

Travail temporaire

**TRAVAIL TEMPORAIRE - Cas de recours -
Accroissement d'activité - Secteur automobile -
Lancement d'un nouveau véhicule s'inscrivant
dans le cycle prévisible de production - Infraction.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE BRIEY

(Ch. Correc.)

12 mars 2003

CGT et a. contre SOVAB et B.

SUR L'ACTION PUBLIQUE

(...)

1) Sur les poursuites

A) A l'égard de M. Noël B.

Il résulte du procès-verbal dressé par l'inspection du travail qu'à la date du contrôle effectué à la SOVAB, soit le 31 mars 1998, les salariés intérimaires, au nombre de 650 dont 639 censés avoir été embauchés pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, représentaient les deux tiers de la main d'œuvre de fabrication et 41% de l'effectif global de la société, ce pourcentage ayant même été dépassé au cours des mois suivants.

D'un diagramme établi par la SOVAB et annexé au procès-verbal d'enquête de la gendarmerie, il ressort, par ailleurs, que dès 1997 et jusqu'en juin 1999, le pourcentage annuel moyen de l'effectif intérimaire n'a jamais été inférieur à 33% de l'effectif total.

M. B. fait plaider, pour sa défense, d'une part que le lancement de nouveaux modèles de véhicules a généré, périodiquement, des surcroîts d'activité dans l'entreprise, d'autre part qu'en raison des incertitudes affectant, par nature, le succès escompté d'un nouveau véhicule généralement contrarié par les assauts de la concurrence, l'impératif d'une bonne gestion lui commandait de contenir ces accroissements d'activité par un recours à de la main d'œuvre intérimaire.

Or, il se déduit des termes mêmes de l'article L 124-2 du Code du travail, en premier lieu que le recours au contrat de travail temporaire n'est ouvert que dans les cas limitativement énumérés à l'article L 124-2-1 du même Code, en second lieu que ces cas doivent faire l'objet d'une interprétation restrictive.

En application de ces principes, l'accroissement d'activité qui justifie un recours à la main d'œuvre intérimaire doit, notamment, être circonscrit dans un temps limité.

Or il apparaît que pour la période visée à la prévention, soit durant plus de trois ans, l'augmentation de l'effectif nécessitée par l'accroissement prévu - et effectivement réalisé - de la production, s'est opérée au moyen d'un recours, à la fois massif et continu, à de la main d'œuvre intérimaire.

Il n'est pas sans importance, sur ce point, de souligner que les objectifs du plan de charge prévisionnel présenté à l'inspecteur du travail le 1^{er} avril 1998, qui prévoyait une évolution de la production de véhicules de 51 000 en 1997 à 103 000 en 2000, ont été atteints, une évolution comparable, ayant au demeurant, pu être observée au cours des quatre années précédentes.

Il s'en déduit qu'au cours de la même période, l'accroissement d'activité a été continu et non pas temporaire.

Il incombe, par ailleurs, de relever que pour cet important constructeur de petits véhicules utilitaires de la marque Renault, comme pour tout constructeur de véhicules automobiles, la fabrication et l'offre au marché de nouveaux modèles s'inscrivent dans l'activité habituelle et ne constituent pas une situation occasionnelle précisément et temporairement limitée.

Eu égard, en outre, à l'expérience et à la notoriété de la marque dont la clientèle est largement fidélisée, le lancement d'un nouveau modèle, souvent destiné à remplacer un modèle

antérieur et à satisfaire, en conséquence, un besoin parfaitement identifié s'inscrit dans un projet globalement maîtrisé et offrant peu de prises à l'incertitude.

Compte tenu, de surcroît, de la rapidité avec laquelle, de nos jours, évoluent les modes et les technologies, spécialement dans ce domaine particulier, les modèles succèdent les uns aux autres à un rythme de plus en plus rapide de sorte qu'un recours systématique à l'emploi intérimaire pour le lancement de chaque nouveau modèle conduirait à une inversion de la règle, fondamentale en droit français du travail, selon laquelle le contrat à durée indéterminée est le principe, ainsi que l'énonce l'article L 121-5 du Code du travail.

Il s'ensuit que les faits visés à la prévention sont établis.

Il convient, en conséquence, de déclarer M. B. coupable des faits qui lui sont reprochés et de le condamner au paiement d'une amende de 1 000 €.

Toutefois, M. B. n'ayant, à ce jour, jamais été condamné et faisant l'objet de bons renseignements, il y a lieu d'ordonner l'omission de la mention de cette condamnation du bulletin n° 2 de son casier judiciaire.

