

Transporteurs sous-traitants : « Cachez ces conducteurs que je ne saurais voir »

(à propos de Soc. 14 avril 2010, *UD FO contre Heppner*)

par *Emmanuelle BOUSSARD-VERRECCHIA*, Avocate au Barreau de Versailles

PLAN

- I. La Chambre sociale de la Cour de cassation persiste
- II. Une solution peu convaincante, ni en fait ni en droit

A la fois commissionnaire de transport et transporteur, la société Heppner faisait réaliser son activité de transport des colis qui lui étaient confiés en qualité de commissionnaire, par ses propres conducteurs ou par les conducteurs salariés d'entreprises auxquelles elle sous-traitait en partie cette activité. Soutenant que ces derniers faisaient partie de la communauté de travail d'Heppner au titre d'une mise à disposition, des organisations syndicales ont demandé leur intégration dans les effectifs de l'entreprise en vue de l'organisation des élections professionnelles, sur le fondement de l'article L. 1111-2 issu de la rédaction de la loi du 20 août 2008. En désaccord, la société Heppner a pris l'initiative de saisir dans le cadre du contentieux préélectoral les tribunaux d'instance du ressort de ses établissements, avec une fortune diverse, certains tribunaux décidant l'inclusion dans les effectifs, d'autres refusant comme le Tribunal d'instance de Rennes (1). C'est ce dernier jugement qui a été frappé de pourvoi par les unions départementales FO et CGT (2). Par arrêt du 14 avril 2010, la Cour de cassation rejette le pourvoi, avec ce tour de force de tout à fois, réaffirmer sa jurisprudence en écartant les motifs les plus contestables du juge de première instance (I), tout en considérant en l'espèce, pour des raisons plus théoriques que factuelles, que les conducteurs ne devaient pas être intégrés dans les effectifs de l'entreprise (II).

I. La Chambre sociale de la Cour de cassation persiste

Sur la question des travailleurs mis à disposition posée à la Cour de cassation avec constance depuis le début des années 2000, au terme d'une évolution, la Chambre sociale a dégagé dans un arrêt *Peugeot* en 2007 (3), en lien avec la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 (4), la notion d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail, permettant à ces travailleurs d'être intégrés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice et de participer à son processus de désignation des représentants du personnel. La loi du 20 août 2008 (5) a imposé des critères légaux de

présence dans les locaux de l'entreprise et de durée de présence d'un an au moins s'agissant de la comptabilisation de l'effectif. Dans trois arrêts de novembre 2008 rendus sous l'empire de la législation antérieure, la Cour avait précisé que « *sont intégrés de façon étroite et permanente au moins les travailleurs mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail communes* » (6). En anticipant, voire absorbant, ainsi les nouveaux critères légaux, elle manifestait la solidité de sa construction jurisprudentielle,

(1) Tribunal d'instance de Rennes, 23 juillet 2009, et cf TI Angers 26 juin 2009 et TI Nantes 22 juillet 2009, Dr. Ouv. n° 736 novembre 2009 et la chronique.

(2) La question de la recevabilité en matière préélectorale se posait lors du pourvoi, cependant elle a été tranchée dans l'intervalle par un arrêt de la Chambre sociale du 23 septembre 2009 n° 08-60535 ; add. également Soc. 26 mai 2010, n° 09-60400.

(3) Soc. 28 février 2007, *CGT/Peugeot*, n° 06-60171, Dr. Ouv. n° 707, juin 2007 p. 284.

(4) Décision du Conseil constitutionnel n° 2006-545 du 28 décembre 2006, suite à la seconde tentative législative de briser la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière.

