

SYNDICATS PROFESSIONNELS – 1° Militant syndical – Discrimination – Absences statutaires autorisées par la convention collective nationale – Incidence sur une prime d'assiduité (non) – 2° Section syndicale – Heures de délégation prévues par l'article L. 412-20 al. 3 – Crédit alloué globalement et annuellement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juin 2004
L. contre ECIA

Attendu que, selon le jugement attaqué (Conseil de prud'hommes de Montbéliard, 22 mai 2001), M. L., délégué syndical, délégué du personnel, délégué syndical central et conseiller du salarié, est employé par la société ECIA qui a instauré, le 1^{er} juillet 1992, une prime d'assiduité dite «Amadeus» versée semestriellement en février et en août aux salariés ayant totalisé pendant le semestre de référence, quatre mois de travail effectif ; qu'il a saisi la juridiction d'une demande en paiement de cette prime pour l'année 1998 et d'une demande en remboursement d'une somme retirée sur son salaire de janvier 1998 pour dépassement du crédit d'heures octroyé en vertu de l'article L. 412-20, alinéa 3, du Code du travail ;

Sur le second moyen qui est préalable :

Attendu que le salarié fait grief au Conseil de prud'hommes de l'avoir débouté de sa demande en versement d'une somme retirée sur son salaire de janvier 1998 pour dépassement du crédit d'heures, alors, selon le moyen, qu'en affirmant qu'il ressort expressément des termes mêmes des dispositions légales que le crédit d'heures supplémentaire de la section syndicale est un crédit global annuel destiné à la préparation de la négociation des conventions ou accords d'entreprise prévus par l'article L. 132-20 du Code du travail et que ce crédit d'heures est alloué pour l'ensemble des négociations pour en conclure que le salarié devait être débouté de sa demande de paiement d'une somme retirée sur son salaire de janvier 1998 pour dépassement d'une heure 25 du crédit d'heures, alors qu'il ressort du quatrième alinéa de l'article L. 412-20 du Code du travail que chaque section syndicale dispose d'un crédit global supplémentaire au profit de son ou ses délégués syndicaux appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, l'usage du singulier signifiant que ce crédit est alloué pour la négociation de chaque accord susceptible d'être conclu dans l'entreprise pendant l'année, le Conseil de prud'hommes a violé les articles L. 132-20 et L. 412-20 du Code du travail ;

Mais attendu que le Conseil de prud'hommes a décidé, à juste titre, que le crédit de dix ou quinze heures par an confié à la section syndicale dans les entreprises de plus de cinquante salariés, à charge pour ses membres d'en effectuer la

répartition et d'en informer l'employeur, destiné à permettre la préparation de la négociation collective annuelle obligatoire, est alloué globalement et annuellement quel que soit le nombre d'accords conclus dans l'entreprise au cours de la même année ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais, sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-45 et L. 412-21 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'une prime d'assiduité dite «Amadeus» pour l'année 1998, le Conseil de prud'hommes retient que le fait de ne pas considérer les absences accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de son organisation syndicale comme travail effectif pour l'attribution de la prime «Amadeus» en l'absence de disposition conventionnelle sur ce point, ne constitue pas une sanction pécuniaire ou la prise en compte d'une activité syndicale dans la mesure où cette prime n'est nullement supprimée ou minorée au regard de cette seule activité mais voit son attribution subordonnée à un seuil mensuel de huit heures pour tout type d'absence ne relevant pas d'une période de travail effectif telle que maladie ;

Attendu, cependant, qu'un salarié investi d'un mandat syndical ne peut être privé d'une prime d'assiduité dès lors que ses absences autorisées par la convention collective sont liées à l'exercice de son mandat ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le Conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la Cour de Cassation est en mesure, conformément à l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, en sa seule disposition relative au calcul des droits à la prime «Amadeus» pour l'année 1998, le jugement rendu

(M. Sargos, prés. - Mme Andrich, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Gatineau, av.)

