

CONTRAT DE TRAVAIL Congés payés – Renonciation – Demande de l’employeur de renoncer à 10 jours pour chaque salarié (deux espèces) – 1° Absence d’information-consultation du Comité d’entreprise – Absence de négociation collective (L 5125-1) – Caractère indifférent de l’existence de difficultés financières – Action syndicale dans l’intérêt collectif de la profession – Trouble manifestement illicite – Suspension de l’opération (première espèce) – 2° Infraction à la législation sur le temps de travail – Condamnation pénale (deuxième espèce).

Première espèce :

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE SAVERNE (référé) 21 juillet 2014
Union départementale CGT et a. contre Sotralentz Construction et a.

MOTIFS DE LA DÉCISION

(...)

2 - Les sociétés Sotralentz Construction SAS, Sotralentz Packaging SAS et Sotralentz Métal SAS sont situées à Drulingen (67) ; elles font partie du Groupe Sotralentz, qui emploie 1.300 salariés répartis sur les différentes sociétés du groupe.

Selon les parties demanderesse, chacune des sociétés défenderesses dispose d’un comité d’entreprise, de délégués syndicaux et d’un CHSCT.

3 - Les parties demanderesse exposent principalement qu’au mois de juin 2013, les salariés de la société Sotralentz Métal Industries se sont vu proposer de donner des jours de congés de fractionnement à leur employeur ; que lors de la réunion du comité d’entreprise du 25 juin 2013, la direction a exposé que 95 % des personnes concernées avaient accepté une telle renonciation ; que lors de la réunion du comité d’entreprise du 24 septembre 2013, la direction a évoqué le projet du groupe d’inviter les salariés à renoncer à 1 à 10 jours de congés ; qu’une information similaire a été opérée lors de la réunion de la délégation unique du personnel de la société Sotralentz Construction du 25 septembre 2013 ; que l’information du comité d’entreprise de la société Sotralentz Packaging s’est faite *a posteriori*, une fois le projet mis en œuvre ; qu’en octobre 2013, les sociétés Sotralentz Construction, Sotralentz Packaging et Sotralentz Métal ont mis en pratique de façon généralisée ce projet, sans que les instances représentatives du personnel ne rendent d’avis ; que les salariés du groupe se sont vu notifier, de la part de leurs employeurs respectifs, une demande de « don de congés » ; que cette demande serait justifiée par la période très difficile que traverserait le groupe Sotralentz ; qu’il est demandé à chacun des salariés, quel que soit son niveau hiérarchique, de donner 10 jours sur

la base du volontariat ; que cet appel au don n’a jamais été précédé d’une quelconque négociation avec les syndicats représentatifs, ni même d’une consultation des instances représentatives du personnel ; que l’appel au don viole, en outre, les principes d’ordre public absolu tendant au droit pour le salarié au bénéfice d’un repos effectif et les dispositions de l’accord collectif relatif au compte épargne-temps ; que les organisations syndicales représentatives ont manifesté leur désaccord sur le projet, que les syndicats ont relevé que le déséquilibre contractuel créait, *de facto*, un moyen de pression de sorte à vicier le consentement des salariés ; que les sociétés défenderesses n’ont pas renoncé à leur projet, ont maintenu l’opération et supprimé des jours et heures de congés de 61,1 % des salariés concernés, soit en moyenne 6,2 jours par salarié ;

Elles soutiennent essentiellement qu’aucun des comités d’entreprise des sociétés défenderesses n’a été consulté sur l’opération « don de congés » ; que le trouble est manifestement illicite ; qu’aucune négociation collective n’a été ouverte au sein des sociétés défenderesses, de sorte qu’aucun accord collectif autorisant de déroger aux règles légales et conventionnelles en matière de congés n’a été conclu ; qu’il y a atteinte aux dispositions d’ordre public relatives au droit aux congés des salariés ; que le projet « dons de congés » entre en contradiction avec les clauses impératives des accords collectifs ;

4 -Les sociétés défenderesses relatent le contexte de la mise en place de l’opération dite de « dons de congés », expliquant que celle-ci s’est faite en toute transparence et dans le seul souci de préserver la situation de l’emploi dans un contexte économique particulièrement tendu et difficile ; que le groupe Sotralentz a fait face, depuis le début de l’année 2013, à des baisses très importantes de son activité.

Elles détaillent les domaines et raisons de ces baisses. Elles indiquent que l’opération est terminée.

