

CONTRAT DE TRAVAIL – Qualification – Prestation de service – Prêt de main d'œuvre – Absence de savoir-faire spécifique et d'autonomie – Existence d'un contrat de travail avec le donneur d'ordre.

COUR D'APPEL DE TOULOUSE (Ch. Soc.) 9 janvier 2009

U. contre Airbus France et Altran SO

PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 décembre 2003, M. U. a été embauché par la SAS Logiqua à compter du 12 janvier 2004 en qualité d'ingénieur consultant pour une rémunération brute de 3 083 € et affecté à une mission d'intervention auprès de la SAS Airbus France, aux fins de réaliser une étude sur divers équipements de navigation des avions A 380 et A 400M.

M. U. s'est vu notifier par son employeur deux avertissements les 11 octobre 2004 et 11 mars 2005 pour avoir refusé de lui transmettre le volume horaire de ses activités sur l'A 400M, information initialement sollicitée directement auprès du salarié par le client AIRBUS. Après entretien préalable, il a reçu le 15 avril 2005 un troisième avertissement pour refus d'établissement du document intitulé "bilan d'évolution". Convoqué à un nouvel entretien préalable par courrier du 19 avril, M. U. a été licencié le 9 mai 2005 et dispensé de l'exécution de son préavis, par lettre ainsi motivée :

- "refus de transmettre à sa hiérarchie Logiqua des informations demandées par le client AIRBUS Eyan dans le cadre de son suivi de projet 4400M (demandes répétées et en présence de plusieurs interlocuteurs différents Logiqua et client),

- refus de transmettre les éléments liés au bon déroulement du *Allan Annuel Consultant* ; à savoir remplir le document "bilan d'évolution",

- le client AIRBUS Eyan a formellement demandé à Logiqua de remplacer la prestation jugée non satisfaisante de M. U. au 15 avril."

M. U. a saisi le Conseil de prud'hommes de Toulouse de demandes contre la SAS Logiqua puis a déposé une demande d'appel en cause de la SAS Airbus France. Les deux actions ont été traitées séparément par le Conseil de prud'hommes qui :

- par jugement du 11 décembre 2006 a dit que la SAS Logiqua n'avait pas commis de délit de marchandage et de prêt de main-

d'œuvre illicite et qui, retenant le licenciement comme fondé, a débouté de ses demandes en le condamnant à payer à la SAS Logiqua la somme de 150 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

- par jugement du 14 mai 2007, a débouté M. U. de ses demandes à l'encontre de la SAS Airbus France aux motifs que ce dernier ne rapportait pas la preuve d'un lien de subordination avec cette société.

M. U., qui a régulièrement interjeté appel de ces décisions et réclame la jonction des procédures, souligne que son action est d'abord dirigée contre la SAS Airbus France, qu'il considère comme son véritable employeur et qu'il rend donc responsable d'un licenciement de fait. Il soutient que la SAS Logiqua, qui n'avait aucune compétence dans le domaine du "flight management system", dit FMS, avant son embauche, s'est comportée à l'égard de la SAS Airbus France comme un fournisseur de main-d'œuvre, que son travail ne se différencie pas de celui des employés d'Airbus affectés au service FMS, et qu'il a été totalement intégré à la ligne hiérarchique d'Airbus, qui lui donnait les instructions, exigeait des comptes rendus, faisait des remontrances, jusqu'à demander son licenciement à la SAS Logiqua. Il réclame en conséquence la remise sous astreinte de bulletins de paie à en-tête de la SAS Airbus France, ainsi que la somme de 30 000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une indemnité de 3 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile. (...)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Le lien évident qui unit les deux instances initiées par l'appel de M. U. à l'encontre des jugements des 11 décembre 2006 et 14 mai 2007 commande leur jonction.

Sur les demandes à l'encontre de la SAS Airbus France :

Dans le cas où est établie la réalité d'un prêt de main-d'œuvre prohibé par l'article L. 8241-1 du Code du travail, le

salarié concerné est en droit de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre le client et lui-même, aux côtés du contrat souscrit avec l'entreprise qui l'a mis à disposition, de sorte qu'il peut y avoir situation de co-emploi. Ainsi la réalité d'un prêt de main-d'œuvre illicite ne suppose pas que l'activité du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise qui l'a embauché soit établie.

