



Contestation candidature au CHSCT et statut de salarié

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **06:58**

Bonjour,
Mon dossier est bien compliqué et est hors norme :

J'attends une décision au fond du CPH confirmant ma requalification de CTT en CDI pour le 15/05.

J'attends également que la Cour d'Appel confirme l'ordonnance du 27 décembre dernier ordonnant la continuité des relations contractuelles avec l'entreprise utilisatrice dans l'attente du jugement au fond.

Enfin, étant actuellement protégé par cette ordonnance, je me suis porté candidat aux élections de CHSCT, mais n'ai pas été élu.

L'entreprise utilisatrice conteste mon statut de salarié et donc ma protection pendant 6 mois. L'audience a lieu jeudi prochain.

La Cour de Cassation dans un arrêt du 8 février 2012 - Pourvoi n° 11-14.802 a estimé :
"[...] alors que le tribunal d'instance, juge de l'action, étant compétent en dernier ressort pour apprécier si le demandeur remplissait les conditions nécessaires pour être électeur, l'était également pour déterminer, par voie d'exception, l'existence à cette date du contrat de travail de l'intéressé en vue de se prononcer sur son électorat."

J'ai contacté le syndicat ayant défendu le salarié, l'affaire n'a pas été réintroduite au TI après cette cassation partielle

Quelle stratégie adopter et quels sont les risques ?

- Soit demander à titre principal le sursis à statuer et à titre subsidiaire la confirmation de l'existence d'un contrat de travail
- Soit l'inverse

Quelle incidence cela peut-il avoir sur l'audience au fond au CPH qui est en cours de délibération, les débats étant clôtés ainsi que sur l'audience en Cour d'Appel prévu vers la mi-avril ?

Faut-il que je liquide l'astreinte de l'ordonnance du 27/12 avant la date du jugement au TI ?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **09:33**

Bonjour,

Apparemment, si j'ai bien compris, vous n'avez pas été empêché de vous présenter aux élections et par conséquent d'être électeur et je ne vois pas trop au moins dans l'immédiat, l'intérêt d'une procédure devant le Tribunal d'Instance...

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **09:39**

Bonjour,

Ce n'est pas moi qui conteste ma candidature mais l'entreprise utilisatrice.

Je pense qu'elle veut me licencier avant les deux ans d'ancienneté.

Si le TI considère que je suis bien salarié, que va t-il advenir des procédures déjà engagées ?

Faut-il se désister de l'audience du CPH au fond ?

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **11:02**

Si vous relisez bien ma réponse, je n'ai pas dit que vous aviez contesté votre candidature mais maintenant je me demande bien comment vous avez pu ne pas être élu alors que vous auriez n'auriez pas été candidat retenu, car dans ce cas vous ne risquiez pas...

Le Tribunal d'Instance n'aura pas à se prononcer pour savoir si vous êtes bien salarié de l'entreprise utilisatrice et à quelle date mais uniquement si vous remplissiez les conditions pour être électeur et par conséquent candidat car c'est de la compétence exclusive du Conseil de Prud'Hommes ou éventuellement de la Cour d'Appel en chambre sociale donc à mon avis, vous n'avez nul intérêt de vous désister de ces instances...

Par ailleurs, pour motiver un licenciement, il faut une cause réelle et sérieuse...

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **11:15**

Apparemment le TI est compétent pour statuer sur l'existence d'un contrat de travail.

Extrait du site D..Z :

[...] Le tribunal d'instance doit-il pourtant surseoir à statuer ?

La réponse de la Cour de cassation est, dans le présent arrêt, négative. Selon elle, le tribunal d'instance, juge de l'action, étant compétent en dernier ressort pour apprécier si le demandeur remplissait les conditions nécessaires pour être électeur, l'était également pour déterminer, par voie d'exception, l'existence à cette date du contrat de travail de l'intéressé en vue de se prononcer sur son électorat.