B) A l'égard de la SOVAB

Le recours à l'emploi intérimaire constitue, autant pour l'utilisateur que pour le fournisseur, une opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre.

Dès lors que, comme en l'espèce, cette opération a été réalisée hors des cas limitativement prévus par la loi et qu'à tout le moins, elle a eu pour effet de priver les salariés concernés des dispositions légales protectrices relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, elle constitue le délit de marchandage visé à l'article L 125-1 du Code du travail et réprimé par l'article L 152-3 du même Code.

Il incombe, en conséquence, de retenir la SOVAB dans les liens de la prévention et, eu égard à la gravité des faits, de la condamner au paiement d'une amende de 15 000 € et d'ordonner, à ses frais, l'affichage du présent jugement aux portes des établissements de l'entreprise ainsi que sa publication dans le "Républicain Lorrain".

SUR L'ACTION CIVILE : (...)

Les infractions pour lesquelles les prévenus sont condamnés ont causé, à l'intérêt collectif des professions représentées par le Syndicat CGT SOVAB, le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT et la CFTC, un préjudice dont ceux-ci sont redevables et fondés à obtenir réparation ;

Le Tribunal dispose, à cet égard, d'éléments suffisants d'appréciation pour fixer l'indemnité réparatrice du préjudice subi autant par le syndicat CGT SOVAB que par le SNETT CGT à la somme de 3 000 € et d'allouer à la CFTC qui limite sa demande à ce montant, la somme de 1 € à titre de dommages-intérêts.

Les parties civiles ayant, en outre, été amenées à exposer pour la défense de leurs droits, des frais non payés par l'Etat, il incombe, en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, de condamner M. B. et la SOVAB solidairement à payer au syndicat CGT SOVAB et au SNETT CGT la somme de 760 €, la CFTC ne justifiant pas pour sa part, de frais exposés à ce titre.

PAR CES MOTIFS :

1°) Sur l'action publique :

Déclare M. B. Noël coupable des faits qui lui sont reprochés ; condamne M. B. Noël à la peine d'amende de 1 000 € ; dit que la mention de la présente condamnation sera exclue du bulletin numéro 2 du casier judiciaire en application de l'article 775-1 du Code de procédure pénale ;

Déclare la SNC SOVAB coupable des faits qui lui sont reprochés ; condamne SNC SOVAB à la peine d'amende de 15 000 € ;

Ordonne aux frais du condamné la publication par extraits de la présente décision dans le *Républicain Lorrain*, ainsi que l'affichage aux portes de l'établissement ;

2°) Sur l'action civile :

Reçoit le syndicat CGT SOVAB, le SNETT CGT et la CFTC en leurs constitutions de parties civiles ;

Condamne M. B. et la SNC SOVAB solidairement à payer :

- au syndicat CGT SOVAB 3 000 € à titre de dommages-intérêts et 760 € en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

- au SNETT CGT 3 000 € à titre de dommages-intérêts et 760 € en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

- à la CFTC 1 € à titre de dommages-intérêts.

(M. Pierre, prés. - Mes Blindauer, Tarasewicz, av.)

NOTE. – Si la pratique de la requalification des contrats de mission exécutés au mépris de certaines dispositions légales (1) en contrat à durée indéterminée (CDI) se développe devant les juridictions prud'homales (2), force est de constater que les violations faisant l'objet d'une incrimination pénale ne sont généralement pas sanctionnées par le juge répressif. Le contrôle opéré par le supérieur hiérarchique de l'inspecteur du travail, qui ne transmet pas tous les procès-verbaux, puis par le Parquet, qui est maître de l'opportunité des poursuites, explique la rareté du contentieux pénal en la matière (3). Le Tribunal correctionnel de Briey a pourtant condamné le 12 mars 2002 la Sovab, filiale de Renault, et son dirigeant pour fourniture illégale de main d'œuvre à but lucratif et emploi de travailleurs temporaires en dehors des cas autorisés. Malgré la clémence des sanctions prononcées à l'encontre de la personne morale (15 000 €) et de son directeur (1 000 €), ce jugement soulève la question de « *l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise* ». Le travail temporaire est devenu dans de nombreux secteurs économiques et notamment dans l'industrie automobile un moyen parmi d'autres de gérer l'aléa économique (I). C'est pour lutter contre cette dérive que le juge a cherché à déterminer dans quelle mesure le recours au travail temporaire, motivé par un accroissement temporaire d'activité, n'avait pas pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'utilisateur (II).

