

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS Accords catégoriels – Exercice du droit d’opposition à l’égard de l’un d’entre eux – Inégalité de traitement entre salariés couverts par un accord et les autres – Action syndicale visant à étendre le bénéfice de certaines dispositions.

COUR D’APPEL DE VERSAILLES (6^{ème} ch.) 15 mars 2016

Société européenne Dassault Systèmes contre Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie

SUR LES FAITS

Considérant qu’il résulte des pièces et conclusions des parties qu’à la suite de la loi sur les 35 heures, ont été conclus au sein de la société Dassault Systèmes deux accords relatifs à l’aménagement du temps de travail, l’un, applicable aux « cadres positionnés », du 15 octobre 1999, l’autre, concernant les salariés non cadres, en date du 8 février 2000 ;

Que, dans le courant de l’année 2010, sont intervenues dans l’entreprise des négociations qui ont abouti, le 20 juin 2011, à la signature d’un avenant numéro 2 à l’accord du 8 février 2000 ;

Que, parallèlement, se déroulait aussi une négociation portant sur la révision de l’accord d’entreprise applicable aux cadres et un avenant à cet accord a été signé le 20 juin 2011 également ;

Que la CGT n’a pas signé ces avenants et, compte tenu de sa position majoritaire au sein du collège des salariés non-cadres, elle a fait opposition à l’entrée en vigueur du premier des deux nouveaux avenants le 5 juillet 2011 ; qu’elle a sollicité, en outre, de la direction, l’ouverture immédiate de négociations, le 26 août suivant, afin d’établir l’égalité de traitement sur trois points visés dans l’accord auquel elle venait de s’opposer, concernant :

- le CET,
- les horaires d’accès à l’entreprise (6 h 30 – 20 h 30),
- 10 jours de récupération possible ;

Que, le même jour, la direction a opposé un refus à la demande de la CGT ;

Que, le 8 novembre 2012, la CGT a saisi le Tribunal de grande instance de Versailles à l’effet de voir juger qu’il existe dans l’entreprise une inégalité de traitement entre le personnel cadre et le personnel non-cadre en matière d’heures d’accès à l’entreprise et de nombre de jours d’autorisation d’absence ;

Que, devant le tribunal, la société Dassault Systèmes soutenait que la CGT était irrecevable en son action, au motif qu’elle-même, du fait de son opposition, était à l’origine de l’inégalité de traitement alléguée ;

Que, dans le jugement entrepris, le tribunal a écarté cette fin de non-recevoir, en estimant que les prétentions de l’organisation syndicale étaient étrangères au processus de la négociation collective ; qu’au fond, les premiers juges ont constaté que, seuls, les cadres bénéficiaient, d’une part, d’une amplitude de 6 h 30 à 20 h 30, avec une plage de présence obligatoire compatible avec ces conditions d’accès, et, d’autre part, de 10 jours d’autorisation d’absence,

contre 9 pour les non-cadres, étant précisé que ces deux séries d’avantage avaient été prévus au profit des non-cadres par l’avenant auquel la CGT a fait opposition le 5 juillet 2011 ;

Que, selon le tribunal, cette inégalité de traitement des deux catégories de personnel en cause, cadres et non-cadres, n’est justifiée par aucune raison objective et l’action de la CGT doit donc être accueillie ;

Considérant que, pendant le cours de la présente procédure, la société Dassault Systèmes a signé, le 5 avril 2013, un accord afférent au CET, qui était l’une des revendications de la CGT comprises dans la demande de réouverture des négociations précitée ;

Qu’il s’ensuit que l’inégalité de traitement fondant présentement les prétentions de la CGT n’a plus trait qu’aux horaires d’accès à l’entreprise et aux 10 jours d’autorisation d’absence ;

(...)

Sur l’existence d’une inégalité de traitement

Considérant que la CGT fonde ses demandes sur l’inégalité de traitement entre cadres et non-cadres, qui résulte, selon elle, de l’application aux cadres des dispositions de l’accord du 20 juin 2011 concernant cette catégorie de personnel – relatives aux horaires d’accès à l’entreprise et au nombre de jours d’autorisation d’absence – alors que les personnels non-cadres, du fait de l’opposition de la CGT à l’entrée en vigueur de l’accord du 20 juin 2011 applicable aux non-cadres – qui contenait les mêmes dispositions – ne bénéficient pas de ces deux séries de mesures et continuent, comme précédemment, à ne disposer que de 9, au lieu de 10, jours d’absences autorisées, tandis que l’amplitude horaire les concernant est de 7 h 30 à 19 h 30, au lieu de 6 h 30 – 20 h 30 pour les cadres ;