La limitation ainsi apportée à l'exclusivité de la compétence du conseil de prud'hommes n'est que le rappel d'une jurisprudence constante. Depuis longtemps déjà, le tribunal d'instance s'est vu reconnaître la compétence de se prononcer, par voie d'exception, sur la qualité de

salarié au jour de la désignation ou de la tenue des élections, qu'il s'agisse de déterminer si le contrat de travail existe (Soc. 5 juin 1985, Bull. civ. V, n° 327 ; 8 avr. 1992, Bull. civ. V, n° 262), s'il revêt la nature d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée (Soc. 20 juill. 1981, Bull. civ. V, n° 720 ; 27 mai 1987, Bull. civ. V, n° 346 ; 18 oct. 1995, n° 94-60.464, inédit), d'un contrat à temps partiel ou complet (Soc. 5 juill. 2000, n° 99-60.241, inédit) ou si le contrat de travail a été transféré en application de l'article L. 1224-1 du code du travail (Soc. 29 mai 1985, Bull. civ. V, n° 308). Cette limitation se montre, par ailleurs, opportune puisqu'un sursis à statuer s'avèrerait peu compatible avec l'urgence qui caractérise les contentieux de la désignation des délégués syndicaux et des élections professionnelles. Il ne faut pas oublier en effet que les délais de contestation et ceux dans lesquels le juge d'instance doit statuer restent très brefs (C. trav., art. L. 2143-8 et R. 2143-5 ; art. R. 2314-26 s. ; art. R. 2324-22 s.).

En revanche, une circonstance de l'espèce, d'ailleurs reprise dans le moyen au pourvoi, rend malaisée la pleine compréhension de l'arrêt. Concomitamment à l'action introduite par l'employeur pour contester la candidature présentée par le salarié, celui-ci avait saisi en référé la juridiction prud'homale afin d'obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Dans ce cas, la Cour fait obstacle au jeu de l'article 49 du code de procédure civile lorsque l'action pendante devant le conseil de prud'hommes ou la cour d'appel est susceptible d'influer sur la qualité de salarié au jour de la désignation ou des élections et risque, ainsi, de créer une contradiction entre les deux décisions qui seront rendues (Civ. 2e, 3 mars 1967, Bull. civ. II, n° 108 ; Soc. 20 juill. 1983, Bull. civ. V, n° 463 ; D. 1984. Jur. 280, note Y. Serra ; RTD civ. 1984. 555, obs. J. Normand). Un arrêt, non publié au Bulletin, avait toutefois pris le contre-pied de cette solution (Soc. 26 oct. 1994, n° 94-60.015, inédit). En l'absence d'indication expresse de la Cour, il est difficile de savoir dans quelle mesure le présent arrêt conforte l'une ou l'autre des positions. Peut-être la Cour aurait-elle dû saisir l'occasion pour clarifier sa jurisprudence."

D'où mon dilemme, je pense avoir gain de cause au CPH au fond.

Mais je ne suis pas assez calé pour savoir ce qu'il va advenir des procédures en cours si le TI se déclare compétent et juge qu'il y a effectivement un contrat de travail.

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **11:28**

Je pense avoir compris votre subtilité :

Si le candidat est retenu, c'est que les membres de la Commission de désignation du CHSCT (CE+DP) ont donc considéré que j'étais éligible.

Car en effet, l'entreprise utilisatrice, conteste le fait que je sois leur salarié, mais affirme également le caractère frauduleux de ma candidature..

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **11:53**

Mais il faudrait savoir si le CHSCT a voté pour vous accueillir...

Je m'étonne dans ce cas que vous ayez saisi le Conseil de Prud'Hommes pour obtenir une ordonnance en référé et qu'à la veille de l'audience sur le fond, vous préféreriez demander un sursis à statuer en attente de la décision du Tribunal d'Instance avec la difficulté notée en

troisième partie du texte que vous citez et que je soulignais précédemment alors qu'à la limite, ça devrait être l'inverse...

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **12:05**

Je vous mets l'historique :

10/07/2012 : Premier jour de mission suivi de 18 autres contrats de mission

06/12/2013 : Assignation de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice

17/12/2013 : Première audience du référé

17/12/2013 : L'entreprise utilisatrice lance le recrutement pour me remplacer auprès de deux ETT parce que l'ai attaqué

20/12/2013 : Notification de départage

24/12/2013 : Audience de départage devant la formation de référé

27/12/2013 : Référé ordonnant la continuité des relations contractuelles avec l'entreprise utilisatrice dans l'attente du jugement au fond avec astreinte de 100 euros par jour

31/12/2013 : Fin du dernier contrat de mission après 17 mois et 20 jours d'intérim continus.