Note.

1. La convention collective de la Métallurgie dans la région de Belfort Montbéliard dispose en son art.3 (alinéas 1 et 3) : «Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absence seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations. Ces salariés sont tenus d'informer

leur employeur de leur participation à ces réunions, en principe une semaine à l'avance et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations qu'éventuellement leur absence apporterait à la marche de l'entreprise. (...) Sauf dispositions particulières dans les avenants propres aux différentes catégories de personnel, ces absences ne seront pas rémunérées et ne seront pas imputables sur le temps de travail effectif pour le calcul des congés payés".

La prime Amadeus en question était attribuée à condition de ne pas être absent sur une période comprise entre deux et six mois. Le salarié s'était vu privé de sa prime parce qu'il avait exercé son droit d'absence sur la base du texte conventionnel (1). La Cour de cassation rappelle à l'employeur (et au Conseil de prud'hommes) que "un salarié investi d'un mandat syndical ne peut être privé d'une prime d'assiduité dès lors que ses absences autorisées par la convention collective sont liées à l'exercice de son mandat". Deux observations :

– tout d'abord, les textes visés et la formule employée ne renvoient pas au "salarié protégé" (terme au demeurant détestable) au sens habituel ; il s'agit bien de tout salarié investi d'un mandat de l'organisation (secrétaire d'union locale par ex.) qui est concerné par le principe énoncé ;

– en second lieu la solution peut inciter à réexaminer la jurisprudence sur les primes d'assiduité (2) : leur conformité à la prohibition des amendes et des sanctions pour fait de grève (3) s'accommode mal d'absences neutralisées, même légitimement. Or, ici, l'absence conventionnelle liée à l'exercice d'un mandat syndical, par l'affirmation d'une obligation de versement de la prime, constitue une telle exception. La seule solution, proposée depuis longtemps, est de bannir la différence de traitement et d'éliminer les primes d'assiduité qui sont autant de sanctions pécuniaires (mal) déguisées (4).

2. Dans l'espèce rapportée, la section syndicale se voit refuser la reconnaissance d'un crédit d'heure pour la négociation de *chaque* accord comme l'y invitait opportunément le pourvoi. Cela signifie que lorsqu'on négocie une dizaine d'accords dans la même année, les militants ont droit à dix ou quinze heures ce qui est manifestement insuffisant : un exemple lors de la vente d'une partie de l'entreprise, il y a un délai de quinze mois pour renégocier tout les accords qui couvrent toute une génération de travail ! Cette même exigence de disponibilité dans la préparation des négociations, parfois prise en compte dans les accords sur le droit syndical (accords qui posent par ailleurs d'autres problèmes (5)), s'est retrouvée au moment de la négociation sur les 35 heures (chez Faurecia un crédit de cent heures avait ainsi été obtenu en 2000).

Or la Cour exclut une interprétation "accord par accord" en énonçant que "le Conseil de prud'hommes a décidé, à juste titre, que le crédit de dix ou quinze heures par an confié à la section syndicale (...), destiné à permettre la préparation de la négociation collective annuelle obligatoire, est alloué globalement et annuellement quel que soit le nombre d'accords conclus dans l'entreprise au cours de la même année". Il est certain que si l'article L 412-20 s'était référé de quelque manière que ce soit à la négociation collective annuelle obligatoire, le raisonnement eut été approprié... mais ce n'est pas le cas ! Le Code investit la section syndicale de ce (faible) moyen en vue de "négocier la convention ou l'accord d'entreprise", sans précision supplémentaire ; pas plus le lieu d'insertion de cet article dans le code ne peut expliquer cette restriction (chapitre II : Exercice du droit syndical dans l'entreprise - Section III : Délégués syndicaux). L'intention d'établir un lien entre la négociation collective annuelle obligatoire et le crédit d'heures de la section n'est pourtant, à l'origine, guère discutable (6). Il n'en demeure pas moins que le droit ne peut se contenter d'une application mécanique de textes dépassés (7).