Elles rappellent la chronologie de l'opération et ses conditions d'exécution, expliquant qu'une communication a été faite à l'ensemble des salariés par le biais de réunions sur la situation économique du groupe, la sauvegarde des emplois, le non-report des congés payés au-delà du 31 mai de chaque année et la mise en place éventuelle d'un don volontaire de congés payés, avec l'engagement moral de compenser cette perte dès que la situation le permettrait ; que cet engagement moral a été concrétisé, puisque la restitution aura lieu au plus tard le 31 janvier 2016 ; que les 3 entités ont été informées à travers leur comité d'entreprise ; que l'inspection du travail a été informée.

Elles font état des modes d'informations qui ont été utilisés.

Elles soutiennent principalement que la demande en référé est irrecevable ; qu'il n'y a pas de trouble manifestement illicite et pas d'urgence ; que les syndicats requérants n'ont pas d'intérêt à agir, l'événement étant largement dépassé ; que les syndicats n'agissent pas au regard d'un mandat, au moins implicite, de leurs adhérents ou représentants dans les entreprises concernées ou sur demandes pressantes et/ou sollicitations des salariés concernés ; qu'il y a eu une vraie concertation et une discussion très générale des institutions représentatives du personnel et également de l'ensemble des salariés ;

Elles précisent les discussions qui ont eu lieu et l'accord d'entreprise qui a abouti.

Elles soulignent qu'il n'y a jamais eu la moindre intention d'éviter ou de limiter le dialogue social dans l'entreprise ; que la seule question qui reste en suspens est celle de la compensation/ restitution, sous une forme à définir, des jours de congés auxquels ont provisoirement renoncé les salariés ; qu'elles se déclarent prêtes à négocier et à conclure un accord sur la mise en place et les conditions de compensation/restitution des jours de congés concernés ; que les « dons de congés » feront, en tout état de cause, l'objet d'une restitution au plus tard le 31 janvier 2016 ;

Elles ajoutent essentiellement que le contrat de travail est un contrat synallagmatique et que la mise en place de l'opération est basée exclusivement sur le volontariat, et que l'équilibre du contrat n'était pas remise en cause ; qu'il n'était pas question de remettre en cause le droit à congé et le caractère d'ordre public qui s'y attache, mais, tout en préservant ces principes, de déterminer, dans le cadre d'un module provisoire, les meilleurs moyens de préserver l'emploi ;

Sur l'urgence.

5 - Les parties demanderesses, au soutien de leurs demandes, invoquent des faits susceptibles de constituer un *trouble manifestement illicite*.

L'urgence n'est pas une condition de la mise en œuvre des mesures conservatoires ou de remise en état, lorsqu'il est invoqué un trouble manifestement illicite.

Sur l'intérêt à agir des syndicats demandeurs.

6 - Les Unions de syndicats demanderesses représentent les salariés des secteurs d'activités des 3 sociétés défenderesses ; elles recouvrent les champs d'activités professionnelles et géographiques de ces sociétés.

En tant qu'unions, elles jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels.

Ceux-ci, en application de l'article L.2131-1 du Code du travail, ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Les Unions demanderesses ont la personnalité civile et peuvent exercer, devant les tribunaux, les actions en justice nécessaires, notamment lorsqu'il est porté atteinte à l'intérêt collectif des professions qu'elles représentent.

Elles n'ont nullement besoin d'un mandat qui serait donné par les salariés concernés d'agir *a posteriori*, dès lors que le fondement de leur action est l'intérêt collectif des professions qu'elles représentent.

En l'occurrence, l'opération « dons de congés » a forcément trait au droit aux congés des salariés, au droit au repos ; de même, les assertions relatives à l'absence de consultation des comités d'entreprise concernent l'intérêt collectif des professions représentées.

De plus, les parties demanderesses invoquent un détournement des dispositions légales visant à entraver l'action syndicale ; cette allégation a trait à l'intérêt collectif des salariés.

L'opération « dons de congés » est en cours d'exécution ; les parties demanderesses sont recevables à agir en cours d'opération, quand bien même elles n'auraient pas agi *a priori*.

7 - L'intérêt à agir des parties demanderesses est caractérisé ; il appartient à celles-ci de démontrer l'existence d'un trouble manifestement illicite.

Sur le trouble manifestement illicite.

8 - Il y a lieu de rappeler que, si le contrat de travail est un contrat synallagmatique, il n'en demeure pas moins soumis à des dispositions impératives d'ordre public, portant sur divers aspects de la convention, parmi lesquels les congés.

La négociation sur certains aspects du contrat, dont les droits impératifs aux congés, échappent, en grande partie, à la volonté individuelle.