01/01/2014 au 09/01/2014 : Ai travaillé normalement

10/01/2014 : Expulsion du lieu de travail et réception d'un LRAR me dispensant de présence

25/01/2014 : Envoi par l'EU d'un chèque correspondant à mon ancienne rémunération nette

13/02/2014 : Dépôt d'une candidature au CHSCT

17/02/2014 : Courrier de l'URSSAF me confirmant que la DPE me concernant n'a pas été faite

18/02/2014 : Date limite des dépôts de candidature au CHSCT

19/02/2014 : Désignation des membres du CHSCT (pas élu)

27/02/2014 : Audience au fond pour la requalification de CTT en CDI (il y a une forte probabilité de départage)

27/02/2014 : Contestation de l'entreprise utilisatrice de mon statut de salarié

14/03/2014 : Transmission de mes conclusions pour l'appel à l'appelant

Mes demandes :

A titre principal : radiation -> conclusions appelant pas transmises à temps (Art 381 CPC)

A titre subsidiaire : demande de sursis à statuer dans l'attente du jugement au fond

A titre infiniment subsidiaire : confirmation de l'ordonnance du 27/12

27/03/2014 : Audience TI pour statuer sur mon éligibilité

11/04/2014 : Audience de l'Appel du référé

15/05/2014 : Prononcé du jugement au fond

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **12:15**

Donc apparemment, votre candidature a bien été soumise aux voix et d'autre part, à la limite, c'est le Tribunal d'Instance qui devrait surseoir à statuer...

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **12:25**

Dans l'arrêt de la cour de cassation que je citais, il s'agissait d'une élection de DP.

Or, pour une élection au CHSCT, il n'est pas obligatoire d'être salarié de la société (par exemple salarié d'un sous-traitant sur le même site).
C'est la raison pour laquelle la commission de désignation a considéré que ma candidature était légitime.

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **12:33**

Effectivement, c'est en plus un argument auquel j'ai pensé donc mais au moment de la désignation des candidatures au CHSCT apparemment vous n'étiez plus en intérim mais sous les effets de l'ordonnance du référé du Conseil de Prud'Hommes...
Vous n'avez donc pas d'avocat ou de défenseur syndical pour ces différentes procédures..

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **13:09**

Si, j'ai un avocat mais ce n'est pas évident de le joindre.
A votre avis, si je gagne au TI, que deviennent les 2 autres affaires (le fond et l'appel) ?
De plus, mon dossier commence à avoir une ampleur nationale, car si je gagne, c'est une brèche qui s'ouvre en donnant le mode opératoire pour une requalification de missions d'intérim en CDI (référé et fond en même temps).

Par **P.M.**, le **22/03/2014** à **17:31**

A mon avis, il faudrait différencier les instances sinon, il n'y aurait pas de juridictions et d'instances séparée et même si vous avez un avocat difficile à joindre, pratiquement à la veille des audiences, vous auriez dû parler de ces problèmes fondamentaux car la décision que vous voulez prendre éventuellement se fait de concert mais je pense même que le Tribunal d'Instance devrait s'en remettre préalablement à la décision du Conseil de Prud'Hommes sachant qu'en plus le contrat d'intérim s'est poursuivi apparemment après son terme et que de fait vous étiez en CDI mais ce n'est pas dans le cadre du dit Tribunal d'Instance que vous pourrez obtenir la condamnation de l'entreprise utilisatrice à la requalification du CTT en CDI et aux indemnités qui vont avec, par ailleurs si le Code du travail était respecté, le Conseil de Prud'Hommes devrait se prononcer dans le mois qui suit une demande de requalification sans conciliation préalable et donc sans qu'un référé soit nécessaire qui demande que l'ordonnance prise soit ensuite confirmée...

Par **glazick**, le **22/03/2014** à **18:40**

Merci pour votre réponse.
Je me suis peut-être mal exprimé. Mon avocat est au courant de l'intégralité de mes procédures.
Je correspond avec lui par mail mais son retour n'est pas fréquent. D'autant plus qu'il attend 2 décisions à venir (demain et dimanche prochain).

Après réflexion, je vais lui demander de plaider en principal le sursis et en subsidiaire l'existence d'un contrat de travail.

Par **glazick**, le **30/03/2014** à **10:44**

Bonjour,

L'audience à Puteaux à eu lieu jeudi.

La partie adverse contestait ma légitimité de candidat au CHSCT sur deux points :

- candidature frauduleuse (pas d'information de mon appartenance syndicale avant ma candidature) ;
- contestation de mon statut de salarié (le contrat de fin de mission ayant eu lieu un mois et demi avant ma candidature)

Elle a donc demandé au TI l'annulation de ma candidature sur ces deux points.