(5) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(6) Soc. 13 novembre 2008, *CGT/Peugeot*, n° 07-60434, *Endesa* n° 08-60331, *CGT/Airbus*, n° 07-60465, Philippe Masson « Les sous-traitants, la loi... et les juges », Dr. Ouv. janvier 2009 n° 726 p. 17.

somme toute relayée par la loi, les conditions de fond étant déjà posées. Certes, l'intervention législative du 20 août 2008 en fixant des critères légaux, restreignait la marge d'appréciation de la jurisprudence qui elle, laissait ouverte la possibilité de tenir compte à partir d'un faisceau d'indices d'autres situations permettant de conclure à l'intégration étroite et permanente, en gardant notamment une certaine souplesse sur la durée et la notion de locaux de l'entreprise. A tout le moins, la Cour de cassation conserve une appréciation sur la notion de locaux de l'entreprise, qui ne doit pas être entendue restrictivement (7).

L'arrêt *Heppner* se situe bien dans la continuité jurisprudentielle. Il reprend en premier lieu l'énonciation du principe, n'ajoutant que le fait que la « certaine » durée est d'un an telle qu'issue de la modification législative. Il n'annonce donc aucune intention de rupture, aucune cassure, ni même infléchissement du mouvement de fond jurisprudentiel. Les conditions légales de présence dans les locaux et de durée d'un an en matière de détermination des effectifs sont bien les seules conditions exigibles (8). Or, le Tribunal d'instance s'était largement affranchi du cadre des conditions légales de présence dans les locaux pendant une certaine durée, en exigeant des conditions supplémentaires non prévues par la loi.

Ni prise en compte de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice...

D'une part, le jugement relevait que l'entreprise utilisatrice exerçait à titre principal une activité de commissionnaire de transport et à titre secondaire une activité de transporteur, et que les salariés concernés ne faisaient qu'exécuter la mission de transport confiée à leur employeur (sous-traitant de l'entreprise utilisatrice). Le jugement tentait ainsi de se mettre sous la bannière de l'arrêt *Chronopost* de 2006, qui n'avait pas reconnu aux salariés du transporteur lié contractuellement avec un commissionnaire, la qualité de travailleur mis à disposition du commissionnaire (9). Cependant, la Cour de cassation avait déjà abandonné les critères de la matérialité des tâches accomplies par les salariés et du lien avec l'activité principale de l'entreprise, amorcé en 2004 par les arrêts *Renault* (10) (participation au

fonctionnement de l'entreprise utilisatrice, sans restriction au cœur de métier de l'entreprise utilisatrice), poursuivi par l'arrêt *ENDESA* du 13 novembre 2008 (11). La Cour réaffirme dans ce dernier arrêt, que la participation à des tâches essentielles ou nécessaires aux activités de l'entreprise est indifférente, du fait des critères de la présence dans les locaux pendant une certaine durée, caractérisant à eux seuls l'intégration étroite et permanente à la communauté de travail (12). Peu chaut donc à la Cour de cassation en l'espèce que l'activité de transport soit une activité secondaire de la société Heppner. Elle évacue le problème de l'activité de l'entreprise, ne retenant dans sa motivation que l'activité de transport et ignorant celle de commissionnaire. Elle répond ainsi tacitement à l'argument du Tribunal d'instance comme étant un critère inopérant. En l'espèce, les salariés concernés effectuaient bien une tâche pour l'entreprise utilisatrice, quelles que soient l'activité principale de l'entreprise et la matérialité des tâches accomplies par les travailleurs mis à disposition.

...ni exigence d'une « mise à disposition renforcée » !

D'autre part, le jugement de première instance avait relevé que les conducteurs des entreprises sous-traitantes exécutaient un travail « identique » à celui des salariés Heppner, étaient présents dans les locaux société Heppner pour charger et décharger les marchandises qu'ils devaient livrer, recevaient des instructions de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne leur destinataire et les modalités de suivi administratif, travaillaient selon les mêmes horaires de travail que les salariés Heppner, se voyaient remettre des documents identiques et exécutaient le même travail. Cependant, par une motivation de principe, il avait estimé que « *la reconnaissance d'une intégration à la communauté de travail ne saurait être établie sur la base du seul constat de conditions matérielles de travail identiques et suppose, qu'au-delà, les salariés concernés exécutent leur activité sous la direction et le contrôle de l'entreprise d'accueil, qu'ils bénéficient des normes collectives qui y sont applicables, éléments caractérisant ainsi une correspondance d'intérêts économiques et sociaux des salariés mis à disposition et de ceux de l'entreprise*

(7) Sur ces derniers points, cf. l'avis de l'Avocat général Duplat pour les arrêts du 13 novembre 2008.