La négociation au sein des entreprises relève, pour ces aspects, de la négociation collective.

L'opération de « dons de congés » aboutit, selon les sociétés défenderesses, à une suspension provisoire de jours de congés, avec restitution ultérieure des jours concernés (le 31 janvier 2016).

En l'espèce, il n'est pas justifié que l'opération de « dons de congés » ait été précédée :

- d'une consultation des comités d'entreprise des 3 sociétés défenderesses ;

Les sociétés défenderesses justifient d'une information sous forme de réunions ou d'une information *a posteriori*.

Il n'est justifié d'aucune consultation du comité d'entreprise avant la mise en œuvre du projet.

Les sociétés défenderesses ne produisent aucun document qui attesterait :

- d'une information préalable des comités d'entreprise sur le projet, écrite et précise, avec un délai de réflexion suffisant, et possibilité pour le comités d'entreprise de présenter des observations, d'obtenir une réponse circonstanciée préalable, de délibérer et de rendre un avis, lequel est ensuite suivi de la décision de l'employeur.

L'article L.2323-27 du Code du travail rappelle que le comité d'entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans certains domaines, dont celui objet du projet mis en œuvre par les sociétés défenderesses ; il formule des propositions et peut bénéficier du concours du CHSCT.

Les 3 sociétés défenderesses ne justifient aucunement de la mise en œuvre préalable et obligatoire de ces consultations ; elles ne produisent aucune pièce attestant de ce qu'elles auraient, préalablement à leur projet, consulter les comités d'entreprise concernés.

Cette consultation ne se limite pas à une information générale ; elle nécessite un cadre de discussions permettant au comité d'entreprise d'appréhender la problématique et éventuellement la discuter (en l'espèce, les difficultés financières).

Le cadre de la consultation préalable, tel que décrit ci-dessus et rappelé par les dispositions du Code du travail (cf. notamment article L.2323-27) s'applique dans plusieurs domaines, dont celui des congés payés.

Les difficultés financières invoquées par les 3 sociétés ne pouvaient leur permettre de ne pas procéder à la consultation préalable des comités d'entreprise concernés, avec informations précises et écrites sur le projet, sur les motivations circonstanciées du projet (difficultés économiques ; présentation des résultats, notamment d'exploitation), avec possibilité pour les comités d'entreprise d'examiner les documents produits en disposant d'un délai suffisant et formulation d'avis.

Les 3 sociétés défenderesses ne justifient pas avoir mis en œuvre la consultation préalable obligatoire des comités d'entreprise, à laquelle elles devaient se soumettre avant toute mise en place du projet envisagé, dans les conditions sus-indiquées.

Aucune pièce n'est produite qui établirait le processus de la consultation préalable.

Les discussions individuelles ou en entreprises qui ont été effectivement menées par les sociétés défenderesses ne pouvaient leur permettre d'occulter la consultation préalable au sens des dispositions du Code du travail, quand bien même le projet aurait emporté, dans les entreprises et au sein des salariés, une adhésion importante.

L'absence de consultation préalable des comités d'entreprise sur le projet constitue un « trouble manifestement illicite »

9 - Les motivations invoquées par les 3 sociétés défenderesses, en l'occurrence des difficultés économiques avec des répercussions sur l'emploi, auraient dû les conduire à procéder selon les dispositions

de l'article L.5125-1 du Code du travail en concluant un accord d'entreprise avec les organisations syndicales de salariés représentatives. En l'espèce, les sociétés défenderesses ne produisent aucun accord d'entreprise, conforme aux dispositions de l'article L.5125-1.

Le droit aux congés payés est d'ordre public ; il ne peut être dérogé à ce droit, même sur le fondement de l'adhésion ou le volontariat du salarié.

De la même manière, les jours du compte épargne-temps ne peuvent être utilisés que dans le cadre des accords qui les prévoient.

Les tempéraments relèvent de l'accord d'entreprise dans le seul cadre des dispositions de l'article L.5125-1 du Code du travail.

10 - Il y a lieu d'ordonner les mesures de remise en état qui s'imposent pour faire cesser le trouble manifestement illicite créé par l'opération dont s'agit.

Il y a lieu d'ordonner la suspension de l'opération « don de congés » en cours au sein des 3 sociétés défenderesses et d'ordonner la restitution à l'ensemble des salariés de ces sociétés des droits aux congés payés, au compte épargne-temps et aux autres congés concernés par l'opération « dons de congés ».

Il n'y a pas lieu, à ce jour, de prévoir une astreinte.

