

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS
Section Encadrement - Chambre 5

RG F 12/06676

Audience du 24 juillet 2013 - 13h 00

CONCLUSIONS

POUR :

Monsieur Laurent DUBOIS,
Né le 14 mars 1959 à Paris 16ème, de nationalité française,
demeurant 17 rue du Maillet - 95490 VAUREAL

Demandeur

Ayant pour Avocat : **Maître Frédéric BENOIST**
Avocat au Barreau de Paris - Palais G.0001
36 rue Paul Valéry - 75116 PARIS

CONTRE

LA SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS - SNCF,
Etablissement public à caractère industriel et commercial au capital social de
4.970.897.305,00 €, immatriculé au RCS de Paris sous le numéro B 552 049 447 (code
activité : 4910Z), dont le siège social est 34 rue du Commandant René Mouchot - 75014
PARIS, pris en la personne de ses représentants légaux demeurant de droit audit siège.

Défendeur

Ayant pour Avocat : **Maître Robert LEPOUTRE**
Avocat barreau de Lille
1 Grande Rue - 59100 ROUBAIX

<p>Frédéric BENOIST Avocat au Barreau de Paris Palais G 0001 36 rue Paul Valéry - 75116 PARIS Tél 01 44 17 93 93 * Fax. 01 44 17 96 33</p>

PLAISE AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

FAITS & PROCEDURE

Monsieur Laurent DUBOIS démarrait sa collaboration avec la SNCF en 1997 sous le régime de prestataire extérieur, via la société INFOSPHERE.

(pièce n° 20)

Compte tenu de la qualité de ses prestations, à compter du 1^{er} mai 1998, la SNCF souhaitait conserver Monsieur DUBOIS à son service mais via un contrat de prestation de services directement conclu avec lui en qualité de travailleur indépendant.

C'est ainsi qu'était conclu un contrat pour la période du 1^{er} mai 1998 au 31 octobre 2000 portant sur des tâches informatiques.

(pièce n° 2)

A l'issue de ce contrat, était conclu un nouveau contrat portant sur les mêmes tâches et sur la période du 1^{er} novembre 2000 au 30 mars 2003.

(pièce n° 3)

Ce contrat était renouvelé par avenants successifs jusqu'au 30 novembre 2006.

(pièces n° 3.1 à 3.3)

Souhaitant poursuivre la relation de travail, la SNCF concluait une nouvelle convention également improprement soumise au régime de la prestation de service portant sur la période du 1^{er} décembre 2006 au 30 novembre 2007 et concernant exactement les mêmes tâches que celles précédemment réalisées par Monsieur DUBOIS.

(pièce n° 4)

Ce contrat était là-encore poursuivi par avenants successifs jusqu'au 30 novembre 2011.

(pièces n° 4.1 et 4.2)

Dès le mois d'avril 2011, Monsieur DUBOIS se rapprochait de la SNCF pour la reconduction de son contrat, comme il en avait désormais l'habitude.

(pièce n° 18)

Ne recevant aucune réponse, il s'en inquiétait auprès de ses interlocuteurs habituels dès le 14 novembre 2011.

(pièces n° 6 et 7)

La SNCF tentait maladroitement de lui imputer l'initiative de son départ, ce que Monsieur DUBOIS contestait immédiatement.

(pièce n° 8)

C'est ainsi que la SNCF mettait brutalement fin aux relations contractuelles qui la liaient avec Monsieur DUBOIS, et ce à la plus grande surprise de son ancien supérieur hiérarchique, Monsieur Patrick DESCAMPS.

(pièce n° 9)

C'est dans ces conditions que par courrier en date du 12 décembre 2011, Monsieur DUBOIS faisait part à la SNCF de son étonnement quant à la rupture brutale des relations contractuelles dont cette dernière était à l'initiative, alors même que Monsieur DUBOIS a travaillé à temps plein durant près de 14 ans de bons et loyaux services.

(pièce n° 10)

A nouveau, la SNCF tentait d'imputer la fin des relations contractuelles à Monsieur DUBOIS, contraignant ce dernier à envoyer un nouveau courriel en date du 13 janvier 2012 retraçant la chronologie des événements et rappelant à la SNCF qu'elle était exclusivement à l'origine de la rupture puisqu'elle n'a pas donné suite à ses relances répétées concernant la prolongation de son contrat.