(8) Au grand dam des opposants à la notion de communauté de travail et auteurs des dispositions législatives relatives aux travailleurs mis à disposition, élaborées dans la précipitation en juillet 2008 et destinées à contenir dans l'espace le plus restreint possible les effets de cette notion constitutionnellement protégée (notamment interdiction du double vote, inéligibilité au Comité d'entreprise, durée de présence...). Le texte a été validé par le Conseil constitutionnel (décision du 7 août 2008 n° 2008-558). Mais très rapidement, alors que la réforme de 2008 était annoncée comme sécurisant les employeurs et les

salariés, plusieurs articles de doctrine de ces opposants ont tenté de revenir sur l'exclusivité de ces critères de présence, sans être entendus par la Chambre sociale. En ce sens, H. Duval, "La situation des salariés mis à disposition, Regards croisés du juge et du législateur", JCP sept. 2008 n° 1504.

(9) Soc. 15 février 2006, *Chronopost* n° 05-60088, Dr. Ouv. juillet 2006 n° 696, p. 345, note Pascal Rennes.

(10) Soc. 26 juillet 2004, *Renault* n° 03-60125, commentaire P. Sargos dans le rapport Cour de cassation 2004, p. 97.

(11) Soc. 13 novembre 2008 n° 08-60331.

(12) Cf. Rapport Cour de cassation 2008, p. 241.

utilisatrice. » Ce faisant, il réintroduisait pas moins que l'exigence d'un critère d'un lien de subordination et d'une soumission aux mêmes normes sociales, ce dernier élément en référence aux critères de l'UES. On reconnaît là des termes employés par les défenseurs d'une « mise à disposition renforcée », soutenant que « *la mise à disposition ne peut se déduire du seul partage de conditions matérielles, mais suppose que les salariés concernés exécutent leur activité sous la direction et le contrôle de l'entreprise d'accueil, qu'ils bénéficient des normes collectives qui y sont applicables et qu'ils utilisent les outils et équipements de cette entreprise* » (13). Bref,

s'ils n'en sont pas les salariés, qu'ils en aient tout l'air tout de même... Ici encore, la Chambre sociale n'a pas jugé utile de revenir sur ces débats, largement évoqués et tranchés antérieurement, notamment en ce qui concerne le lien de subordination, non requis depuis longtemps par la jurisprudence (14) et réaffirmé avec force dans les arrêts de novembre 2008 (15).

Il y avait donc matière à cassation, d'ailleurs proposée par l'Avocat général. Pourtant, tout en ignorant l'argumentation de principe du Tribunal – ce qui vaut toutes les réponses explicites –, la Cour a rejeté le pourvoi.

II. Une solution peu convaincante, ni en fait ni en droit

L'arrêt retient que « *le tribunal a constaté que les salariés concernés n'étaient pas mis à la disposition exclusive de la société Heppner mais travaillaient indifféremment pour plusieurs transporteurs et ne se rendaient que ponctuellement dans les locaux de cette société où se trouvaient les marchandises et les documents administratifs nécessaires à l'accomplissement de leur transport* » et conclut que le tribunal a légalement justifié sa décision. La solution retenue par la Cour de cassation apparaît assez peu convaincante, tant les faits et la finalité du droit y résistent.