Il y a lieu de dire que, s'agissant de l'opération en cours « don de congés » :

- les sociétés défenderesses ne pourront solliciter le don de congés payés ou de jours ou heures relevant du compte épargne-temps auprès de leurs salariés ;
- les sociétés défenderesses ne pourront prélever d'office des jours ou heures de congés payés ou relevant du compte épargne-temps auprès de leurs salariés ;

PAR CES MOTIFS

Disons que l'action de l'Union départementale CGT du Bas-Rhin sise à Strasbourg, de l'Union locale CGT de Saverne et environs sise à Saverne et de l'Union des syndicats des travailleurs de la métallurgie CGT du Bas-Rhin (USTM CGT) sise à Strasbourg est recevable ;

Ordonnons la suspension de l'opération « dons de congés » en cours au sein de la Société Sotralentz Construction SAS sise à Drulingen, de la Société Sotralentz Packaging SAS sise à Drulingen et de la Société Sotralentz Métal SAS sise à Drulingen, et ordonnons la restitution à l'ensemble des salariés de ces sociétés des droits aux congés payés, au compte épargne-temps et aux autres congés concernés par l'opération « don de congés ».

Disons que, s'agissant de l'opération en cours « dons de congés », la Société Sotralentz Construction SAS sise à Drulingen, la Société Sotralentz Packaging SAS sise à Drulingen et la Société Sotralentz Métal SAS sise à Drulingen :

ne pourront solliciter le don de congés payés ou de jours ou heures relevant du compte épargne-temps auprès de leurs salariés ;

ne pourront prélever d'office des jours ou heures de congés payés ou relevant du compte épargne-temps auprès de leurs salariés ;

(M. Totaro, prés. – M^{es} Dulmet, Barraux, av.)

1) Sur l'action publique :

Attendu qu'il résulte de la procédure que le groupe de la société Sotralentz, composé de huit sociétés (Sotralentz SAS, KJ Développement, Industrial Training Center, Sotralentz Construction, Sotralentz Métal Industries, Sotralentz Packaging, Secofab et Sfar), devant faire face, depuis 2008, à d'importants problèmes financiers structurels, a, courant 2013, adressé aux 877 employés de son groupe un courrier, le 15 octobre 2013, dans lequel il leur demandait de faire un don de jours de repos acquis (congés payés, repos de remplacement, jours figurant sur le compte épargne-temps, etc.) ;

que plusieurs centaines d'employés répondaient favorablement à cette incitation, « redonnant » près de 2.950 jours de repos acquis à leurs employeurs ;

que ces dons étaient matérialisés dans les fiches de paie du mois d'octobre 2013 soit le 31 octobre 2013, puisque les jours « redonnés » disparaissaient ;

qu'il est également constant que la Direction du travail, qui a été avisée du projet de la direction du groupe dans le courant du mois de septembre 2013, a clairement indiqué au groupe Sotralentz qu'une telle procédure était illégale, le Code du travail ne permettant pas un tel abandon de jours de repos par les salariés au profit d'un employeur ;

qu'en dépit de cet avertissement, les 8 sociétés ont mené à terme ce processus, qui est visé dans les présentes poursuites ;

Attendu qu'en défense, les sociétés allèguent en premier lieu que les infractions seraient prescrites ;

qu'il est rappelé que la société a écrit à ses salariés le 15 octobre 2013 pour qu'ils consentent à abandonner des jours de congé, puis a traité les réponses favorables dans le courant de la seconde quinzaine de ce même mois, pour finalement supprimer les jours de congés « redonnés » sur les fiches de paie du mois d'octobre 2013 ; que le délai annuel de prescription commence à courir à compter du 31 octobre 2013 ;

que, suite à l'enquête établie conjointement par les Direccte du Bas-Rhin, de la Moselle et de la Saône-et-Loire, un procès-verbal a été établi, daté du 30 septembre 2014 ; qu'il est de jurisprudence constante qu'un tel procès-verbal est de nature à interrompre le délai de prescription ;

que l'argumentation développée par la défense, à savoir que cette date du 30 septembre 2014 ne serait pas certaine, est sans emport, à partir du moment où il est établi que ledit rapport a été communiqué au Parquet et réceptionné par ses services le 23 octobre 2014 (date du cachet d'entrée), soit avant l'expiration du délai de un an de prescription ;

que, dans ces conditions, le tribunal constate que l'infraction n'est pas couverte par la prescription ;

Attendu que les sociétés développent également qu'il manquerait l'élément matériel de la « suppression » des jours de congé, ainsi que l'élément intentionnel, au motif que la direction du groupe n'aurait jamais souhaité méconnaître les droits acquis des salariés ;

