



## Y A T IL UN DOL DANS CE DOSSIER? CCN

Par Yanis12, le 30/01/2015 à 09:19

Vu le jugement du Conseil des Prud'hommes de Paris RG F 05/00308 du 10 février 2006 ;

Vu l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris RG S 06/08976 du 12 Février 2008 ;

Vu l'arrêt de la Cassation du 6 Janvier 2010 Pourvoi N°G08-41.577 ;

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000216>

Trois Juridictions Françaises successives dont la plus Haute (la Cour de cassation) ont reconnu que BLETRY & ASSOCIES exerce l'activité de Conseil et qu'à ce titre elle est liée à la Convention Collective (CCN) SYNTEC.

Le 7 Aout 2012, BLETRY & ASSOCIES fait homologuer par le Conseil des Prud'hommes de Paris une transaction avec une autre de ses salariées Mme Armelle HOARAU avec laquelle elle est en litige.

En page N°2 de la transaction jointe au jugement d'homologation précitée, il est indiqué incontestablement « **A cette occasion, la société BLETRY & ASSOCIES a indiqué qu'en sa qualité de conseil en propriété industrielle, elle contestait l'application de la CCN SYNTEC.** »

Ce qui est grave dans cette affaire, en dépit de l'éventuel dol qui pourrait exister. C'est la position du Secrétaire de la CNCPI qui excipe "A cet égard, le Rapporteur souhaite attirer l'attention des membres de la Chambre sur le fait que la quasi-totalité des conseils en propriété industrielle n'appliquent pas la convention dite SYNTEC et que la CNCPI a invité ses membres à vérifier le Code NAF attribué par l'INSEE à leur structure afin précisément d'éviter son application."

Voici ce que dit la Cour d'Appel de Paris dans son arrêt du 12 février 2008 validé par la Cour de cassation "**En vertu de l'article L.132-5 du Code du Travail, "Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques"**

**"Il résulte de ce texte que le champ d'application des conventions collectives est défini en termes d'activités économiques et non par simple référence à la nomenclature d'activités établie par l'INSEE ( à savoir le code NAF, qui a remplacé le code APE), laquelle n'a qu'une valeur indicative; seule l'activité réelle de l'entreprise est à prendre en considération, et non les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont elle dépend.**

"

Il semble que la CNCPI demande donc à ses membres, des employeurs de ne pas respecter une convention collective. C'est grave.

Plusieurs salariés de ce secteur sont-ils donc en danger?

Par **P.M.**, le **30/01/2015** à **11:14**

Bonjour,

Vous mélangez plusieurs décisions et des textes hors de leur contexte à des périodes différentes...

Pour répondre à l'unique question, je ne vois pas de quel "danger" vous parlez, fondé sur ce qu'il vous semble, puisque les salariés concernés peuvent se référer aux décisions de Justice et éventuellement demander leur application...

Je rappelle aussi qu'une transaction, dont en l'occurrence nous n'avons qu'un extrait, est destinée à prévenir ou régler un conflit...

Par **Yanis12**, le **30/01/2015** à **17:40**

Vous dites que plusieurs décisions sont mélangées:

1-/ ces décisions concernent la même affaire

- jugement du Conseil des Prud'hommes de Paris RG F 05/00308 du 10 février 2006 ;

- l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris RG S 06/08976 du 12 Février 2008 ;

- l'arrêt de la Cassation du 6 Janvier 2010 Pourvoi N°G08-41.577 ;

Toutes ces décisions disent que Bletry & Associés doit appliquer la CCN SYNTEC et la plus ancienne est de 2010

2-/ Jugement d'homologation de transaction du 7 Aout 2012

Bletry & Associés déclare que ne pas respecter la CCN SYNTEC contrairement à la Cour de cassation.

Par conséquent, lorsque vous dites "Je rappelle aussi qu'une transaction, dont en l'occurrence nous n'avons qu'un extrait, est destinée à prévenir ou régler un conflit." et je vais plus loin en parlant de concessions réciproques entre les parties.

C'est donc normal de ne pas appliquer de dire en 2012 dans une transaction qu'une convention collective vous inopposable alors que 2 ans plus tot la Cour de cassation vous a

condamné à l'inverse.

3-/ Quant au danger. Il est simple.