La liaison que l'arrêt a opérée entre mise à disposition non exclusive et présence ponctuelle est sensible. Il peut être soutenu que le caractère ponctuel de la présence rejoint l'absence de lien « investissant » suffisant avec l'entreprise utilisatrice qui serait révélée elle-même par une absence d'exclusivité de la prestation de travail. Ainsi semblerait justifié le caractère cumulatif des deux aspects retenus. Restant ferme sur l'application des seuls critères légaux (présence pendant une certaine durée), la Cour de cassation a donné du jeu au critère de la présence. Finalement, pour la Chambre sociale, la situation au cas particulier présenterait un certain affadissement de la qualité de travailleur mis à disposition : une intégration pas très étroite puisqu'une mise à disposition non exclusive, et pas très permanente puisqu'une présence ponctuelle dans les locaux de l'entreprise.

L'affectation non exclusive : un argument de portée limitée

Corrélée à la présence ponctuelle, l'absence d'exclusivité de l'affectation des conducteurs à la société Heppner, selon les termes du contrat commercial de

sous-traitance conclu par l'employeur avec l'entreprise utilisatrice, fait obstacle pour la Cour de cassation à l'intégration des conducteurs des entreprises sous-traitantes à la communauté de travail, l'arrêt relevant que « *le tribunal a constaté que les salariés concernés n'étaient pas mis à la disposition exclusive de la société Heppner mais travaillaient indifféremment pour plusieurs transporteurs* ». En effet, les chauffeurs des entreprises sous-traitantes pouvaient simultanément effectuer des missions pour d'autres entreprises, du moins le contrat commercial le permettait-il.

Il n'est pas douteux que la Chambre sociale n'a pas entendu évoquer une situation plus large que celle examinée par l'arrêt. La portée de l'exclusivité de la mise à disposition à l'égard de l'entreprise utilisatrice ici relevée, est atténuée et explicitée par la constatation que ces salariés travaillaient « *indifféremment* » pour plusieurs transporteurs. Il ne s'agit donc pas d'une condition d'exclusivité du lien avec une entreprise utilisatrice (un seul employeur, une seule entreprise utilisatrice) qui est requise, mais une constatation de la manière dont les conducteurs pouvaient travailler. Dès lors, ne sont pas concernés les salariés qui travaillent pour plusieurs entreprises utilisatrices, même au cours d'une même journée, situations fréquentes dans les secteurs du nettoyage et de la sécurité par exemple. En effet, ils ne travaillent pas indifféremment mais successivement pour plusieurs entreprises, serait-ce à temps partiel ou en discontinu.

Cependant, en l'espèce, la Cour de cassation s'est plus attachée aux conditions juridiques régissant les rapports entre l'employeur et l'entreprise utilisatrice, qu'aux conditions matérielles dans lesquelles les salariés exécutaient leur tâche. Il n'était pas contesté, car relevé

(13) Semaine Sociale Lamy, 18 mai 2009, Gilles Béliet et Alexia Boursier : « Une révolte silencieuse ? »

(14) Soc. 28 mars 2000, n° 98-60440, Dr. Ouv. 2001 p. 307 n. C. Lévy

(15) « ...abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur... » arrêts précités.

par le Tribunal, que les conducteurs des entreprises sous-traitantes exerçaient bien leur activité dans les mêmes conditions que les salariés de la société Heppner. Contrairement à ce que proposaient les auteurs du recours et l'Avocat général, la Chambre sociale n'a pas souhaité entrer dans le débat des conditions de travail communes. Peut-on lui reprocher ? Après tout, le texte de l'article L. 1111-2 n'exige aucune démonstration à cet égard... Et selon la Cour de cassation, les conditions communes de travail ne sont pas un critère de l'appartenance à la communauté de travail, mais la conséquence (partageant *ainsi*, etc.) d'une présence dans les locaux pendant une certaine durée. Pourtant, ce sont bien ces conditions de travail communes qui justifient pleinement la notion de la communauté de travail en raison de l'effet utile en matière de représentation sociale dans l'entreprise (16), qui sont sa raison d'être. C'est bien à partir de là que s'est exprimé le ressenti des salariés, au travers les actions judiciaires des organisations syndicales.