Que, cependant, en ce qui concerne l'élément matériel, le tribunal constate que, sur les fiches de paie du mois d'octobre 2013, les jours de repos, congé qui avaient été « donnés » par les salariés ont tout simplement disparu ; que la disparition des fiches de paie de ces jours de congé s'apparentent clairement en une suppression d'un droit à congés ; qu'il est, en outre, vain pour les sociétés d'arguer qu'elles se seraient engagées « moralement » à restituer ces jours, car cet engagement, qualifié de « moral » par les prévenus, ne peut être considéré comme étant de nature à constituer un droit ; qu'enfin, une promesse de restitution n'est pas de nature à faire disparaître la suppression actuelle, et factuelle, de ces jours ;

qu'en ce qui concerne l'élément moral, il y a lieu de rappeler qu'en matière contraventionnelle, il n'est pas exigé comme élément constitutif de l'infraction, l'élément matériel étant suffisant pour la caractériser ; qu'en tout état de cause, il y a lieu de constater que les instances dirigeantes du groupe savaient pertinemment – avant d'envoyer le courrier en direction des salariés – que ce comportement était constitutif d'une infraction ; qu'en effet, les trois Direccte territorialement compétentes avaient avisé les sociétés de ce fait ; qu'en outre, la lecture des auditions de M. Kientz, DRH du groupe, et de M. Ducaruge, Directeur général, démontrent que la connaissance du caractère illégal du procédé était parfaitement acquise ; que M. Ducaruge indiquait « nous savions que cela n'était pas admis par la loi (...). C'est dommage que M. Gremaud, inspecteur du travail, applique strictement les textes de loi là où les entreprises françaises sont en énormes difficultés », alors que M. Kientz déclarait « nous sommes conscients de ne pas avoir appliqué scrupuleusement les textes de loi en la matière, mais, en contrepartie, nous avons pu préserver des emplois dans un contexte économique très préoccupant » ;

Attendu alors qu'il y a lieu de juger que les sociétés ont enfreint la législation sur les temps de repos et de congés ;

que les sociétés arguent enfin qu'il ne serait pas possible de poursuivre les sociétés pour ces trois types de contraventions, en ce sens qu'elles dériveraient toutes d'un fait unique et qu'il y aurait un concours idéal d'infractions dérivant du même fait, de sorte qu'une seule peine contraventionnelle devrait être encourue ;

que les sociétés sont poursuivies sur trois fondements, à savoir ceux des articles :

- L. 3141-1 et R. 3143-1 du Code du travail, qui portent sur la préservation des droits aux congés payés, et donc du repos du salarié ; qu'au cas d'espèce, par cette demande de don de congés payés, les sociétés remettaient en cause ce droit au repos ;

- L.3121-24 et R. 3124-7 du Code du travail, car le processus mis en place par le groupe permettait également aux sociétés de récupérer des heures supplémentaires effectuées et acquises par les salariés donateurs ;

- L. 3121-11, car, du fait de cette pratique, le fait de débi-ter le compteur en repos obligatoire et repos compensateur de remplacement contrevenait nécessairement à l'attribution due de tels repos, comme contrepartie aux heures supplémentaires ;

qu'il y a donc lieu de constater que cette pratique illégale a porté atteinte à plusieurs intérêts sociaux différents (protection du droit au repos par l'octroi de jours de congé ; protection du droit à récupération des heures supplémentaires ; protection du système du repos compensateur...), de sorte qu'il est possible de diligenter des poursuites sur ces trois fondements ;

Attendu, dans ces conditions, qu'il y aura lieu d'entrer en voie de condamnation ;

Attendu que la SARL Industrial Training Center, la SAS Sotralentz Construction, la SAS Secofab, la SAS Sotralentz Métal Industries, la SAS Sotralentz Packaging, la SAS Sotralentz et la SAS Sfar n'ont pas été condamnées au cours des cinq dernières années, celles-ci peuvent donc bénéficier d'une peine assortie du sursis simple, conformément à l'article 132-33 du Code pénal ;

2) Sur l'action civile (...)