(pièce n° 11 et 19)

C'est dans ces conditions que Monsieur DUBOIS saisissait le Conseil de prud'hommes de céans pour voir constater que la relation contractuelle le liant à la SNCF s'analyse en un contrat de travail à durée indéterminée, lequel a été unilatéralement et illégitimement rompu par cette dernière.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes condamnera la SNCF à verser à Monsieur DUBOIS les sommes suivantes :

- indemnité compensatrice de préavis 22.500,00 €
- congés payés afférents 2.250,00 €
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 135.000,00 €
- dommages et intérêts pour travail dissimulé 45.000,00 €
- indemnité de licenciement 22.500,00 €
- article 700 du Code de procédure civile 2.500,00 €

Ainsi qu'il le sera démontré, le Conseil de prud'hommes ne pourra que faire droit à l'intégralité de ses demandes.

DISCUSSION

I. SUR LA REQUALIFICATION DE LA RELATION CONTRACTUELLE EN UN CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

I.1 Sur le mal-fondé du recours à un contrat de sous-traitance

La sous-traitance est définie par la Loi du 31 décembre 1975 comme « *l'opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité, et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat d'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître de l'ouvrage* ».

L'intérêt même de la sous-traitance et ce qui la caractérise est la recherche d'une compétence particulière et spécifique, l'entreprise prestataire devant mettre en avant un savoir-faire technique qu'elle accomplira via ses prestataires dans le cadre d'une tâche nettement définie.

L'entreprise recherche donc en recourant à un contrat de sous-traitance, non pas de la main d'œuvre supplémentaire dans le cadre de son activité générale, mais au contraire un savoir-faire particulier que personne ne détient dans son entreprise.

Le contrat de sous-traitance doit donc être justifié par la spécificité d'un savoir-faire et non par le recours à une main d'œuvre temporaire ou permanente pour effectuer les tâches habituelles de la société.

En effet, dès cet instant, se pose la question de savoir ce qui distingue la tâche effectuée dans le cadre de la prestation par une personne extérieure, de celle effectuée en interne dans la société par ses salariés.

La Cour de Cassation sanctionne de manière constante le recours à des contrats de sous-traitance qui ne seraient pas justifiés par une activité particulière impliquant qu'il soit fait appel à un savoir-faire extérieur particulier.

En matière pénale tout d'abord :

C'est ainsi qu'est déclaré coupable du délit de marchandage le gérant d'une société au motif :

« (...) Le contrat de sous-traitance confiant à la société Sofecome la réalisation d'opérations logistiques relatives à la gestion du stock de pièces détachées de la première société ne constitue en réalité qu'une opération de fourniture de main d'œuvre à but lucratif par la société Sofecome, dont le personnel est placé, quelle que soit sa qualification et son rang hiérarchique, sous l'autorité technique des cadres d'Unisys (Société utilisatrice) ; que si la fourniture du matériel de manutention est assurée par l'entreprise prétendument sous-traitante, celle de l'outil informatique l'est pas la société Unisys qui en assure la maîtrise et le contrôle ; qu'ils en relèvent en outre que c'est cette dernière société qui forme le personnel qui lui est prêté ; qu'ils observent encore que si la rémunération de Sofecome est forfaitaire, elle est cependant indexée sur l'indice INSEE des salariés des industries mécaniques et électriques, ce qui confirme que la prestation fournie porte essentiellement sur la main d'œuvre ; qu'enfin ils retiennent que l'opération porte préjudice aux salariés de la société Sofecome puisqu'elle a pour effet de les priver du statut plus favorable des salariés d'Unisys »

(Soc 5 janvier 1993 n°92-82853)

De même dans un arrêt du 25 mars 1997, la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation approuvait la Cour d'Appel, laquelle avait confirmé le jugement ayant déclaré coupable d'homicide volontaire le prévenu dont il était établi que la victime était sous la responsabilité au motif qu'en sa qualité de chef d'entreprise ce dernier « *recourait systématiquement à de prétendues sous-traitances pour des travaux ressortant de l'activité normale de la société et créait ainsi une ambiguïté sur le rôle de chacun en matière de sécurité* ».