I. Le travail temporaire comme mode de gestion de l'aléa économique

Des trois cas de recours au travail temporaire limitativement énumérés par l'article L. 124-2-1 du Code du travail, l'accroissement temporaire d'activité est celui

dont le champ d'application est le plus difficile à cerner (A). Cette imprécision est d'autant plus préjudiciable que l'utilisateur a juridiquement la possibilité de transférer la gestion du risque de la main d'œuvre sur l'entrepreneur de travail temporaire (B).

A. Des cas de recours limitativement énumérés

Le recours au travail temporaire est autorisé pour remplacer un salarié absent, pourvoir des emplois saisonniers ou par nature temporaire et faire face à un accroissement temporaire d'activité. Ce dernier cas qui vise tout accroissement d'activité, qu'il soit régulier ou non, prévisible ou imprévisible, habituel ou exceptionnel, facilite très largement l'accès au travail temporaire (4). Ce motif rend même artificielle la présentation d'une liste limitative dans la mesure où les utilisateurs l'invoquent fréquemment sans qu'il soit possible d'en contrôler *a priori* l'effectivité. La lecture combinée des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 du Code du travail invite pourtant à avoir une interprétation restrictive des situations dans lesquelles le travail temporaire est toléré. Mais la réalité du caractère temporaire apparaît très secondaire lorsque le travail temporaire est utilisé comme un procédé permettant de reporter les contraintes de la gestion de l'emploi sur un tiers.

B. Une gestion de l'emploi reportée sur un tiers

Bien que le recours à cette formule engendre pour les utilisateurs un surcoût lié au paiement de la prestation de l'entrepreneur de travail temporaire et au versement de la prime de précarité, elle présente suffisamment d'avantages pour ne pas les conduire à conclure des contrats à durée déterminée (CDD) ou indéterminée. Alors que les CDD ne peuvent être rompus avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (5), l'employeur ne peut mettre fin aux CDI qu'en invoquant une cause réelle et sérieuse. Au plan collectif, les contrats qui sont interrompus par voie de licenciement pour motif économique impliquent des dépenses liées au plan de sauvegarde de l'emploi et aux mesures de reclassement. Le travail temporaire permet, en revanche, d'éviter les sureffectifs, l'utilisateur n'ayant pas à invoquer une cause réelle et sérieuse pour écarter le personnel mis à disposition. Le prévenu a d'ailleurs indirectement reconnu cette pratique en précisant que « *l'impératif de bonne gestion lui commandait de contenir ces accroissements d'activité par un recours à de la main d'œuvre intérimaire* », et... inversement de s'en séparer en cas de chute d'activité. L'éventualité d'une réduction d'activité ne justifie pas la présence d'une telle main d'œuvre (6).

(1) L'article L. 124-7 du C. du trav. prévoit qu'un salarié embauché en violation des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée. V. B. Schmid "Le recours au travail intérimaire" RPDS 2003 p.167.

(2) Michel Estevez, La requalification et la poursuite du travail du salarié intérimaire ordonnées par le juge des référés, Dr. Ouv. février 2003, p. 69 à 71. La réintégration dans l'entreprise par un jugement de requalification des intérimaires exclus du plan social, Dr. Ouv. avril 2003, p. 163 à 165. Pour des contrats à durée déterminée, voir, Daniel Boulmier, Les voies de la continuation de la relation de travail en cas de

requalification d'un CDD en CDI : vers la reconnaissance d'un droit à l'emploi ?, Dr. Ouv. juin 2003, p. 233 à 239.

(3) Voir toutefois, Cass. Crim., 2 mars 1999, inédit ; Cass. Crim., 11 janvier 2000, inédit ; Cass. Crim., 22 février 2000, Dr. Ouv. juillet 2000, p. 307 à 309, obs. Marc Richevaux.

(4) Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2002, 21^e édition, 1327 p., n° 282 ; *Jurisclasseur Travail*, fascicule 2-42, n° 57 et suivants.

(5) L. 122-3-8 al 3 C. du trav.

(6) Cass. Soc., 4 mars 1992, RJS, 5 /92, n° 586.

L'entrepreneur de travail temporaire, qui est le véritable employeur, est tenu de poursuivre l'exécution des contrats, la rupture du contrat de mise à disposition ne constituant pas une cause de résiliation du contrat de mission. Le juge a sanctionné ce mode de gestion en montrant que la cause des contrats de mission n'était pas « *l'accroissement temporaire d'activité* ».

II. - Le travail temporaire comme mode de gestion de l'activité normale de l'entreprise

Pour ne pas pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'accroissement d'activité doit nécessairement être occasionnel (A) et surtout limité dans le temps (B).

