

Drancy, le 25 octobre 2016

TRIBUNAL D'INSTANCE DE BOBIGNY
Mme, M, Le Juge
Immeuble l'Européen
1 promenade Jean Rostand
Hall A
93009 Bobigny Cedex

Copie
Ville de Drancy et son établissement
Me NADJAR IRIS
SEARL BOULET LAMBERT BEBON
Avocats au Barreau de Paris
57 rue de la chaussée d'Antin
75009 Paris

VILLE DE DRANCY

Prise en la personne de Jean Christophe LAGARDE

Représenté(e) par Me NADJAR Iris

Contre

Syndicat CGT DRANCY

Représenté par M Henri TAMAR

M MELLAERTS Arnaud

Réf : RG n° 11-16-002214

MEMOIRE EN OBSERVATION ET CONCLUSIONS

I LES FAITS :

Le 4 décembre 2014, pour 4 ans, sont élus représentants du Personnel Henri TAMAR, Arnaud MELLAERTS. Le vote comprend les voix des salariés de droit privé lié au code du Travail.

Pièces n° 1, 2, 3, 4, 5

Par courrier, l'union locale «dument déposée statutairement» à la Mairie de Drancy, a demandé au maire de Drancy, le mandatement des élus des instances représentatives du personnel de la Ville de Drancy et son établissement, Henri TAMAR et Arnaud MELLAERTS (élus sur la liste CGT qui a reçu 47, 80 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles de 2014 dont les voix des CUI, CAE et autres agents de droits privés) comme délégués syndicaux.

Pièces n° 6, 7, 8,

Malgré des rencontres mensuelles avec le Directeur des Ressources Humaines (DRH), la déprogrammation de la dernière réunion d'octobre 2016 par ce mêmes DRH n'a pas permis à la CGT d'expliquer notre démarche de prise en compte conjointe du droit public et du droit privé. La Ville de Drancy ayant choisi de contester un fait existant qu'est le mandatement de délégué syndical pour le public et le privé qui se doit d'être similaire pour les agents de droit privé et public de la ville de Drancy et son établissement aux vue des élections IRP du 4 décembre 2014 et en lien à la notion juridique de représentativité en matière syndicale qui a pour origine un texte international : les dispositions du traité de Versailles relatives à la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Les salariés CUI, CAE, les salariés «UCAD» et autres travaillant chaque jour pour la Ville de Drancy et son établissement depuis plus d'un an, en lien à l'article L1111-2, ont droit, comme pour le mandatement CHSCT qui est effectif, au mandatement des délégué syndicaux aux vue des IRP de ces entités et lieu de travail.

C'est ce qui sera démontré.

II DISCUSSION

A EN DROIT

C'est bien le droit de représentativité des salariés en contrats de droit privé lié au code du travail (CUI CAE par l'employeur dit VILLE DE DRANCY ET SON ETABLISSEMENT) qui est mis en avant dans notre désignation.

Le « liberté, égalité, fraternité » fondement de notre République implique cette égalité de droit à pouvoir avoir la représentativité d'un délégué syndical et donc les accès aux droits établis par :

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 – article 6

Convention N°87 de l'OIT – Organisation Internationale du Travail – de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

Convention N°98 de l'OIT – Organisation Internationale du Travail – de 1949 sur le droit d'organisation et de négociation collective

La Constitution du 4 octobre 1958 – article 34

La partie en attaque de notre désignation, sans fondement dans le cas précis des Instances Représentatives du Personnel (IRP), interdirait une désignation qui est effective en fait.

Sur le prise en compte des contrats CUI CAE pour désigner un délégué syndical ou un Représentant de Section Syndicale (RSS)

Dans une affaire liée :

Le tribunal d'instance transmet dans un premier temps à la Cour de cassation **une question prioritaire de constitutionnalité (QPC)** portant sur l'article L. 1111-3 du Code du travail. Le Conseil constitutionnel, saisi par la Haute juridiction de cette question (Cass. soc., 16 février 2011, n° 10-40.062), énonce que les dispositions de l'article L. 1111-3 du Code du travail ne sont pas anticonstitutionnelles (Cons. Const. QPC, 29 avr. 2011, n° 2011-122).

Le tribunal d'instance valide alors la désignation du RSS en avançant que l'article L. 1111-3 du Code du travail s'oppose au droit de l'Union.

Saisie par l'association (employeur) d'un pourvoi, la **Cour de cassation sursoit à statuer et pose à la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) une question préjudicielle**, pour déterminer si l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tel que précisé par les dispositions de la Directive 2002/14/ CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la communauté européenne, peut être invoqué dans un litige entre particuliers afin d'évincer cette mesure nationale de transposition contraire au droit communautaire.