La CNCPI (Chambre Nationale des Conseillers en propriété industrielle) demande clairement au CPI de ne pas respecter la loi française mettant ainsi en insécurité juridique me semble plusieurs salariés.

M. Julien SCICLUNA a tenu officiellement ses propos qui font faire froid dans le dos et mettent en danger me semble t-il plusieurs salariés en France:

"A cet égard, le Rapporteur souhaite attirer l'attention des membres de la Chambre sur le fait que la quasi-totalité des conseils en propriété industrielle n'appliquent pas la convention dite SYNTEC et que la CNCPI a invité ses membres à vérifier le Code NAF attribué par l'INSEE à leur structure afin précisément d'éviter son application."

Voici ce que dit la Cour d'Appel de Paris dans son arrêt du 12 février 2008 "En vertu de l'article L.132-5 du Code du Travail, "Les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques"

"Il résulte de ce texte que le champ d'application des conventions collectives est défini en termes d'activités économiques et non par simple référence à la nomenclature d'activités établie par l'INSEE ( à savoir le code NAF, qui a remplacé le code APE), laquelle n'a qu'une valeur indicative; seule l'activité réelle de l'entreprise est à prendre en considération, et non les mentions contenues dans les statuts de la personne morale dont elle dépend."

La Cour de cassation a validé l'arrêt de la Cour d'Appel de Paris.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000216>

Par **P.M.**, le **30/01/2015 à 18:21**

J'avais effectivement mal compris qu'il s'agissait de la même affaire...

La plus ancienne n'est pas de 2010 qui est au contraire la plus récente...

La société en question aurait pu avoir en 2012 une activité principale qui ne soit plus la même qu'en 2010 ou même en 2008 et 2006...

Vous n'allez pas plus loin en parlant de concessions réciproques pour une transaction, disons que vous la définissez sur un point complémentaire car on pourrait ajouter d'autres éléments comme par exemple qu'elle résulte de la volonté commune d'un employeur et d'un salarié mais qu'elle ne porte que sur les objets de contestation énumérés dans l'accord et aussi qu'elle fait Loi entre les parties puisqu'il s'agit d'un contrat, sans être exhaustif...

Vous en êtes à avoir froid dans le dos pour des écrits, conservons notre calme et notre sérénité car je ne pense pas qu'un danger concernant la sécurité publique ou même la santé de certains salariés en France ou ailleurs soit menacée...

Si les propos tenus par une personne peuvent être critiquables, il y a toujours moyen de les contester ou même de les faire condamner dans notre beau Pays de Droit ou la Justice y est

en général si bien rendue par des Magistrats respectables sauf exceptions puisqu'il s'agit d'humains...

Toutefois les règles juridiques et la Jurisprudence sont celles qui doivent être retenues...

Par **chatoon**, le **31/01/2015 à 04:38**

Bonjour,

Il sont en danger dans la mesure où chacun d'eux devra établir devant le juge l'activité économique principale de l'entreprise pour faire appliquer la convention collective applicable. Ils peuvent également demander réparation au titre d'une jurisprudence de la Haute juridiction qui rappelle qu'un salarié a nécessairement reçu un préjudice du fait du défaut de mention de la convention collective applicable sur son bulletin de paie.

Par **P.M.**, le **31/01/2015 à 09:32**

Bonjour,

Si se faire rendre Justice est un danger moi je veux bien...

Mais la peur permanente et à tout propos est souvent utilisée dans certains milieux...

La Cour de Cassation n'a jamais prévu clairement à ma connaissance que le salarié supportait nécessairement un préjudice si la Convention Collective mentionnée sur le bulletin de paie n'est pas la bonne mais il y a lieu de rétablir le salarié dans ses droits et de l'indemniser à ce titre par la condamnation de l'employeur...