PAR CES MOTIFS

Sur l'action publique :

Déclare la SAS Sotralentz coupable des faits qui lui sont reprochés, condamne la personne morale à :

- 38 fois une amende contraventionnelle de cent euros (100 euros) avec sursis à titre de peine principale pour (38 infractions) non-attribution ou attribution non conforme de congés annuels par employeur, faits commis le 31/10/2013 à Drulingen ;

- 16 fois une amende contraventionnelle de cinquante euros (50 euros) à titre de peine principale pour (16 infractions) emploi de salarié au-delà du contingent réglementaire d'heures supplémentaires sans contrepartie obligatoire en repos conforme, faits commis le 31 octobre 2013 à Drulingen ;

- 27 fois une amende contraventionnelle de cinquante euros (50 euros) à titre de peine principale pour (27 infractions) violation de convention ou accord collectif relatif aux contreparties aux heures supplémentaires, faits commis le 31 octobre 2013 à Drulingen ;

(M. Walgenwitz, prés. – M^{es} Dörr, Barraux, av.)

Note.

« ... ensuite est venu le chômage, qui s'est abattu sur la classe ouvrière ainsi mutilée, sans provoquer de réaction. (...) Les ouvriers qui sont demeurés dans les entreprises ont fini par considérer eux-mêmes le travail qu'ils accomplissent non plus comme une activité indispensable à la production, mais comme une faveur accordée par l'entreprise. » (1).

Ainsi la philosophe Simone Weil évoquait-elle la situation des travailleurs en 1933, alors que la France était frappée à son tour par la grande crise. Assurément, alors que les salariés sont tout autant affaiblis, sans doute dans une moindre acuité mais sur une durée infiniment plus longue, les employeurs d'aujourd'hui ont appris à user pleinement de cette situation où, par la menace du chômage, l'emploi est de nouveau vécu comme une « faveur ».

Et dans un temps où l'opposition entre le capital et le travail est dite dépassée (2), les salariés peuvent se voir requis à abandonner pour l'avenir une part de leur salaire dans le cadre des accords de maintien dans l'emploi institués par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013, et transcrit dans le Code du travail sous les articles L.5125-1 et suivants, pour aider « leur » entreprise – et les actionnaires de celle-ci – à peine d'être licenciés.

Mais, assurément, cette mobilisation des salariés par leur direction et pour leur profit, cet appel au sacrifice, n'apparaît plus suffisant à maints employeurs. Ainsi, sans condescendre à négocier un quelconque accord, le groupe Sotralentz, sous prétexte de difficultés financières, appelait-il l'ensemble des employés des huit entreprises, non pas à accepter pour l'avenir une diminution de leur salaire, mais, bien au-delà, à lui céder des droits acquis à congés. Les travailleurs, depuis la loi du 9 mai 2014, n'ont-ils pas la possibilité de donner des jours de congés à leurs collègues dont les enfants sont gravement malades (3) ? Pourquoi dès lors ne pourraient-ils en donner à « leur » entreprise, également malade économiquement ?

Plus précisément, le 15 octobre 2013 (4), les salariés des entreprises de ce groupe se voyaient sollicités par

(1) *Allons-nous vers la Révolution ? in La Révolution Proletarienne*, 25 août 1933.

(2) « Cet accord du 11 janvier est plus important encore par le sens qu'il donne aux relations du travail. (...) Certains commentaires parlent de « donnant-donnant ». (...) Ces commentaires sont le reflet du passé. Nous sommes dans un type de contrat « gagnant-gagnant ». (...) Cela ne veut pas dire qu'il n'y a plus de conflit et de contradiction. Cela n'est pas un effacement des contradictions, mais leur dépassement », Michel Sapin, discours aux directeurs régionaux des entreprises, 24 janvier 2013.

(3) Articles L.1225-65-1 et 2 du Code du travail. Nous sommes pleinement conscients de l'anachronisme, l'initiative de Sotralentz étant antérieure au vote de la loi. Mais l'idée était déjà popularisée depuis plusieurs mois.

(4) Quoique l'ordonnance de référé, dont il sera question plus loin, évoque une demande formée dès juin 2013.

leur direction pour renoncer à des droits à congés de toute nature : congés payés, jours de repos compensateur de remplacement pour heures supplémentaires, jours de repos compensateur pour dépassement du contingent d'heures (car, dans ce groupe, manifestement, on ne chôme pas), ainsi qu'à des prélèvements sur leur compte épargne-temps.

Sur les quelque huit cents salariés destinataires de cette demande, plusieurs centaines, dit le jugement – 477 exactement – répondirent favorablement, donnant au total quelque 3000 jours de congés (5). Tout cela, contre un « engagement moral » de leur rendre, en des jours meilleurs, ces jours et l'espoir de conserver leur emploi.