La réponse apportée par la CJUE

La CJUE confirme que les dispositions de la Directive 2002/14/CE précitée **interdisent d'exclure certaines catégories de travailleurs du calcul des effectifs de l'entreprise**. Une telle pratique **a pour effet de neutraliser l'utilité de ce texte et de priver les travailleurs des droits qui y sont reconnus**.

Cependant, un salarié ou un syndicat ne peut se prévaloir, devant une juridiction nationale, de la non-conformité de l'article L. 1111-3 du Code du travail au regard du droit de l'Union européenne en raison de l'absence d'effet direct horizontal des directives. En effet, celles-ci ne sont pas directement invocables lorsque les deux parties sont des particuliers. **Il en aurait été autrement si une des parties au litige avait été l'État ou un organisme ayant reçu une délégation de service public**.

Par ailleurs, « l'interprétation conforme », méthode qui consiste en l'espèce à rejeter l'application de l'article L. 1111-3 du Code du travail en interprétant ce texte à lumière de la Directive est proscrite, car elle ne peut mener à une interprétation *contra legem* du droit français.

Ainsi, nous demanderons une question prioritaire quand au refus de désignation de délégué syndicaux relevant d'IRP parfaitement désigné représentant du personnel et

mandaté par un syndicat, pour des représentants de salariés relevant du droit privé du code du Travail dans la même entité de travail.

Aussi nous citerons trois articles commentés de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen

Article 4 La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la loi.

En quoi, le fait de nommer des élus IRP déjà délégués syndicaux de fait pour le droit public, serait négatif pour faire valoir le droit de salariés de droit privé de la même entité de travail et ayant voté (public et privé) à ces IRP.

A contrario des droits publics des IRP locale de la ville de Drancy et de son établissement, les délégué syndicaux de droit privé et l'employeur a UNE OBLIGATION d'une négociation (négociation annuel obligatoire NAO) sur la rémunération, et le temps de travail. Cette négociation porte sur les thèmes mentionnés à l'article L. 2242-5 du code du travail. Nous verrons plus loin son développement qui a conduit à demander cette obligation ouverte dans le code du travail et ne pouvant être invoquée que par le mandatement des DS de droit privé.

Ainsi, la démarche de mandatement DS Privé n'est actée qu'en raison du pouvoir obligatoire pour les négociations avec l'employeur sur les contrats de droits privés liés au code du travail.

Article 5.

La loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la société. Tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.

Nous apporterons la démonstration du fait licite de notre action qui n'est que du domaine de droit commun au vu de la situation qu'a choisit l'employeur de recrutement de salariés de droit privé lié au code du Travail. En effet, ce qui n'est défendu par aucune loi, par aucune autorité est défini comme licite.

Article 6.

- La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement ou par leurs représentants à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les citoyens, étant égaux à ses yeux, sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

Le vide évidant sur la représentativité des contrats CUI CAE, ne peut faire disparaître le fondement du droit syndical basé sur les fondements de la déclaration des droits de l'homme pour les citoyens travailleurs et notre désignation de mandatement pour représenter ces salariés. Les CUI CAE de DRANCY ont bien le droit à des délégués syndicaux.

Ainsi est démontré que les IRP communes, de droit privé ou public, remplissent bien l'équivalence de Délégué du Personnel, de mandaté du CHSCT, mais reste absente sur les mandatements de délégué syndical dans le domaine des représentativités des salariés de droits privés liés au code du travail. Cette nomination sera donc entendue du Député Maire Jean Christophe LAGARDE qui en qualité de Député saura combler le vide qui n'interdit aucunement notre désignation par mandatement de nos élus IRP où durant les élections desquels se sont exprimés les dits détenteurs de contrats de droit privés liés au code du travail. Il y aura bien pouvoir de négociation annuelle obligatoire (NAO) de droit et d'accès au droit pour les dits salariés en lien au code du travail.

II EN FAIT

2) La Ville de Drancy et son établissement, par l'article L1111-2 du code du travail, par l'emploi de salarié CUI, CAE, ou de l'association UCAD au vu du précédent article se qualifie elle-même dans l'obligation de faire valoir les droits de ses salariés aux droits du travail liés au code du travail.

Il n'y a pas de zone de non droit dans le code du travail.

Nous appliquons **en notre qualité de délégué syndical de droit public** dans le cadre du droit de grève et du préavis **l'article L2512-2 du code du travail.**

Tous comme les précédant avec LA POSTE, les OPH, l'intégration de salariés de droits privés liés au code du travail n'a jamais été exclue mais bien admis du droit adapté.