(Crim 25 mars 1997 n°96-82163)

Approuvant à nouveau l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Versailles, confirmant elle-même un jugement selon lequel au regard des travaux confiés par la société X à des soi-disant sous-traitants lesquels étaient manifestement conformes à son objet propre, les délits de fourniture illégale de main d'œuvre à but lucratif et marchandage sont constitués.

(Crim 22 février 2000 n°99-82831)

En matière sociale ensuite :

C'est ainsi que la chambre sociale de la Cour de Cassation a estimée bien fondée la demande de requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail, dès lors que les activités objet de la mission relevaient en l'espèce de l'activité normale et permanente de la société donneur d'ordre :

« Attendu que pour rejeter les demandes de M.X... la Cour d'Appel énonce que les contrats de mission avaient été conclus pour faire face à des commandes destinées à l'exportation vers l'Iran, que chacun des contrats visait une commande précise de pièces détachées et que ni la matérialité des commandes, ni la modification des conditions du marché entre les fournisseurs et la société Soflog-Sofembal à la fin de l'année 2006 n'étaient contestées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résulte d'aucune de ses constatations que, par comparaison avec l'activité normale et permanente de la société Soflog-Sofembal, les commandes de pièces détachées destinées à l'exportation correspondaient à une augmentation inhabituelle de son activité à laquelle elle ne pouvait faire face avec son effectif permanent, la Cour d'Appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

(Soc. 15 décembre 2010 n°09-40276)



En l'espèce, les fonctions occupées par Monsieur DUBOIS, si elles requéraient certaines compétences informatiques, ne revêtaient pas un caractère spécifique à un point tel qu'elles justifiaient être exécutées par un sous-traitant.

Le Conseil de prud'hommes observera tout d'abord qu'au fil des contrats et avenants ayant lié Monsieur DUBOIS à la SNCF, les tâches qui lui étaient données ont été les mêmes durant plus de 14 ans.

⇒ (L'ensemble des contrats et avenants contiennent une annexe définissant les missions confiées à Monsieur DUBOIS, dont les termes sont formulés de façon quasiment identiques sur plus de 14 ans de collaboration.

(pièces n° 2 à 4)

⇒ (Les tâches dévolues à Monsieur DUBOIS consistaient à assurer la maintenance du système informatique, valider l'exploitation journalière et assurer la disponibilité quotidienne du système pour les utilisateurs.

Ce travail correspond en réalité aux tâches d'un Ingénieur système.

(Il s'agit d'opérations quotidiennes et permanentes ressortissant du fonctionnement normal de l'entreprise qui ne justifient pas l'intervention ponctuelle ou temporaire d'un spécialiste informatique : ce travail doit en effet être effectué en permanence et la SNCF dispose naturellement des ressources et compétences en interne pour réaliser ce travail.

Il ne s'agissait donc en aucune manière pour Monsieur DUBOIS d'apporter un savoir-faire spécifique ou des compétences dont la SNCF ne disposait pas.

De ce seul point de vue, le Conseil de prud'hommes constatera que le régime de sous-traitance appliqué à Monsieur DUBOIS n'était pas justifié, de sorte que ce dernier réalisait en réalité un travail nécessaire au quotidien et caractéristique de tâches dévolues à un salarié qu'en réalité, il était.

1.2 Sur l'existence d'un contrat de travail entre la SNCF et Monsieur Laurent DUBOIS

Rappelons en tout premier lieu qu'aux termes d'une jurisprudence constante :

« la seule volonté des parties [est] impuissante à soustraire [le salarié] au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail »

(Soc Ass Plénière 4 mars 1983)

En effet, la Cour de Cassation se révèle très stricte sur le point de dire que le Juge n'est pas lié par la qualification que les parties ont donné à leur contrat :

« L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. »

(Soc 17 avril 1991)

(Soc 19 décembre 2000)

Le Juge auquel est soumise une demande de requalification d'un contrat en contrat de travail se base sur une série d'indices pour caractériser la relation de salariat, parmi lesquels le plus déterminant est l'existence d'un lien de subordination entre les parties.

En effet, le contrat de travail est constitué de trois éléments clés :

- la prestation de travail ;
- la rémunération ;
- a subordination juridique.