C'est à M. U. qu'il appartient de démontrer que le contrat de sous-traitance de prestation de services entre la SAS Airbus France et la SAS Logiqua dissimulait une opération exclusive de prêt de main-d'œuvre illicite.

Le contrat de sous-traitance suppose l'exécution d'une tâche nettement définie confiée à une entreprise dotée d'un savoir-faire spécifique, en contrepartie d'une rémunération forfaitaire fixée par référence à l'importance estimée de travaux, le sous-traitant devant encadrer et gérer son personnel qui demeure soumis à sa seule autorité, et lui fournir les moyens matériels nécessaires à l'exécution des travaux.

En l'espèce, et au vu des éléments développés par M. U., il apparaît :

- que contrairement à ce qu'elle soutient, la SAS Airbus France ne démontre pas avoir été liée à la SAS Logiqua par un contrat de sous-traitance antérieurement à l'embauche de M. X, de sorte qu'il n'apparaît pas que celui-ci ait été intégré à une équipe déjà existante de Logiqua travaillant auprès d'Airbus,

- que le contrat de sous-traitance, au demeurant signé postérieurement au début de la mission de M. U. (le 2 février 2004), et pour une durée de six mois, vise une prestation qui est définie, s'agissant du lot confié à M. U. (travaux relatifs à la fonction navigation du FMS) par une succession de sous-lots, avec description de tâches qui à l'évidence font partie d'un ensemble relevant des attributions de l'équipe FMS d'Airbus, et qui démontrent l'implication d'Airbus dans le contrôle des tâches sous-traitées ; ainsi, à titre d'exemple, l'activité relevant du sous-lot "soutien série récurrent" demande au prestataire d'assister aux réunions périodiques avec le fournisseur du système, de proposer au responsable de tâches FMS des réponses aux questions techniques qui lui seront transmises au fur et à mesure des besoins ; s'agissant du sous-lot "développement", il est indiqué en préambule que les activités du prestataire seront dépendantes des calendriers de développement des systèmes, susceptibles d'être révisés ; les tâches sont fréquemment décrites comme intégrant, au-delà d'études de conception, une participation aux phases de mise au point et d'évaluation en service, aux travaux de développement, aux diverses revues internes,

- que ni la définition de l'étude confiée à la SAS Logiqua dans le contrat de sous-traitance, ni les documents détaillant la répartition des tâches en cours d'exécution ne permettent de mettre en évidence une spécificité ou un savoir-faire dont ne disposerait pas Airbus et qui justifierait le recours à une main-d'œuvre spécialisée extérieure.

Au surplus, et comme conséquence logique de ces observations, les pièces produites par M. U. révèlent :

- que dès la réunion d'origine, sa mission a été cernée puis ensuite organisée par le responsable du service Airbus, notamment quant aux travaux spécifiques à effectuer, avec fixation de plannings précis,

- que toutes les directives d'ordre technique, demandes précises, proviennent d'Airbus (exemple de l'e-mail du 6 avril 2005), aucun contrôle n'étant réalisé à ce titre par la SAS Logiqua sur son salarié,

- que bien que prévue pour être effectuée hors du site d'Airbus, avec toutefois une indemnisation de frais de déplacement pour trois aller-retour par semaine, la mission nécessitait en réalité des déplacements quotidiens chez le

client, l'indemnisation des frais de déplacement étant majorée à cet effet dès juin 2004 (pour cinq aller-retour par semaine).

Enfin, il est constant que si la SAS Airbus France n'a pas exercé directement de pouvoir disciplinaire sur M. U., c'est bien elle qui a exigé de connaître son volume horaire d'activité, alors que, dans le cadre d'un contrat de prestation de service, le sous-traitant ne devrait rendre de comptes qu'en terme de respect du délai fixé pour la mission : en outre, la SAS Airbus France qui n'a plus souhaité la présence de M. U. s'est incontestablement immiscée dans l'exercice par la SAS Logiqua de son pouvoir disciplinaire, en lui demandant en substance, lors d'une réunion du 3 mars 2005, à ce que M. U. ne soit pas perturbé "avant son départ", pour ne pas compromettre la "livraison spec" A 400M prévue avant fin mars.