Par **chatoon**, le **31/01/2015 à 11:13**

bonjour,

Tedforum vous avez failli me mettre un doute. voici toutefois l'arrêt qui confirme nos dires :

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 23 novembre 2010

N° de pourvoi: 08-45483

Non publié au bulletin

Cassation partielle

M. Gosselin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président  
Me Le Prado, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que répondant à une annonce de l'ANPE, M. X... a été engagé, le 14 mars 2007, par la société MB Formation, soumise à la convention collective des organismes de formation, pour distribuer 300 tracts pour une durée prévue d'une heure et demi ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à durée déterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et de demandes en paiement d'indemnités de rupture du contrat de travail ;

Sur les premiers et deuxième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le troisième moyen :

Vu l'article R. 3243-1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts au titre de l'absence d'information de la convention collective applicable l'arrêt retient que M. X... ne rapporte pas la preuve du préjudice allégué et qu'il lui suffisait de demander à l'employeur des précisions à ce titre ;

Qu'en statuant ainsi alors que le bulletin de paie doit comporter l'intitulé de la convention collective applicable, et qu'en conséquence l'absence de cette information avait nécessairement causé un préjudice au salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par **chatoon**, le **31/01/2015** à **11:26**

Pour ce qui est du danger, il réside dans le fait que le salarié devra trouver des preuves de l'activité principale de l'entreprise, et qu'il risque de perdre ses droits au cas où il échouerait, face à un employeur qui nierait l'existence de la véritable activité principale. Tandis qu'une mention de la convention collective applicable sur le bulletin de paie fait pleine foi jusqu'à preuve du contraire. "Pleine foi" signifie qu'elle fait preuve légalement. "Faire preuve" signifie produire les effets amenant à convaincre. "Convaincre" signifie déterminer autrui dans l'appréciation d'une question. "déterminer" signifie emporter la conviction. "conviction" signifie assurance. "Assurance" signifie le fait d'être sûr et certain. Tout cela pour dire que la convention collective applicable est présumée être celle mentionnée sur le bulletin de paie, mais que cette présomption n'est pas irréfragable puisqu'elle peut être combattue par la preuve contraire. "preuve" signifie "ce qui donne pour vrai".

Par **P.M.**, le **31/01/2015** à **11:27**

Cet Arrêt que je connaissais et qui bien évidemment ne confirme pas vos dires traite du cas où il y a absence totale d'information sur la Convention Collective applicable mais pas, comme je l'indiquais, s'il y a un litige sur celle applicable qui correspond à l'activité principale... Vous aviez donc raison d'avoir un doute et vous pouvez tout comme moi continuer à l'avoir dans le cadre précis que j'avais cité..

On pourrait même ajouter sur le même sujet différentes décisions et notamment l'[Arrêt 01-42026](#) :

[citation]1° La cour d'appel qui a constaté que les bulletins de paie du salarié comportaient les mentions " code APE 741 G " ainsi que la mention " l'entreprise adhère à la convention collective ", a pu décider que ces mentions valaient reconnaissance de l'application de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinet d'ingénieurs conseils, société de conseils dont le champ d'application s'étend notamment aux activités répertoriées sous le code APE 741 G.[/citation]

Par **P.M.**, le **31/01/2015** à **11:34**

Je ne vois toujours pas où il y a danger au sens littéral du terme...

L'employeur peut indiquer sur le bulletin de paie une Convention qu'il décide d'appliquer volontairement sans y être obligé et aussi mentionner une Convention Collective qui finalement n'est pas la bonne parce que l'activité principale n'est pas la bonne ou qu'elle a changé...

Il me semble inutile de servir de dictionnaire pour expliquer chaque mot et d'utiliser le terme irréfragable dont en revanche vous semblez ne pas connaître la signification et la notion juridique exactes et complètes...

Par **Yanis12**, le **31/01/2015** à **13:27**

Bonjour,

La Société n'a pas changé d'activité de 2010 à 2012 et encore moins aujourd'hui.

Le terme "danger" n'est peut être pas approprié mais il y a une grave difficulté dans cette affaire.

Vous trouvez normal que chaque salarié fasse valoir ses droits parce qu'une Chambre Nationale des CPI leur demande de violer la loi de façon ostentatoire?

La CCN Syntec garantit une prime de départ en retraite, que potentiellement plusieurs personnes n'auraient pas touché et donc seraient lésées. Il appartient à l'Etat de se saisir de cette affaire qui est connue puis qu'ici exposé ne serait-ce qu'en demandant des explications la CNCPI.

Moi, cette affaire me semble grave.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **31/01/2015** à **15:44**

Il s'agit d'activité principale plutôt entre 2006 et 2012...

Alors si cette affaire vous semble grave, agissez ou faites agir les personnes concernées et leurs Reorésentants du Personnel et que je trouve ça normal ou pas n'y changera rien et je ne suis pas l'Etat ou simplement le Ministère du Travail...