A. Un accroissement d'activité nécessairement occasionnel

Le juge s'est attaché à démontrer que l'activité de la Sovab n'était pas soumise à des aléas justifiant le recours massif au travail temporaire. Les objectifs du plan de charge prévisionnel, qui prévoyait une évolution de la production de véhicules de 51 000 en 1997 à 103 000 en 2000, ont été atteints, comme l'avaient d'ailleurs été les précédents. La fabrication et l'offre au marché de nouveaux modèles s'inscrivent dans le cadre d'un projet industriel globalement maîtrisé qui laisse peu de place à l'incertitude du fait de l'expérience et de la notoriété de la marque dont la clientèle est largement fidélisée. Les besoins sont d'autant mieux identifiés que chaque lancement se fait de manière programmée et à un rythme régulier. Cette approche cantonne le recours au travail temporaire à des situations précises assimilables à des contraintes extérieures telles le succès imprévu d'un modèle ou un incident sur une chaîne de montage. Le travail temporaire peut être une réponse au caractère cyclique de l'activité automobile, illustré par le lancement constant de nouveaux modèles, si cette pratique est circonscrite dans le temps.

B. Un accroissement d'activité nécessairement limité dans le temps

Au-delà du caractère occasionnel de l'accroissement d'activité, le juge a surtout sanctionné le recours habituel, et non pas exclusivement ponctuel, au travail temporaire

dans une proportion importante et constante d'une période à l'autre. Au 31 décembre 1998, date à laquelle l'inspection du travail a dressé le procès-verbal, les travailleurs mis à disposition pour accroissement temporaire d'activité (639 sur 650) représentaient les deux tiers de la main d'œuvre de fabrication et 41% de l'effectif global de la société, cette proportion ayant même parfois été dépassée. Il ressort par ailleurs que de 1997 à juin 1999, le pourcentage annuel moyen de personnel intérimaire n'a jamais été inférieur à 33% de l'effectif total. Ces chiffres, pour révélateurs qu'ils soient d'un usage abusif du travail temporaire, montrent bien que le surcroît périodique d'activité lié au lancement de nouveaux modèles ne constituait pas un motif légitime. L'emploi massif et perpétuel de travailleurs temporaires avait pour objet de détourner les règles relatives à la rupture du CDI en pourvoyant à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Malgré la clémence des sanctions, elles pourraient inciter ceux qui recourent massivement au travail temporaire à chercher des formules alternatives permettant de résoudre la difficile équation entre le désir de souplesse des employeurs et la nécessité de disposer d'un personnel rapidement opérationnel, stabilisé et fidélisé. Le groupement d'employeurs, le prêt de main d'œuvre interentreprises ou la constitution de pool interne de salariés polyvalents sont autant de solutions envisageables pour faire face au lancement de nouveaux produits. Les problèmes soulevés par cette forme d'emplois n'ont pas échappé aux constructeurs automobiles et notamment au groupe PSA qui a signé le 12 septembre 2003 une charte avec sept entrepreneurs de travail temporaire pour mieux en réglementer l'usage. Cette décision a aussi le mérite de rappeler que le CDI doit demeurer le principe et les contrats à terme fixé l'exception, le strict respect de cette règle énoncée à l'article L.121-5 du Code du travail constituant encore le meilleur moyen pour assurer aux salariés la stabilité nécessaire à la défense de leurs conditions de travail

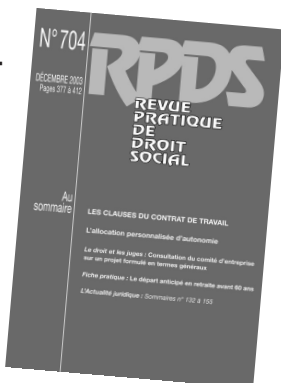
Romain Marié,

Maître de conférences à l'IUT de Nancy 2, Membre de l'équipe de recherches Droit et changement social, université de Nantes*

* UMR CNRS 6028.

RPDS n° 704 Décembre 2003

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à NSA La Vie Ouvrière, B.P. n° 27, 75560 PARIS cedex 12 (Prix : 5,49 € + 2,59 € par envoi).
Abonnement : 56,41 € par an.



Au sommaire :

- Les clauses du contrat de travail
- L'allocation personnalisée d'autonomie
- La consultation du comité d'entreprise sur un projet formulé en termes généraux
- Le départ anticipé en retraite avant 60 ans
- L'actualité juridique :
- Sommaires de jurisprudence