Nous avons contesté cette argumentation :

- Il n'est pas nécessaire de démontrer une appartenance syndicale lors d'une candidature au CHSCT
- La fraude ne se présume pas et donc la partie adverse ne s'appuie sur aucune preuve pour démontrer le caractère frauduleux de ma candidature
- Aucune sanction de licenciement n'existe à mon encontre et donc je n'utilise pas cette candidature dans le but d'une protection personnelle

De plus,

- Je suis toujours couvert par une ordonnance de référé, certes provisoire, mais de droit ordonnant les relations contractuelles avec l'entreprise utilisatrice
- Je perçois tous les mois une rémunération équivalent à mon ancien salaire net
- Un courrier me dispensant de présence en date du 30/12/2013 établit le lien de subordination

Nous avons donc demandé la confirmation de l'existence d'un contrat de travail en se basant sur l'article 49 CPC et l'arrêt de la Cour de Cassation du 8 février 2012 (n° 11-14.802).

Le jugement sera prononcé le 11/04 à 14h30 soit deux heures après mon audience en Cour d'Appel, le même jour, pour l'appel en référé interjeté par l'entreprise utilisatrice.

Pour rappel, la partie adverse ne nous a pas encore transmis ses conclusions (seulement deux semaines avant l'audience).

Nous demandons :

- A titre principal : la radiation
- A titre subsidiaire : le sursis à exécution
- A titre infiniment subsidiaire : la confirmation de l'ordonnance.

Enfin, il reste le prononcé du jugement au fond le 15/05.

Je vous tiens au courant pour la suite.

Par **P.M.**, le **30/03/2014** à **11:26**

Bonjour,
Merci de continuer à nous tenir au courant car c'est intéressant même si nous découvrons une partie du dossier au fur et à mesure...

Par **P.M.**, le **19/04/2014** à **11:46**

Bonjour,
Comme on pouvait le craindre, je crois savoir que dans cette affaire, le Tribunal d'Instance s'est carrément déclaré incompétent sur l'existence du contrat de travail sans même surseoir à statuer...

Par **glazick**, le **19/04/2014** à **12:31**

En effet, cela aurait été positif si le TI s'était déclaré compétent et s'il avait statué de manière positive sur l'existence de mon contrat de travail.

Pour informaiton, je fais un nouveau référé demandant la réintégration du fait de la violation de mes libertés fondamentales du fait que le même jour que la première audience de référé (17/12), l'entreprise utilisatrice a fait publié via des entreprises de travail temporaire, une offre d'emploi pour me remplacer le surlendemain (19/12).

Le pire, c'est qu'une des boites d'intérim a contacté par téléphone la personne qui avait démissionné et que j'avais remplacé ! Et cette personne m'a transmis un échange de mail avec un salarié de l'entreprise utilisatrice. J'ai donc une preuve incontestable.

La partie adverse a demandé un renvoi. Le référé aura lieu, je pense, le 29 avril.
J'ai également fait une saisine en BC sur les mêmes demandes mais je n'ai pas encore la date.

Je vous tiens au courant pour la suite.

Par **P.M.**, le **19/04/2014** à **13:10**

Je pense pouvoir indiquer que c'est un référé devant le Conseil de Prud'Hommes...
Par libertés fondamentales, je ne sais pas si vous incluez l'obligation pat l'employeur de fournir du travail...
A mon avis, si c'est une demande en conciliation, ça fait double emploi...

Par **glazick**, le **20/04/2014** à **08:43**

Bonjour,

C'est effectivement en référé que j'ai assigné l'entreprise utilisatrice.

J'ai par contre, préféré, lancer une procédure au fond également.

Je pense que je me désisterai une fois que la première affaire au fond (requalification) aura été prononcée.

D'autant plus qu'il y a, je pense, le problème d'unicité d'instance entre les deux affaires au fond. Il s'agit du même contrat de travail (ou plutôt l'absence) avec deux motifs différents, le premier en requalification, et le deuxième en réintégration.

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **10:08**

Bonjour,

De toute façon, après un référé, qu'il y ait eu ordonnance ou pas, l'affaire vient toujours sur le fond et normalement vous ne pouvez pas lancer deux procédures en raison effectivement de l'unicité d'instance...

Par **glazick**, le **19/05/2014** à **06:50**

Bonjour,

Je donne de mes nouvelles.

