



Prud'hommes : les prud'hommes sont compétents en matière de litige relatif au portage salarial

Actualité législative publié le **01/09/2018**, vu **5169 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans cet arrêt du 24 mai 2018, la Cour d'appel de Paris (Pole 6 Chambre 2), rappelle la compétence du conseil de prud'hommes en matière de portage salarial.

Au cas présent, le litige est relatif à un portage salarial conclu au mois de juin 2013 entre Madame X, salarié porté, la société ABC PORTAGE, entreprise de portage salarial et la société ELEKTRON TECHNOLOGY UK LTD, entreprise cliente.

Les conventions entre les parties étaient alors régies par :

- l'article L 1251-64 du code du travail, qui disposait : « Le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle. »

- l'accord collectif du 24 juin 2010 relatif au portage salarial, qui a été étendu par arrêté ministériel du 24 mai 2013 sauf en ses dispositions prévoyant le recours au contrat à durée déterminée.

Il doit en effet être rappelé que si le Conseil constitutionnel a invalidé les dispositions de la loi 2008-596 du 25 juin 2008 confiant le soin de réglementer le portage salarial aux partenaires sociaux et si le Conseil d'Etat a par voie de conséquence annulé l'arrêté d'extension du 24 mai 2013, les effets de cette déclaration d'inconstitutionnalité et de cette annulation ont été reportés au 1er janvier 2015.

Si dans le cadre d'un portage salarial l'employeur du salarié porté est la société de portage et non l'entreprise utilisatrice, celle-ci étant exclusivement liée à celle-là par un contrat de prestation de service de portage salarial qui est effectivement de nature commerciale, il n'en reste pas moins que conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord collectif précité, l'entreprise cliente « est responsable des conditions d'exécution du travail des salariés portés et en particulier les questions liées à leur santé et à leur sécurité pendant la durée de leur prestation dans ses locaux ou sur son site de travail. A cet effet, les mesures de protection individuelle ou collective visant à préserver la santé et la sécurité des salariés applicables chez le client s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux salariés portés. ».

Or, le conseil de prud'hommes était précisément saisi d'une demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral dirigée contre la société ELEKTRON TECHNOLOGY UK LTD, les agissements allégués survenus dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ayant entraîné selon Madame X une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé.

Il convient dès lors d'infirmier le jugement entrepris sur ce point, de dire que la juridiction prud'homale est compétente pour statuer sur les demandes présentées par Madame X à l'encontre de la société ELEKTRON TECHNOLOGY UK LTD et de rejeter l'exception d'incompétence matérielle soulevée par cette société.

Pour lire l'intégralité de la brève, cliquez sur le lien ci-dessous.

https://blogavocat.fr/space/frederic.chhum/content/portage-salarial-une-salari%C3%A9e-responsable-commerciale-emoa-obtient-le-paiement-d%E2%80%99heures-suppl%C3%A9mentaires-en-appel-des-prud%E2%80%99hommes-suite-%C3%A0-la-signature-d%E2%80%99une-rupture-conventionnelle-ca-paris-24-mai-2018-6-2-rg-1713902_

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. **Paris** : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48

. **Nantes** : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>