Le critère du lien de subordination a été érigé par la jurisprudence comme l'élément décisif du contrat de travail, qu'elle décrit à travers une jurisprudence constante en ces termes :

« Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ».

(Soc 13 novembre 1996 n°94-13187)

L'existence d'un lien de subordination peut ainsi être caractérisée à travers un faisceau d'indices permettant de déterminer qu'un client, ou le bénéficiaire d'une prestation, se comporte comme un employeur :

- L'existence d'un pouvoir de contrôle

Se matérialise par le fait de donner des directives dans le cadre du travail, imposer des comptes rendus, le respect de d'horaires mais aussi dans le fait d'inspecter le déroulement de la prestation et en sanctionner éventuellement les manquements.

- **L'existence d'une dépendance économique :**

Client unique ou quasi unique, relation d'exclusivité, facturation horaire et/ou invariable.

- **L'intégration dans une collectivité de travail :**

De ce fait l'intervenant partage les mêmes horaires, le même matériel, détient des éléments d'appartenance à la société (adresse mail, ligne téléphonique...), participe aux événements réservés au personnel...

Ces critères ne sont pas cumulatifs mais alternatifs et en tout état de cause, le juge se fondera sur les éléments de fait rapportés aux débats pour déterminer l'existence ou non d'une relation de travail entre les parties.

C'est précisément après avoir caractérisé l'existence d'un lien de subordination évident entre le donneur d'ordre et les sous-traitants que la Chambre criminelle de la Cour de Cassation a estimé bien fondée la demande de requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail à durée indéterminée dans le célèbre arrêt Exapaq du 27 mars 2001, relevant que, sous-couvert d'externaliser une partie de son activité en recourant à des contrats de sous-traitance, la société avait en réalité pérennisé de fausses relations d'indépendance s'apparentant à de réelles relations salariales.

(Crim 27 mars 2001 n°00-86308)

De la même manière, la Chambre sociale de la Cour de Cassation a estimé bien fondée une demande de requalification d'un contrat de sous-traitance en contrat de travail en ces termes :

« Mais attendu qu'ayant exactement énoncé que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné et que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait, dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs, la cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que M. X... qui ne disposait d'aucune clientèle propre ni d'aucun stock de matériel personnel, était entièrement à la disposition de l'entreprise, soit sur les chantiers de la société Munch Constructions Métalliques soit au sein de l'atelier de fabrication où il occupait un poste de "menuisier Alu" voire des fonctions de chef d'équipe, d'autre part, qu'il travaillait aux horaires imposés par l'entreprise en utilisant une carte de pointage comme les autres salariés et était rémunéré en fonction du nombre d'heures travaillées multiplié par un taux horaire invariable et non pas au regard d'ordres de missions ou de contrats de prestations de service, sans avoir à répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, a caractérisé l'existence d'un lien de subordination ».

(Soc 23 janvier 2008 n°06-46137)

L'ingérence souvent constatée du donneur d'ordre dans l'activité de son sous-traitant ne peut en effet être admise sans que des conséquences en soient tirées de la part du prestataire principalement, lequel est censé disposer d'une autonomie tant juridique qu'économique vis-à-vis de ses clients et, à défaut, bénéficier d'un contrat de travail.

En l'espèce, il est évident que Monsieur DUBOIS fournissait un travail dans le cadre d'une relation salariale et était rémunéré en contrepartie.

S'agissant du lien de subordination, le concluant verse de nombreux éléments aux débats en justifiant :

- Le volume de travail confié à Monsieur DUBOIS l'a contraint, dès 1997, à cesser toute autre relation de travail puisqu'il intervenait à temps plein au sein de la SNCF.

A titre d'exemple, le contrat portant sur la période du 1^{er} décembre 2006 au 30 novembre 2007 porte sur un volume de 220 jours de travail sur une période de 12 mois, ce qui correspond très précisément à un temps plein.

(pièces n° 2 à 4)

En conséquence, Monsieur DUBOIS dédiait l'intégralité de son temps de travail à la SNCF et ne pouvait dès lors avoir matériellement aucune autre relation, qu'elle soit commerciale ou salariale, avec une ou plusieurs autres sociétés.

La SNCF ne pouvait donc l'ignorer.