Résultat du jugement de la requalification de mes contrats de missions en CDI : Départage partiel

PAR CES MOTIFS :

DIT que les contrats de missions successifs de M. X ont été conclus pour pourvoir durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, la société Y, ils doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012 ;

DIT que la société de travail temporaire est hors de cause ;

CONDAMNE la société Y à payer à Monsieur X. les sommes suivantes :

- 1900.00 euros nets au titre d'indemnités de requalification :
- 784.00 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les périodes non travaillées
- 100.00 euros au titre de dommages et intérêts pour non respect de l'article L.1251-36
- 1200.00 euros au titre de l'article 700 NCPC

RAPPELLE que l'exécution provisoire du paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées aux articles R.1454-5 et R.1454-28 du Code du Travail et de la remise de certificat de travail, de bulletins de salaires ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, est de droit dans la limite de 9 mois de salaires en ...ication du dernier article;

FIXE la moyenne des salaires de Monsieur X à 1870.00 euros

DEBOUTE la société Y de ses autres demandes

MET les dépens à la charge de la société Y

Les conseillers prud'hommaux n'ont pas pu se départager sur les autres demandes :

- Ordonner la poursuite du contrat de travail de Monsieur X au sein de la société Y,
- La reconnaissance du travail dissimulé
- La discrimination
- Les remboursements à Pole-Emploi (L.1253-4°
- La remise de documents conformément à la décision et la régularisation auprès des organismes sociaux

En conséquence, et en application des articles L.1454-2; L.1454-3.1, L.1454-4, R.1454-29, R.1454-30, R.1454-31 du code du travail, l'affaire est renvoyée à l'audience qui sera tenue sous la présidence du juge départiteur le mercredi 11 juin 2014 à 14h00.

Il faut donc maintenant attendre la deuxième audience, afin de savoir si la sanction disciplinaire (dispense de présence) de l'entreprise utilisatrice du 30/12 ainsi que les offres d'emploi publiées dans des entreprises de travail temporaires avant le jugement du référé du 27/12 ordonnant la poursuite des relations contractuelles en cours entre l'entreprise utilisatrice et moi sont des moyens de rétorsion dont le seul but est de m'écarter physiquement afin de supprimer le lien de subordination, lien obligatoire pour définir un contrat de travail.

J'utiliserai donc les arrêts du 6/02 et 18/12/2013 pour ma défense :

- Une exécution provisoire fait partie intégrante du procès ;
- Il y a eu une violation manifeste de mes libertés fondamentales d'attaquer mon employeur en justice, même si celle-ci a été découverte à postériori.

Par **P.M.**, le **19/05/2014** à **08:23**

Bonjour,

Il semble que l'on ne puisse pas parler pour le départage de sanction disciplinaire mais de manquement de l'employeur à l'obligation de fournir du travail dans le cadre d'une procédure prud'homale et éventuellement de discrimination en ne respectant pas une liberté fondamentale...

Mais c'est déjà un résultat...

Par **glazick**, le **19/05/2014** à **08:43**

Bonjour,

Il est vrai que de ce fait, je pourrai invoquer la prise d'acte.

Mais ce n'est pas ce que je veux.

Par **P.M.**, le **19/05/2014** à **09:11**

Je m'en doute mais ce que je soulevais c'est le terme "sanction disciplinaire" qui ne me semble pas approprié en l'occurrence...

Par **glazick**, le **19/05/2014** à **12:28**

Re-bonjour,

Mais après avoir passé plusieurs jours à chercher une jurisprudence sur la dispense de présence, les seules dispenses de présence que j'ai vu sont dans le cas de mise à pied ou d'une dispense de préavis dans le cadre d'un licenciement.

A moins que vous en ayez une autre, je suis preneur.

Il s'agit donc d'un abus du pouvoir de l'employeur

Par **P.M.**, le **19/05/2014** à **12:58**

Sauf que lorsqu'il y a mise à pied, il n'y a pas de rémunération, la mise à pied conservatoire n'étant même pas une sanction...

La dispense de travail implique le versement de la rémunération comme dans la dispense par l'employeur d'effectuer le préavis qui est à ma connaissance le seul cas admis...

Cela peut être considéré comme un abus de pouvoir par l'employeur comme résultante puisqu'il a normalement, comme je l'ai indiqué, l'obligation de fournir du travail au salarié tant que le contrat de travail se poursuit...

Par **glazick**, le **19/05/2014** à **13:15**

Le conseil ne s'étant pas réservé la liquidation de l'astreinte concernant cette exécution provisoire, faut-il mieux saisir le JEX avant le départage au fond ?

Par **P.M.**, le **19/05/2014** à **14:41**

Il ne me paraît pas judicieux de faire liquider l'astreinte avant de savoir jusqu'à quelle date celle-ci doit s'opérer...