Simple « engagement moral » ou engagement ferme, comme le laissent supposer certaines autres déclarations de la direction ? Dans le premier cas, il s'agirait d'une pure violation des droits des travailleurs, dans le second d'un simple maquillage comptable, d'un double jeu d'écriture : traduit dans le bilan par réduction des provisions pour congés, d'une part, et, d'autre part, sur les bulletins de paie, par minoration des droits à congés (6). Les salariés n'apparaîtraient alors que les complices inconscients de cette manipulation comptable, quand bien même, et très judicieusement, le juge soulignera que « *une promesse de restitution n'est pas de nature à faire disparaître la suppression actuelle et factuelle, de ces jours* ».

Nous noterons, en marge de notre propos, qu'il est surprenant que toutes les sociétés d'un groupe qui se présente comme très diversifié dans ses activités rencontrent des difficultés financières, sauf à supposer des renflouements des unes par les autres, par le biais de quelque vase communicant en marge du droit des affaires, pour ne pas dire plus.

Questionnés par les directions dès avant la mise en œuvre du projet, les inspecteurs du travail concernés, gardiens de l'ordre public social, en avaient souligné clairement la violation et avaient conseillé d'engager des négociations aux fins de conclure un accord de maintien dans l'emploi. Cela n'empêcha nullement l'employeur de passer non seulement outre à ces rappels de la loi, mais de refuser de négocier avec les syndicats, arguant d'un « mauvais climat social » et,

qui plus est, de ne pas même consulter les comités d'entreprise concernés, ne les informant qu'*a posteriori* de cette initiative.

Au demeurant, ce dernier manquement conduira le Tribunal de grande instance de Saverne, saisi à juste titre par la CGT par voie de référé, d'ordonner la restitution à l'ensemble des salariés des droits à congés par ordonnance du 21 juillet 2014 (7) : décision qui restera lettre morte, ce qui pèsera sans doute lourd lors du jugement.

Dans ce sens, dès lors que la simple manipulation comptable était écartée, la direction du groupe ne revendiquant qu'un « engagement moral » à réintégrer les salariés dans leurs droits, la condamnation prononcée par le Tribunal de police publiée ici et, en amont, l'intervention par voie de procès-verbal des inspecteurs du travail, peuvent paraître toutes logiques et n'appeler ni publication, ni, *a fortiori*, commentaires, tant il est vrai que la volonté des parties au contrat de travail ne saurait conduire le salarié à renoncer aux droits qu'il tient par la loi ou par les accords collectifs qui lient l'employeur. Tel est le fondement même de l'ordre public social, corrélat du lien de subordination juridique du salarié, et donc de sa position de partie faible au contrat.

Quelques remarques s'imposent toutefois, au regard du contexte politique actuel.

En premier lieu, d'aucuns pourraient s'étonner que les inspecteurs du travail n'aient pas également verbalisé pour entrave au fonctionnement du (des) comité(s) d'entreprise, ce qui aurait naturellement conduit à un jugement devant le tribunal correctionnel. Mais ce choix, pourtant *a minima*, s'imposait, nous semble-t-il, dès lors que la justice n'est guère sensible – et c'est un euphémisme – à la violation des droits collectifs, et que les taux de classement sans suite sont vertigineux (8). L'efficacité donc a été choisie à juste titre : la seule rapidité de l'audience en témoigne, puisque l'affaire a été jugée le 30 juin 2015, sur la base d'un procès-verbal transmis au parquet le 23 octobre 2014. Mais en témoigne également la sévérité des condamnations : un total de 54 500 € pour 759 contraventions retenues. Sévérité relative, cependant, puisque, d'une part, les personnes physiques, dirigeants des entreprises,

(5) Notons ici que ces 3000 jours ne représentent toutefois qu'un tiers environ des dons espérés, puisque le groupe attendait de chaque salarié qu'il lui en rétrocède 10.

(6) Militerait dans ce sens, si les années comptables dans le groupe sont calées sur les années civiles, le fait qu'il y ait eu « engagement moral » à recréditer les salariés « donataires » au plus tard le 31 janvier 2016.

(7) reproduite ci-dessus ; cf. sur cette ordonnance, la Semaine Sociale Lamy. Report de congés : le risque du hors-piste – entretien avec Odile Levannier-Gouël, Maître de conférences à l'université d'Orléans.

(8) Le Tribunal correctionnel de Paris semble sortir de sa léthargie : v. not. 2 déc. 2014, Dr. Ouv. 2015 p.503 (entrave au CHCT) ; 21 janv. 2014, Dr. Ouv. 2014 p.561, n. E. Tuailon-Hibon (entrave aux CHSCT et DP).

n'ont pas été poursuivies (n'étaient-elles pas actionnaires, si ce n'est marginalement ?) et que, d'autre part, la condamnation des contraventions les plus graves aux yeux de la loi a été assortie du sursis (9), alors que les personnes morales pour ces seules infractions retenues encourraient un total de plus de 300 000 € d'amende.