- Les modalités de facturation du travail fourni par Monsieur DUBOIS ne sont pas forfaitaires mais déterminées au regard des heures de travail effectuées.

En effet, chaque mois, Monsieur DUBOIS remplissait un « compte-rendu d'activités », lequel mentionnait le nombre de jours de travail, ainsi que les heures supplémentaires effectuées.

(pièce n° 5)

C'est au regard de ces comptes-rendus d'activités que le concluant facturait son travail en raison d'un taux journalier, de telle sorte que ces factures étaient chaque mois d'un montant différent.

(pièce n° 1)

La prestation de travail de Monsieur DUBOIS n'était par conséquent pas facturée au forfait mais au temps passé, indice supplémentaire en faveur de l'existence d'un contrat de travail.

- De nombreux exemples de courriels sont produits aux débats desquels il ressort que Monsieur DUBOIS était intégré au sein du service VM qu'il dirigeait sous l'autorité de Monsieur Patrick DESCAMPS.

Ce dernier adressait en effet ses instructions à Monsieur DUBOIS, de la même façon qu'il le faisait avec les autres chefs de services, Messieurs SOYEZ, DOMINGO et BERNARD, étant précisé que les autres chefs de service étaient salariés de la SNCF.

(pièces n° 12 à 12.11)

info subor
d'astreintes

Monsieur DUBOIS recevait donc des instructions, au même titre que ses collègues salariés et au travers des mêmes courriels, directement de l'encadrement de la SNCF.

Monsieur DUBOIS était donc intégré au sein du service informatique, suivait les horaires, comme les autres salariés et était donc soumis au pouvoir de direction et de sanction de la SNCF, éléments caractéristiques de l'existence d'un contrat de travail.

A l'ensemble () >

S'agissant des congés, Monsieur DUBOIS devait, tout comme ses collègues salariés, informer sa hiérarchie de leurs dates afin que celles-ci puissent être validées.

pour l'instant () >

De même, s'agissant des heures supplémentaires, Monsieur DUBOIS était soumis au pouvoir de direction de sa hiérarchie qui fixait les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires pouvaient être effectuées ainsi que cela ressort d'un courriel adressé à Monsieur DUBOIS mais également aux autres chefs de services informatique.

(pièce n° 12.9)

- > Sont également versés aux débats de nombreux courriels démontrant que Monsieur DUBOIS était soumis aux astreintes au même titre que ses collègues salariés.

(pièces n° 13 à 13.3)

Il doit être observé que ces astreintes n'étaient pas prévues dans les différents contrats improprement qualifiés de prestation de services conclus entre Monsieur DUBOIS et la SNCF.

(pièces n° 2 à 4)

Autrement dit, le concluant était soumis à la sujétion de son employeur pendant les périodes d'astreinte, alors même que cette contrainte n'était pas prévue dans le socle contractuel sur lequel la SNCF tente de s'appuyer pour prétendre que Monsieur DUBOIS n'était qu'un prestataire de service.

Or, la participation aux astreintes constitue l'une des manifestations les plus évidentes du lien de subordination entre un salarié et un employeur puisque le salarié doit rester à la disposition de ce dernier sur des périodes non-comprises dans le temps de travail habituel, moyennant rémunération.

- > Est également versé aux débats un document interne de la SNCF intitulé « Liste téléphonique du groupe système » sur lequel Monsieur DUBOIS apparaît en qualité de membre de « l'équipe VM » aux côtés des salariés de la SNCF.

Lui est affecté un numéro de téléphone spécifique.

(pièce n° 14)

Il s'agit-là de la démonstration même de ce que Monsieur DUBOIS était pleinement intégré aux équipes du service informatique et placé sur le même pied que les autres salariés.

- Monsieur DUBOIS s'est ainsi vu attribuer une adresse mail interne à la SNCF, à savoir laurent.dubois@sncf.fr, qu'il utilisait cette messagerie électronique dans le cadre de son travail.

Imagine-t-on qu'il en soit ainsi d'un prestataire externe ?

- La SNCF fournissait de surcroît à Monsieur DUBOIS tous les moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions et notamment les moyens matériels et informatiques.