L'absence d'exclusivité de la mise à disposition était-elle un obstacle rédhibitoire ? Le Tribunal d'instance de Nantes, saisi pour un autre établissement de la société Heppner, l'avait sans difficulté surmonté : « *L'absence d'obligation d'exclusivité liant les sous-traitants à la société Heppner est tout autant indifférente : l'article susvisé (17) ne prévoit pas l'intégration dans l'effectif à prendre en compte de tous les salariés du sous-traitant, mais uniquement des salariés mis à disposition de l'entreprise utilisatrice à due proportion de leur temps de présence au cours des douze derniers mois précédents. Ainsi il n'est pas contesté que le sous-traitant qui indique travailler seulement à 10 % pour la société Heppner affecte en permanence trois salariés aux activités de transport demandées par cette société* » (18). Dès lors, une analyse analogue des termes de l'article 1111-2, parfaitement justifiée en droit, aurait permis d'éviter ce malaise ressenti à la lecture de l'arrêt, en voyant s'effacer les conditions communes voire identiques de travail, non contestées en l'espèce, devant l'absence de caractère exclusif de la mise à disposition du travailleur à l'égard de l'entreprise utilisatrice. Les intérêts communs, le concret, l'humain, le liant, de la communauté de travail (19), battus en brèche par des clauses d'un contrat commercial. On a connu des décisions plus enthousiasmantes... même si « *la recherche de la vérité de la communauté de travail* » dans tout le contentieux lié à la représentation sociale « *au delà des constructions*

juridiques abstraites ou artificielles », telle qu'évoquée par le président Sargos en 2004 demeure, l'on n'en doute pas, le fil conducteur de la Chambre sociale.

Présence ponctuelle, mais activité permanente

L'arrêt retient encore que, selon les constatations du Tribunal, les conducteurs « *ne se rendaient que ponctuellement dans les locaux de cette société où se trouvaient les marchandises et les documents nécessaires à l'accomplissement de leur transport* ».

Les termes de l'arrêt ne distinguent pas un caractère ponctuel d'une activité, qui entraîne une présence ponctuelle dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, d'un caractère ponctuel de la présence sur le site à raison de la spécificité même de l'activité. Caractère ponctuel de la présence et caractère ponctuel de l'activité ne se recoupent pas, car si le caractère ponctuel de l'activité entraîne nécessairement un caractère ponctuel de la présence sur le site, l'inverse n'est pas toujours exact. En effet, s'agissant de travailleurs itinérants, le conseiller rapporteur rappelle à juste titre que « *la condition de présence ne doit pas s'interpréter comme une condition de présence physique, mais comme une condition de présence pour exécuter un travail pour la société utilisatrice en étant intégré de façon permanente à la communauté de travail* » (20). Position partagée avec l'avocat général, qui précise que « *la condition de présence ne doit pas faire l'objet d'une interprétation restrictive, entendue comme une condition de présence physique, mais comme une condition de présence en relation avec le travail à exécuter pour la société utilisatrice* ». Là effectivement n'est pas la difficulté, tant on sait que bien des professions s'exercent à des degrés divers, hors des locaux de l'employeur (du chauffeur-livreur jusqu'au VRP multcartes), sans que pour autant leur appartenance à la communauté de travail s'en trouve affectée. Il en est de même pour les travailleurs mis à disposition, dont la spécificité de la tâche peut les amener à les exercer en dehors des locaux de l'entreprise utilisatrice. C'était le cas en l'espèce.

Il est certain que l'absence de ponctualité de l'activité est une condition de l'intégration étroite et permanente du travailleur mis à disposition. C'est d'ailleurs ce qui avait été indiqué par la CGT à l'avocat général près la Cour de cassation, lorsque les organisations syndicales avaient été invitées par lui, dans la perspective des arrêts du 13 novembre 2008, à faire connaître leur position sur les

(16) Cf. sur l'effet utile, Antoine Lyon-Caen « Droit constitutionnel de participation et délimitation des collectivités de travail », RDT février 2007 p. 84.

(17) Article L. 1111-2 du Code du travail.

(18) Cf. note n° 1.

(19) Cf. chronique E. Boussard-Verrecchia et Xavier Petrachi, « Regards croisés sur la communauté de travail », Dr. Ouv. juillet 2008 n° 720.