En l'espèce cette restriction ne correspond plus aux besoins de notre temps : l'essor de la négociation d'entreprise a transformé le visage des relations de travail (8), et les exigences de démocratie et d'intervention des travailleurs (9) sont au cœur des préoccupations ; comme le relève un auteur "c'est souvent la section syndicale qui animera la représentation des salariés par le IRP (...). C'est elle qui s'assurera de la consultation démocratique des salariés lors d'une action revendicative et des négociations collectives" (10).

(1) A propos de l'information de l'employeur sur la participation aux réunions statutaires v. lettre CNIL du 19 sept. 1994 Dr. Ouv. 1995 p.131.

(2) J. Pellissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 22^e ed., 2004, Précis Dalloz § 894.

(3) F. Géa "Les primes antigrève" Dr. Ouv. 2000.1 ; J. Pellissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^e ed., 2004, arrêt n° 198.

(4) v. obs. J. Mouly sous Cass. Soc. 18 avr. 2000 D. 2001 jur. 263.

(5) M. Carles "Droits syndicaux dans l'entreprise : les nouveaux thèmes de négociation" NVO 27 déc. 2002 p. 19, C. Sachs-Durand "La légitimité syndicale dans l'entreprise" Dr. Ouv. 1993 p. 39 spec. p. 44.

(6) Circ. DRT du 25 oct. 1983 Dr. Ouv. 1984 p.12 § 4.1.1.1 : "La section syndicale dispose d'un crédit annuel (...) pour la négociation de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'art. L 132-20" ; ceci étant rappelé, c'est bien la loi du 28 oct. 1982 relative aux IRP et non celle du 13 nov.

1982 en matière de négociation collective qui est le support de cette innovation.

(7) A. Lyon-Caen "La Chambre sociale réécrit-elle la loi ?" L.S. mens. sept. 1998 p.62, comp. Ph. Langlois "La Cour de cassation et le respect de la loi en droit du travail" D. 1997 p. 45.

(8) En dernier lieu la loi Fillon, v. F. Saramito "Le nouveau visage de la négociation collective" Dr. Ouv. 2004 p. 445.

(9) v. la même loi, en creux, et la compléter par M. Dumas "Droit d'opposition et application de l'accord majoritaire" NVO 8 oct. 2004 p. 9 ; Le Peuple 15 déc. 1999, Repères revendicatifs, points 1.7 et II.2 ; F. Saramito "Négociation collective : les droits des organisations syndicales de salariés non-signataires" Dr. Ouv. 2003.1 et "A la recherche d'une majorité dans la négociation collective" Dr. Ouv. 2000.428.

(10) P. Rennes, *S'organiser dans l'entreprise*, VO/Atelier, 2001, p.125 ; sur le rôle structurant de la section v. J.L. Maletas in *Le Peuple* 22 sept. 2004 dans la tribune de discussion p. 31. Plus largement C. Sachs-Durand prec. spec. p. 50.

Cet ensemble plaide pour l'adaptation de l'interprétation de ce texte (11). L'adaptation est le terme adéquat puisque si l'intention initiale était connue, elle n'en était pas moins implicite ; d'autre part, à notre connaissance, les tribunaux judiciaires ne s'étant pas prononcés sur cette question il n'y avait aucun revirement à opérer (ceci ne constituant d'ailleurs pas un obstacle dirimant).

Ce rejet d'une appréciation accord par accord est regrettable et ces exigences, pourtant primordiales et urgentes, sont renvoyées à un législateur probablement peu pressé sauf à estimer que les négociateurs d'accord de branche s'empresseront de donner chair à l'article 5-3 II de la loi du 4 mai 2004 sur les détachements, droits syndicaux...