La seconde remarque est relative à la limite des infractions retenues : le don de jours de congés d'ancienneté prévu par au moins une convention collective de branche n'était clairement pas passible de quelque sanction pénale que ce soit, puisque seules sont sanctionnées, en matière de non-respect des dispositions conventionnelles, les violations des salaires minima étendus et celles des dispositions dérogatoires en matière de répartition de la durée de travail.

À l'inverse, nous ne pouvons que critiquer qu'aient été écartés les prélèvements sur les comptes épargne-temps, le procureur n'ayant pas poursuivi sur ce chef, suivant en cela les arguments des inspecteurs du travail, estimant qu'aucune infraction n'est attachée à cette violation. Or, ceci nous semble fort contestable : les salariés ont droit à des congés, à divers titres, et principalement aux congés payés légaux. La seule circonstance qu'une fois ouverts, certains salariés décident d'en user selon un autre mode, en le différant, ne nous semble pas de nature à faire disparaître l'infraction première de non-attribution des droits légaux à congés.

Enfin, on ne peut qu'être choqué que le don de jours de repos compensateur de remplacement, prévus conventionnellement, ne relève que d'une contravention de 4^{ème} classe. Ne s'agit-il pas là, ni plus, ni moins, que du non-paiement des heures supplémentaires et, dès lors, cela ne s'apparente-il pas au délit de travail dissimulé, tel que défini par l'article L.8221-5 du Code du travail (10) ?

La troisième remarque, plus essentielle, concerne la remise en cause contemporaine de la notion d'ordre public social. Nul, parmi les lecteurs de cette revue, n'ignore le renversement presque achevé de la hiérarchie existante entre la loi et les conventions collectives. La loi du 20 août 2008 (11), dans

ses deux volets, en témoigne de manière éclatante : l'accord d'entreprise se situe désormais au-dessus de l'accord de branche (fut-il étendu) et la loi elle-même n'est en passe de n'être plus que supplétive... Cette bataille gagnée, désormais le patronat se concentre sur une nouvelle : la suprématie de l'accord collectif sur le contrat de travail (12). Et les propositions de la Commission *Combrexelle*, qui va pleinement dans ce sens ne laisse pas d'inquiéter.

La dernière remarque concerne la prochaine quasi-disparition du droit pénal du travail. En effet, après deux vaines tentatives – la loi relative à la formation professionnelle bloquée par le Sénat (13) sur cette partie et la proposition de loi, pilotée par le Gouvernement (14) – le ministre de l'Économie (!) a réussi à faire voter par les députés une habilitation à légiférer par voie d'ordonnance quant à de « nouveaux droits » de l'inspection du travail. Cela recouvre, pour l'essentiel, la création en parallèle des sanctions pénales des infractions au Code du travail, de sanctions administratives, au plus grand mépris du principe dégagé par Montesquieu et inscrit dans le préambule de la Constitution – la Déclaration des Droits de l'Homme – qu'il ne saurait y avoir de démocratie sans séparation des pouvoirs.

Seuls les naïfs peuvent penser que ces deux régimes de sanctions administratives et judiciaires pourront réellement coexister. À l'évidence, le premier fera disparaître le second. Et, si nous avons dit plus haut que les sanctions prononcées dans le cas d'espèce (mais également de manière générale) sont très en-deçà des maxima encourus, il n'en demeure pas moins que la justice, par les verdicts rendus, par leur force symbolique, parce qu'elle est rendue au nom du peuple, est infiniment plus crainte par le patronat que des sanctions strictement financières et administratives déterminées dans le plus grand secret. Et vouées à le rester. Dans ce sens, le jugement publié ici ressemble quelque peu à un chant du cygne.

Jacques Déchoz et Pierre Boutonnet,
Inspecteurs du travail

(9) Ce qui ramène le montant des amendes à payer à 22900 €.

(10) « Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : (...) 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 premier de la troisième partie ».

(11) Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(12) Cf. sur ce sujet, l'excellente intervention d'Emmanuel Dockès au colloque « Négociation collective et contrat de travail », publié par Droit Ouvrier, avril 2015.

(13) Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(14) Proposition de loi sur les pouvoirs de l'inspection du travail n°1848 déposée le 27 mars 2014.