Cette ambiguïté quant à la situation contractuelle de Monsieur DUBOIS apparaissait au grand jour dès 2002 puisque Monsieur DORSIMONT, appartenant à l'équipe dirigée par le concluant, interrogeait Monsieur DESCAMPS – responsable du Groupe Système et supérieur hiérarchique de Monsieur DUBOIS - sur la question de savoir qui était son N+2.

Monsieur DESCAMPS répondait à Monsieur DORSIMONT qu'il était le seul au SIV/XL (voir à la SNCF) à avoir un N+1 technique non SNCF.

(pièce n° 15)

En d'autres termes, le supérieur hiérarchique direct de Monsieur DUBOIS reconnaissait que la situation contractuelle de ce dernier était inédite et unique au sein du service administratif, voire au sein de la SNCF, en ce que Monsieur DUBOIS dirigeait une équipe intégrée au sein de la SNCF, sans pour autant en être lui-même salarié.

Par ailleurs, Monsieur DESCAMPS confirmait être le supérieur hiérarchique direct du concluant, de sorte qu'il disposait pleinement de toutes les prérogatives d'un employeur à l'égard de son salarié (pouvoir de direction, de sanction, de contrôle...).



Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est évident que la relation contractuelle ayant lié Monsieur DUBOIS à la SNCF relève d'un contrat de travail à durée indéterminée, lequel a été brutalement rompu au 30 novembre 2011.

Il appartient au Conseil de prud'hommes de céans de requalifier cette relation en un contrat de travail à durée indéterminée et en tirer toutes conséquences.

II. SUR LES DEMANDES

II.1 Sur le salaire à retenir

Les conditions financières de la prestation de Monsieur DUBOIS étaient fixées dans les différentes conventions conclues et, en dernier lieu, dans l'avenant du 30 novembre 2010, correspondant à la somme HT de 155.820 €.

(pièce n° 4.2)

Ces conditions financières étaient prévues lors de la reconduction du contrat du 1^{er} décembre 2006.

(pièce n° 4)

Monsieur DUBOIS justifie ainsi avoir perçu, sur l'année 2010, la somme nette de 70.194 € en application de ces conditions de rémunération.

(pièce n° 17)

A cette rémunération nette correspond un équivalent de salaire annuel brut, à raison de charges sociales salariales de 22%, de 90.000 €, soit un salaire brut mensuel de 7.500 €.

C'est sur la base de cette rémunération qu'il convient de chiffrer les sommes devant être allouées à Monsieur DUBOIS.

II.2 Sur l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

L'article L.8221-5 du Code du travail prévoit que :

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales ».

Sur le fondement de ces dispositions légales, la Cour de cassation a développé une jurisprudence abondante sur la qualification de travail dissimulé concernant les travailleurs indépendants dont la relation contractuelle a été requalifiée en contrat de travail avec leur employeur.

Ainsi, les juges constatant que les prétendus travailleurs indépendants se trouvaient en état de dépendance économique et de subordination juridique caractérisant l'existence d'un contrat de travail, les dispositions légales ou conventionnelles applicables à un personnel salarié s'imposaient en conséquence au Chef d'entreprise qu'il devait être déclaré coupable du délit de dissimulation d'emploi salarié.

(Crim. 5 janvier 1995, n° 93-84.923)

La Cour de cassation s'est prononcée dans le même sens à plusieurs reprises.

*(Crim. 8 juin 1999, n° 98-84.134 ;
Crim. 22 septembre 1998, n° 97-85.011)*

En l'espèce, il a été démontré que la relation contractuelle existant entre Monsieur DUBOIS et la SNCF, sous couvert de contrats de prestation de services, revêtait en réalité toutes les caractéristiques d'une relation salariale, de sorte que le travail dissimulé est caractérisé.

L'article L.8223-1 du Code du travail prévoit que :

« En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire. ».

La Chambre sociale de la Cour de cassation précise que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 8223-1 du Code du travail est due quelle que soit la qualification de la rupture des relations.

(Soc. 12 octobre 2004, n° 02-44.666)

Les dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elle prévoit avec les indemnités de toute autre nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail.

*(Soc. 12 janvier 2006, n° 03-46.800 ;
Soc. 6 février 2013, n° 11-23.738)*

En conséquence, la SNCF sera condamnée à verser à Monsieur DUBOIS la somme de 45.000,00 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

La Puid mortel ?