(20) Rapport M.L. Morin, Conseiller rapporteur.

critères de l'intégration étroite et permanente (21). Une activité ponctuelle ou exceptionnelle ne permet pas la reconnaissance de l'intégration étroite et permanente du travailleur mis à disposition dans la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice (par exemple, n'est que ponctuelle la maintenance périodique de certains matériels).

Or, en l'espèce, l'activité de transport est bien une activité permanente et non ponctuelle de la société Heppner, assurée qui plus est de façon permanente par ses propres salariés. Dès lors, la contradiction de l'arrêt réside dans le fait que le caractère permanent de l'activité n'est pas contesté, alors qu'il est retenu le caractère ponctuel de la présence dans les locaux pourtant inhérent à la spécificité de l'activité ! Retenir une présence ponctuelle dans les locaux de la société pour les chauffeurs salariés d'entreprises sous-traitantes comme les excluant de la communauté de travail, c'est oublier que les salariés de la société Heppner sont tout aussi ponctuellement dans les locaux de leur propre employeur, dans les mêmes conditions : ils viennent chercher les colis et instructions pour aller les porter chez

des clients. C'est à se demander si l'arrêt *Chronopost* (22), malgré une absence totale de référence à l'activité principale de commissionnaire de l'entreprise dans l'arrêt Heppner, n'aurait pas exercé quelque sourde influence...

Les travailleurs mis à disposition existent donc dans l'activité de transports de colis comme ailleurs, et dans ce milieu où l'on compte grand nombre de minuscules sociétés sans représentation sociale, cet arrêt n'ira pas dans le sens de la protection des intérêts des salariés. Il s'était trouvé des salariés, des syndicats et des tribunaux pour penser que concrètement, les conducteurs mis à disposition faisaient bien partie de la même communauté de travail et que, partageant des conditions de travail communes générant des intérêts communs, leur représentation au sein de l'entreprise utilisatrice était utile. Cachés qu'ils sont par l'absence d'exclusivité de leurs services envers l'entreprise utilisatrice prévue au contrat commercial liant leur employeur à l'entreprise utilisatrice, et certes peu visibles eu égard à leur présence ponctuelle dans les locaux, la Cour de cassation ne les a pas vus. Pas encore.

Emmanuelle Boussard-Verrechia

(21) Publié dans le bulletin électronique *Le droit en liberté* n° 20 juin 2008 : « *Sur les critères d'intégration étroite et permanente dans la communauté de travail, note de la CGT en réponse à la demande d'avis de Jacques Duplat, premier*

avocat général à la Chambre sociale de la Cour de cassation, 25 juin 2008 ».

(22) Précité.

Annexe

REPRESENTATION DU PERSONNEL – Effectif et électorat – Travailleurs mis à disposition – Inclusion – Conditions – Lien de subordination (non) – Caractère ponctuel et exclusivité – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 avril 2010

Unions départementales Force ouvrière et CGT contre Heppner (pourvoi n° 09-60.367)

Attendu, selon le jugement attaqué (Rennes, 23 juillet 2009), que la société Heppner a une activité principale de commissionnaire de transports et secondaire de transporteur ; qu'à l'occasion du renouvellement des instances représentatives de l'établissement de Brecé, après la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la société Heppner a saisi le Tribunal d'instance de Rennes pour voir juger que les salariés des entreprises de transports dénommées "loueurs" qui effectuaient des prestations de transports pour son compte, ne remplissaient pas les conditions fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail pour être pris en compte dans les effectifs de cet établissement ;

Attendu que les Unions départementales Force ouvrière et CGT d'Ille-et-Vilaine font grief au jugement d'avoir dit que les salariés des entreprises sous-traitantes, dites "loueurs" ne doivent pas être pris en compte dans les effectifs de la société Heppner en sa qualité de commissionnaire de transport pour les élections des représentants du personnel alors, selon le moyen :