En résumé, il apparaît que par le biais d'un contrat de sous-traitance dont les dates d'exécution ne correspondent même pas à celles du travail réalisé par M. U., la SAS Airbus France a confié à la SAS Logiqua des études ou tâches spécifiques correspondant à des travaux relevant de sa propre équipe "FMS", qui n'exigeaient pas des compétences autres que celles détenues par ses salariés, et qui étaient imbriquées à un point tel dans le fonctionnement de cette équipe qu'elles rendaient le salarié de SAS Logiqua dépendant exclusivement du client, son propre employeur n'exerçant aucun contrôle technique ou approfondi sur les travaux confiés, se contentant de comptes rendus de mission on ne peut plus laconiques de la part de son salarié.

La preuve est ainsi faite que le contrat de sous-traitance masquait, en ce qui concerne les tâches confiées à M. U., un prêt de main-d'œuvre illicite.

Dès lors, M. U. est réputé avoir été lié à la SAS Airbus France par un contrat de travail, dont la rupture constitue de la part de cet employeur un licenciement de fait, intervenu seize mois après son embauche.

Si M. U. ne fournit aucune indication de nature à permettre l'évaluation de son préjudice à la suite de cette rupture, celle-ci, par son caractère illégitime, lui a été nécessairement dommageable et justifie que lui soit allouée une indemnité de 10 000 €.

L'accueil de la demande principale de M. U. rend sans objet ses demandes dirigées contre la SAS Logiqua devenue SAS Altran Sud-Ouest qui n'étaient formulées qu'à titre subsidiaire.

En application de l'article 700 du Code de procédure civile, il est alloué à M. U. seul l'indemnité fixée au dispositif de cette décision.

PAR CES MOTIFS :

Prononce la jonction sous le n° 07/178 des instances respectivement enrôlées sous ce numéro et sous le n° 07/3166.

Infirme les jugements déferés.

Dit que M. U. était lié par un contrat de travail à la SAS Airbus France, et dont la rupture, constituée par la fin de sa mission, s'analyse en un licenciement de fait.

Condamne la SAS Airbus France à payer à M. U. la somme de 10 000 € de dommages-intérêts.

Met hors de cause la SAS Altran Sud-Ouest, venant aux droits de la SAS Logiqua, à l'encontre de laquelle les demandes n'étaient formées qu'à titre subsidiaire,

Condamne la SAS Airbus France à payer à M. U. une indemnité de 2 000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. de Charette, prés. - SCP Sabatte et a., M^e Hagege, SCP Matheu et a., av.)

Note.

Cet arrêt recherche, au nom du principe de réalité, c'est-à-dire au-delà des apparences juridiques, quel est le véritable employeur d'un salarié mis à disposition ; il est en droite ligne d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation (1). Cette analyse nécessite de caractériser l'existence d'une subordination juridique (2) pour déterminer la réalité du donneur d'ordre/employeur.

Le 19 décembre 2003, le salarié a été embauché en contrat à durée indéterminée par la société SAS Logiqua en qualité d'ingénieur consultant et affecté à une mission d'intervention auprès de la SAS Airbus France, aux fins de réaliser une étude sur divers équipements de navigation des avions A 380 et A 400M. Après avoir reçu trois avertissements de la part de son employeur pour refus de transmettre le volume horaire de ses activités sur l'A 400M et refus d'établir un document intitulé « bilan d'évolution », il est licencié le 9 mai 2005.

Le salarié conteste ce licenciement devant le Conseil de prud'hommes de Toulouse au motif que la société SAS Logiqua a commis le délit de marchandage et de prêt de main-d'œuvre illicite, d'une part, et allègue, d'autre part, la qualité d'employeur de la SAS Airbus France pour en déduire que c'est cette dernière qui aurait dû entamer une procédure de licenciement à son égard. Débouté, par deux jugements distincts, de ses prétentions, le salarié saisit la Cour d'appel de Toulouse qui examine simultanément les deux aspects (ci-dessus).