Michel Racque, délégué syndical central *Faurecia Bloc Avant* et **Arnaud de Senga**

(11) Cette intervention potentielle de la section syndicale correspond bien à l'idée de démocratie sociale et elle était d'ailleurs fortement soulignée à l'époque dans le *Guide des droits nouveaux des salariés*, 1983, édité par la CGT : "ce crédit doit permettre de démocratiser la préparation des revendications, des négociations, la négociation pendant qu'elle se déroule" (p. 32) ;

comp. J-M. Verdier, *Traité de droit du travail, Droit syndical*, vol. 2, Dalloz 2^e ed., 1984, p. 297 : "Les délégués syndicaux (...) peuvent disposer en outre de tout ou partie du crédit d'heures collectif alloué à chaque section syndicale en vue de la préparation de la négociation collective d'entreprise".

STRASBOURG

Conditions de travail et recul de l'âge de la retraite

jeudi 24 février 2005

LE MAINTIEN AU TRAVAIL DES SALARIÉS ÂGÉS

9h30 **Le "choc" démographique ou les perspectives d'évolution de la population active alsacienne**
par Annie Ebro, Insee Alsace

Les caractéristiques des arrêts de travail des salariés de plus de 55 ans

par Bertrand Fischer, médecin-conseil chef près la CPAM de Strasbourg et Laurence Weibel, service prévention de la CRAM

L'impact des aléas de l'activité professionnelle sur le niveau de retraite

par Fabienne Muller, Université Robert Schuman, Institut du travail

11h30 **Âge et travail. Des représentations aux performances réelles**

par Anne Bonnefond, Odile Rohmer et Didier Raffin, Université Louis Pasteur

11h50 **Quelques déterminants socio-économiques du maintien en activité après 55 ans**

par Michèle Forté et Guy Tchibozo, Université Robert Schuman, Institut du travail et Université Louis Pasteur

14h30 **Âge, travail et santé : quels liens ? Quelles pistes pour la prévention ?**

par le Dr Nathalie Broessel, médecin du travail et médecin attachée au service des pathologies professionnelles et de médecine du travail des Hôpitaux universitaires de Strasbourg et par le Dr Gérard Kreutz, chercheur à l'INRS

15h30 **Ateliers forum** (au choix)

1) **Maintien au travail des salariés âgés et intérêt économique de l'entreprise**

2) **La négociation collective dans les entreprises. Quelles sont les pistes à privilégier ? Quelles méthodes ? Quels contenus ? Quelles solutions spécifiques pour les TPE ?**

vendredi 25 février 2005

LA SORTIE DU TRAVAIL DES SALARIÉS ÂGÉS

9h30 **Les départs des salariés en retraite et en préretraite : évolution et perspectives**

L'évolution des départs en retraite

par Alain Caps, directeur de la caisse régionale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés d'Alsace-Moselle

L'évolution des départs en préretraite

par Tiphaine Garat, Université Robert Schuman, Institut du travail

Retraites et préretraites en Allemagne

par Otto Kaufmann, Institut Max Planck de droit social, Munich

11h15 **Les sorties pour inaptitude au travail**

par Magdeleine Brom, médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre

11h40 **Bilan et enseignements des accords collectifs organisant un départ anticipé**

par Francis Meyer, Université Robert Schuman, Institut du travail

12h **La sortie du travail des seniors est-elle synonyme de disqualification sociale ?**

par Bernard Woehl et Jean Yves Causer, Université Marc Bloch

14h30 **Ateliers forum** (au choix)

1) **Comment faciliter le maintien ou le retour à l'emploi des salariés âgés ?**

Reconnaissance des savoirs, valorisation des compétences, pratiques d'orientation des publics vieillissants

2) **Rester ou quitter son travail ? Quelles motivations animent les salariés ?**

renseignements : Institut du travail - téléphone 03 88 61 25 21 tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr <http://www-idt.u-strasbg.fr>

lieu : Palais de la musique et des congrès de Strasbourg (entrée Erasme) place de Bordeaux - tram ligne B arrêt "Lycée Kléber"