1°/ que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, pour l'application des articles L. 2314-15, L. 2324-14 et L. 1111-2 du Code du travail, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, partageant des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ; qu'en retenant dès lors, pour dire que les salariés mis à la disposition de la société Heppner par des entreprises sous-traitantes ne font pas partie des effectifs de la société utilisatrice, que l'intégration à une communauté de travail suppose « au-delà » de conditions matérielles identiques, que les salariés concernés exécutent leur activité sous la direction et le contrôle de l'entreprise d'accueil, qu'ils bénéficient des normes collectives qui y sont applicables, éléments caractérisant ainsi une correspondance d'intérêts économiques et sociaux des salariés mis à disposition et de ceux de l'entreprise utilisatrice, le Tribunal d'instance a violé

les articles L. 2314-15, L. 2324-14 et L. 1111-2 du Code du travail ;

2°/ que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, partageant des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ; que pour exclure des effectifs de la société Heppner, les salariés mis à disposition par des entreprises sous-traitantes dites louageurs, le tribunal a retenu que l'entreprise utilisatrice exerce principalement une activité de commissionnaire de transport et que les salariés intéressés ne font qu'exécuter la prestation de transport confiée à leur employeur ; qu'en se prononçant par ces motifs inopérants, sans rechercher si les salariés mis à disposition ne partageaient pas avec les salariés de la société Heppner des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2314-15, L. 2324-14 et L. 1111-2 du Code du travail ;

3°/ qu'en jugeant que les salariés mis à la disposition de la société Heppner par des entreprises sous-traitantes ne pouvaient être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour les élections des représentants du personnel quand il relevait que ces salariés sont présents dans les locaux de la société Heppner pour charger et décharger les marchandises qu'ils doivent livrer, qu'ils reçoivent de la société Heppner des instructions en ce qui concerne leur destinataire et les modalités de suivi administratif, qu'ils

travaillent selon les mêmes horaires de travail que les salariés de la société Heppner, se voient remettre des documents identiques et exécutent le même travail, le tribunal n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 2314-15, L. 2324-14 et L. 1111-2 du Code du travail ;

Mais attendu que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ;

Et attendu que le tribunal a constaté que les salariés concernés n'étaient pas mis à la disposition exclusive de la société Heppner mais travaillaient indifféremment pour plusieurs transporteurs et ne se rendaient que ponctuellement dans les locaux de cette société où se trouvaient les marchandises et les documents administratifs nécessaires à l'accomplissement de leur transport ; qu'il a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - Mme Morin, cons. rapp. - M. Carré-Perrat, av. gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)



Négociateur pour gagner

Guide pratique de la négociation collective dans le secteur privé

Marie-Pierre Iturrioz

La loi d'août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale place la démocratie dans le processus de négociation à tous les niveaux. Elle va contribuer à rendre à la négociation collective son rôle de limite et de contre-pouvoir au pouvoir unilatéral de l'employeur. La négociation collective n'aura jamais été autant en conformité avec sa définition de « droit des salariés exercé par les syndicats ».

Avec l'abrogation de la présomption irréfragable de représentativité, il revient aux organisations syndicales, à chaque élection professionnelle,

de « conquérir » leur représentativité. Désormais, ce sont les salariés et eux seuls qui désigneront les organisations syndicales qui les représenteront à la table des négociations et conféreront un certain poids à leur signature. Cela constitue un véritable défi pour les organisations syndicales.

Ce guide pratique propose une approche complète des règles de la négociation aux lendemains de la loi qui permettra à chaque salarié de se retrouver tant au niveau de son établissement ou de son entreprise qu'aux niveaux de la branche et de l'interprofessionnel. Il apporte des réponses claires et précises à des questions qui ne manqueront pas de se poser aux salariés et à leurs représentants

Ce guide tend à replacer la négociation collective au centre des enjeux de l'activité de la CGT pour gagner de véritables avancées sociales au plus près des revendications des salariés.

Rens. sur www.cgt.fr dans les pages "Guides pratiques" de la rubrique "Kiosque"