Nous avons par la CGT DRANCY dans l'OPH de Drancy **des fonctionnaires mandatés délégués syndicaux défendant des salariés de droits privés par le code du Travail.** Ceci n'a pas enlevé le droit statutaires des fonctionnaires qui ont gardé les IRP, mais sont bien entré l'inexistant actuel des délégués syndicaux mandatés pour la Négociation Annuel Obligatoire (NAO).

C'est bien la position des salariés qui ont des droits qui sont liés au code du travail qui font le lien au droit au mandatement des DS.

Nous sommes sur des droits fondamentaux à la représentativité et au droit syndical.

2) Le SYNDICAT CGT EST BIEN REPRESENTATIF

Les élections des IRP de la ville de Drancy et son établissement Pièce n° 5, ont clairement élus pour 4 ans par les voix comprenant les salariés de droits privés CUI CAE, Henri TAMAR et Arnaud MELLARTS.

Il ne reste rien de l'obstacle à la désignation des Délégués Syndical, (DS) représentant le personnel, le pourcentage CGT du vote des IRP dépassant amplement les 10 %.

Sur l'exemple des CUI, CAE, les lettres du 4 juillet 2016, du 26 septembre 2016 et du 24 octobre 2016 pièces n° 9, 10, 11 sont explicites sur l'intérêt à agir de nos délégués syndicaux Henri TAMAR, Arnaud MELLAERTS, que ce soit au titre du droit publics ou au titre du droit privé.

3) En effet, il serait incompréhensible que Henri TAMAR mandaté CHSCT, secrétaire du CHSCT pour les agents du publics et les agents de droit privé CUI CAE (votant à ces IRP), NE PUISSE PAS, DANS LES MÊMES DISPOSITIONS, ÊTRE MANDATÉ DÉLÉGUÉ SYNDICAL.

Nous sommes bien dans la même procédure de désignation, dans les mêmes champs de droit commun.

Que ce soit pour nos adhérents, pour notre représentativité des agents et des salariés, pour les IRP ou pour les structures juridiques de droit privé, il se doit d'y avoir une cohérence qui n'est en rien interdite par la loi.

Mais encore, HENRI TAMAR a été mandaté **conseillers du salarié** sous statut de fonctionnaire, il a usé de la qualification par le PREFET de conseillers de salarié, sur son temps personnel et sans aucun remboursement de frais. La représentativité CGT de salarié dans des entreprises de moins de 11 salariés serait possible mais **interdite en délégué syndical** à la ville de Drancy et dans son établissement.

NOUS NE DEMANDONS AUCUN DROIT SUPPLEMENTAIRE, JUSTE POUVOIR VOIR APPLIQUER LE CODE DU TRAVAIL À DES AGENTS DE DROIT PRIVÉ.

C'EST BIEN L'EMPLOYEUR VILLE DE DRANCY ET SON ETABLISSEMENT QUI LEUR OUVRE CE DROIT PAR LEUR CONTRAT DE DROIT PRIVÉ.

NOTRE DESIGNATION QUI EST DE FAIT DANS LE PUBLIC, IMPLIQUE UNE PROCÉDURE DU CODE DU TRAVAIL POUR LA DÉSIGNATION DES SALARIÉS DE DROIT PRIVÉ.

NOUS AVONS SIMPLEMENT ACTÉ UN FAIT AUCUNEMENT INTERDIT PAR LA LOI.

4) La section syndicale a déjà été déposée en mairie, la défense semble ignorante du fait. Le syndicat fonctionne, pour preuve la liste des adhérents par prélèvement automatique dont nous ne transmettrons copie qu'au seul juge (Pièce n° 12) au vu du nombre dévoilé et de l'identification des salariés de droit privé.

5) L'effectif est bien plus grand que celui que nous donnons dans nos écrits, en effet, le principe étant d'être dans une d'entreprises de plus de 50, nous aurions pu présenter un nombre de 51.

Comme nous l'avons mis en avant, l'article L1111-3, pour un établissement ou une entité de l'état, pose le souci de la hiérarchie des normes développé dans notre introduction et l'avis de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Mais encore de nombreux salariés sont à 100% du temps déterminé par leur contrat dans l'enceinte des établissements et des entités de travail de la dite « Ville de Drancy », employeur.

Il sera mesuré que l'employeur use de l'article L 1111-3 alors qu'il est cassé par la hiérarchie des normes. L'employeur « Ville de Drancy et son établissement » refuse l'application de l'Article L1111-2

« Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents...