En premier lieu se pose la question du lien juridique qui unissait les deux sociétés pour permettre cette mise à disposition. L'article L. 8241-1 du Code du travail, qui prohibe le prêt illicite de main d'œuvre, écarte son application à l'égard de certains contrats, essentiellement travail temporaire et portage salarial. Mais au-delà de ces deux cas de figure, d'autres contrats peuvent fonder une mise à disposition de personnel, en particulier en matière commerciale ; c'est le cas, en l'espèce, du contrat de sous-traitance.

La Cour d'appel de Toulouse, par un arrêt fortement motivé, requalifie la relation. Elle rappelle que la spécificité du contrat de sous-traitance, par rapport notamment au contrat d'intérim, est le maintien du lien de subordination avec la société sous-traitante. La Cour constate, dans un premier temps, que le contrat de sous-traitance n'a été signé que postérieurement à la mise à disposition au profit de la société Airbus, c'est-à-dire le 2 février 2004, soit deux mois après l'embauche du salarié et surtout pour une durée de six mois.

Ensuite, la Cour d'appel s'attache à rechercher si les trois critères cumulatifs de la subordination juridique, identifiés par l'arrêt *Société générale* (3) sont établis : l'employeur a le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler le salarié dans l'exécution de son travail et enfin de sanctionner ce dernier en cas de faute. A cet effet, la Cour d'appel démontre que les ordres et directives provenaient exclusivement de la société Airbus ; que par des réunions de travail obligatoires, elle contrôlait l'exécution des tâches confiées au salarié, notamment en demandant le compte rendu exact du volume d'heures travaillées. Cette dernière demande, selon la Cour, n'est pas compatible avec un contrat de sous-traitance, qui doit se borner au contrôle du seul respect des délais par la société maître d'ouvrage. A ce titre, et c'est un point important de cet arrêt, la Cour d'appel fait des motifs qui justifient le recours aux contrats de sous-traitance, c'est-à-dire la cause objective du contrat de sous-traitance, un critère de distinction avec les autres contrats (4).

En effet, la loi de 1975 sur la sous-traitance n'encadre pas les motifs de recours à ce contrat. La sous-traitance au sens de cette loi ne concerne qu'un type de tâches dès lors que leur exécution est confiée à un tiers dans des conditions particulières ; il s'agit de « l'opération par laquelle une entreprise confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant tout ou partie de l'exécution du contrat d'entreprise ou du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage » (art. 1^{er}). La Cour d'appel énonce : « Le contrat de sous-traitance suppose l'exécution d'une tâche nettement définie confiée à une entreprise dotée d'un savoir-faire spécifique, en contrepartie d'une rémunération forfaitaire fixée par référence à l'importance estimée de travaux, le sous-traitant devant encadrer et gérer son personnel qui demeure soumis à sa seule autorité, et lui fournir les moyens matériel nécessaires à l'exécution des travaux. ». Par cette définition, la Cour d'appel encadre le recours à ce type de contrats, en définissant la cause du contrat de sous-traitance, comme étant « l'existence d'un savoir-faire spécifique » évitant ainsi le contournement de la loi. En l'espèce, rien ne permet « de mettre en évidence une spécificité ou un savoir-faire dont ne disposerait pas Airbus et qui justifierait le recours à une main-d'œuvre spécialisée extérieure » (5).

(1) Ass. Plén. 4 mars 1983, D. 1983, 381, conclusions Cabannes.

(2) Soc. 13 novembre 1996, Bull. civ. V n° 386 p. 275 ; Dr. Soc. 1996.1067 note J.J. Dupeyroux ; RPDS 1997 p. 90 n. L. de La Pradelle.

(3) Soc. 13 novembre 1996, prec.

(4) Pour approfondir, O. Soria, *A la recherche du critère du contrat de travail*, Thèse Bordeaux 2003.

(5) Rapp. Soc. 20 mai 2009, p. n° 07-44.667.

Enfin, la Cour d'appel retient que c'est la société Airbus qui n'a plus souhaité la présence du salarié, affirmant par là son pouvoir disciplinaire.

Dès lors, la Cour d'appel pouvait conclure à l'existence d'un prêt de main-d'œuvre illicite et dire que le salarié était également lié par un contrat de travail avec la société Airbus, contrat dont la rupture constitue de la part de cet employeur, un licenciement de fait.

Olivier Soria, *Docteur en droit*