II.3 Sur la rupture des relations contractuelles

Le Juge qui requalifie une convention de sous-traitance en contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de la rupture énoncés constituent des motifs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

(Soc. 9 juillet 2008, n° 06-46.379)

En l'espèce, la SNCF n'a adressé à Monsieur DUBOIS aucune lettre de rupture, ne serait-ce que de rupture des relations contractuelles.

Elle s'est contentée de ne pas renouveler le contrat les liant puisque ce dernier a expiré au 30 novembre 2011 et s'est achevé à son échéance théorique sans plus de formalité.

Autrement dit, la SNCF n'a pas notifié à Monsieur DUBOIS une quelconque lettre de rupture des relations contractuelles, de sorte que celles-ci ont été rompues sans énonciation de motifs.

Monsieur DUBOIS n'a donc pas reçu de courrier pouvant, le cas échéant, tenir lieu de lettre de licenciement, de sorte que ce dernier a été prononcé sans motif et est donc nécessairement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

II.3.1 Sur l'indemnité de licenciement

Monsieur DUBOIS a une ancienneté, préavis de trois mois compris, de 15 ans.

L'indemnité légale correspond à 3 mois de salaire à raison de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

La SNCF sera donc condamnée à verser à Monsieur DUBOIS la somme de 22.500,00 € à titre d'indemnité de licenciement.

II.3.2 Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Monsieur DUBOIS effectuait un travail de cadre puisqu'il dirigeait une équipe de plusieurs personnes, de sorte que son préavis aurait dû être d'une durée de 3 mois.

La rupture de sa relation contractuelle ayant été effectuée brutalement et sans préavis, il est recevable et bien-fondé à solliciter la condamnation de la SNCF à lui verser la somme de 22.500 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 2.250 € au titre des congés payés afférents.

II.3.3 Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Le préjudice de Monsieur DUBOIS est incontestable et considérable puisqu'agé au moment de son licenciement de 52 ans et ayant 3 enfants dont un encore à charge.

(pièce n° 21)

Par ailleurs, il n'a retrouvé un emploi que le 1^{er} avril 2013 moyennant une rémunération brute mensuelle de 4.400 €, soit une perte de rémunération de plus de 3.000 € mensuels au regard de ce qu'il percevait au sein de la SNCF.

(pièce n° 22)

En outre, son préjudice soit être également évalué au regard de son ancienneté de près 15 années de bons et loyaux services.

De surcroît, Monsieur DUBOIS n'a pas pu bénéficier de l'indemnité chômage dans la mesure où il travaillait au sein de la SNCF en qualité de travailleur indépendant.

Il est donc recevable et bien-fondé à solliciter la condamnation de la SNCF à lui verser la somme de 135.000 €, représentant 18 mois de salaire, à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

II.4 Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Il serait enfin manifestement inéquitable de laisser à la charge de Monsieur DUBOIS les frais irrépétibles qu'il a dû engager pour faire respecter son bon droit en Justice.

Il conviendra par conséquent de condamner la SNCF à lui verser la somme de 2.500,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Vu l'article les articles L.8223-1 et s., et L.1235-3 du Code du travail,

Il est demandé au Conseil de céans de :

Déclarer recevable et bien fondé Monsieur Laurent DUBOIS en ses demandes, fins et conclusions ;

Constater que la relation contractuelle ayant lié Monsieur Laurent DUBOIS à la SNCF s'analyse en un contrat de travail à durée indéterminée ;

En conséquence,

Condamner la SNCF à payer à Monsieur Laurent DUBOIS la somme de 45.000,00 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;

Condamner la SNCF à payer à Monsieur Laurent DUBOIS les sommes suivantes :

- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé45.000,00 €
- Indemnité de licenciement22.500,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis22.500,00 €
- Congés payés sur préavis2.250,00 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.....135.000,00 €

Dire que les sommes ci-dessus porteront intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la SNCF de la convocation devant le Bureau de conciliation du Conseil de prud'hommes de céans,

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,

Condamner la SNCF à payer à Monsieur Laurent DUBOIS la somme de 2.500,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamner la SNCF aux entiers dépens.

SOUS TOUTES RESERVES