Par ses écrits, pour le marché public UCAD de 150 salariés, l'employeur n'applique pas la loi du au salarié.

Notre demande de mandat de délégué syndical est bien pour les salariés de droit privé lié au code du travail travaillant pleinement dans le champ territorial de l'employeur dit « VILLE DE DRANCY ET SON ETABLISSEMENT » dont les IRP ont conclu à la représentativité du syndicat CGT.

D'autant plus que nous demandons à l'employeur cité de réintégrer dans la bonne position contractuelle l'ensemble de ses salariés.

6) Mr TAMAR HENRI a bien été désigné suivant les statuts du syndicat CGT. Pièce n° 8

7) Les IRP recensent bien par les votes et leur liste électorale un nombre de salarié supérieur à 1000 agents.

SUR LE ROLE DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET L'APPLICATION DE LA NAO EN DROIT PUBLIC PRIVÉ

L'article L1242-15 du Code du Travail indique que la rémunération perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

De plus, l'arrêt N°92-43680 – dit PONSOLLE – de la Cour de cassation du 29 octobre 1996 a précisé la règle "à travail égal, salaire égal".

Ainsi, il se déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique.

Ce principe met à la charge de l'employeur l'obligation de justifier de manière objective les éventuelles distinctions salariales entre salariés se trouvant dans une situation identique au travail.

Ainsi, **les salariés relevant de contrats de droit privé ne doivent pas être privés de primes liées à des sujétions professionnelles et accordées à des agents de droit public exposés aux mêmes désagréments dans l'exercice des mêmes fonctions.**

Ainsi, un salarié en CAE employé par une administration publique a droit aux mêmes primes pour travaux dangereux et aux mêmes primes de sujétion horaire que les agents publics qui remplissent les conditions de versement.

Le fait qu'un salarié soit sous statut juridique de droit privé en CAE ou CUI ne permet pas de fonder une différence de rémunération avec les salariés de la fonction publique qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

Nos réunions mensuelles avec le DRH, nos interventions en qualité de délégués syndicaux ou dans les IRP n'ont pas fait avancer d'un pouce ces éléments de droits des salariés de droit privé discriminés de fait.

La Circulaire relative à la négociation dans la fonction publique NOR BCRF1109888C du 22 juin 2011 n'a aucun effet d'obligation, l'employeur restant « maitre » des prérogatives. Au-delà de la reconnaissance juridique des pratiques de négociation, l'application directe, par la NAO des salariés de droit privé au travers de leurs délégués syndicaux, visent à promouvoir le développement d'une véritable culture de la négociation au sein de la fonction publique employeur de contrat privé CAE CUI.

CONCLUSIONS

L'illégalité n'est en rien démontrée par respect du résultat des élections aux IRP de l'employeur VILLE DE DRANCY et son établissement, par l'existence du syndicat CGT représentatif et le bon droit à désignation les mandatés du syndicat CGT.

La requête en annulation est infondée, l'absence de texte interdisant le mandatement de DS suite aux IRP ou autorisant par la loi sa contestation ne permettent pas l'annulation. Aucun texte adapté n'interdisant la désignation de DS à la Ville de Drancy et son établissement.

Le demandeur sera donc débouté de sa demande de 2000 € au titre de l'article 700 en raison de l'équité des deux parties considérant que le budget de 120 millions d'euros est loin des moyens économiques de la partie en défense qu'est la CGT de Drancy. D'autant que la désignation des DS fait partie intégrante d'une application des fonctions des syndicats.

En cas d'avis négatif ou de suspension, Il sera fait gré de la demande d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur l'article L 1111-3 soulevé par le demandeur et sur l'application du droit de désignation de Délégués Syndicaux afin de répondre aux droits à représentativité des IRP et mandatement lié au vote des représentants du personnel des contrats CUI CAE dans le cadre d'une entité de travail qu'est une collectivité et son établissement.

C'est pourquoi en conclusion, nous demandons au Tribunal que le requérant soit déboutée de sa demande en annulation en l'absence d'acte d'interdit selon la loi.

Pour le syndicat CGT DRANCY

Henri TAMAR



NOMENCLATURE

Pièces 1, 2, 3, 4 : ARRÊTÉ DES REPRÉSENTANTS IRP VILLE DE DRANCY ET SON ETABLISSEMENT

Pièce 5 : RÉSULTAT DU VOTE IRP (document DRH)

Pièces 6, 7, 8 : DIRECTION CGT et délibérations

Pièces 9, 10, 11 : Courriers à l'employeur

Pièce 12 : Prélèvement Bancaire automatique de Droit public et Privé. (Seul lecture du juge)