Considérant qu’au soutien de ses demandes, la CGT expose qu’aucune raison objective et pertinente ne justifie de priver les salariés non-cadres des deux séries d’avantages précités, alloués aux cadres dans l’accord qui leur est propre du 20 juin 2011 ; que la différence de catégorie professionnelle n’est pas une raison suffisante en l’espèce, dès lors que la situation critiquée ne procède pas d’un accord visant l’ensemble des catégories de salariés mais d’un accord applicable seulement à la catégorie des cadres ; que, dans ces conditions, l’accord qui, dans le premier cas (accord applicable à tout le personnel), pourrait, selon la dernière jurisprudence de la Cour de cassation, être présumé licite jusqu’à

preuve de son caractère inégal, ne saurait bénéficier de cette présomption de licéité dans le deuxième cas (accord catégoriel, comme en l'espèce), la différence de catégorie ne pouvant, alors, valablement justifier l'inégalité de traitement instaurée entre catégories de personnel ;

Considérant que la société Dassault Systèmes objecte que :

- la contestation de la CGT n'est pas recevable en vertu du principe dit de « l'estoppel » – nul ne peut se contredire au détriment d'autrui : elle fait état de l'incohérence de la démarche de l'organisation syndicale dans la négociation des accords litigieux et prétend que la CGT entend obtenir judiciairement ce qu'elle n'a pu obtenir par la voie de la négociation, d'autant qu'elle est à l'origine de l'inégalité de traitement invoquée, par son opposition à l'entrée en vigueur de l'accord des non-cadres ; la société Dassault Systèmes en conclut que la CGT ne saurait, sans mauvaise foi, « tirer profit en justice de la situation qu'elle a elle-même engendrée » ;
- les demandes de la CGT bafouent les principes de la négociation collective, puisque la CGT, ne tenant nullement compte de l'équilibre de l'accord concernant les cadres, sollicite l'application de certaines dispositions, seulement, de cet accord et requiert « l'application unilatérale aux non-cadres de ses seules revendications » ;
- la contestation de la CGT méconnaît la notion de négociation catégorielle, inhérente à la spécificité des organisations syndicales catégorielles ;
- la CGT ne démontre pas, au fond, l'inégalité de traitement alléguée ;
- en tout état de cause, les inégalités sont licites car elles résultent de l'application de la loi, plus précisément de l'opposition que la CGT a exercée le 5 juillet 2011 ;

Considérant que l'argument de l'appelante Dassault Systèmes rappelle en vain les différentes positions prises au cours de la négociation des accords litigieux par la CGT, qui demeurent sans incidence sur le comportement procédural de celle-ci ; que la stratégie de cette organisation syndicale, qu'elle qualifie d'incohérence, ne saurait, de toute façon, caractériser une posture procédurale interdite ou de mauvaise foi, étant d'ailleurs observé que la société Dassault Systèmes ne forme aucune demande de dommages et intérêts tendant à voir « sanctionner » une quelconque mauvaise foi de la CGT ;

Considérant qu'en outre, si cette organisation a fait opposition à l'entrée en vigueur de l'accord visant les non-cadres, signé le 20 juin 2011, la société Dassault Systèmes n'apparaît pas, pour autant, fondée à invoquer cette opposition pour faire obstacle aux prétentions de la CGT ;

Qu'en droit, le fait pour une organisation syndicale de s'être opposée aux effets d'un accord d'entreprise signé ne peut priver celle-ci du droit

de soumettre ensuite au juge la situation résultant de la coexistence, dans l'entreprise, des effets de cette opposition – qui, par nature, met à néant la totalité de l'accord – et d'un autre accord, réservé aux cadres, en vigueur, dont le syndicat soutient qu'il contient des dispositions constitutives d'une inégalité de traitement envers les salariés non-cadres ;

Que la société Dassault Systèmes n'étaye d'ailleurs son argumentation sur aucun texte juridique et ne peut sérieusement prétendre que la CGT aurait épuisé, avec son opposition, sa capacité à contester la situation née dans l'entreprise de cette opposition ;

Considérant que s'avèrent également sans objet les moyens tirés par l'appelante des principes de la négociation collective ; qu'en effet, la procédure engagée par la CGT n'a pas pour objet de remettre en cause l'accord du 20 juin 2011 réservé aux cadres, non plus que de modifier son champ d'application en l'étendant aux salariés non-cadres, puisque les demandes tendent à voir constater que, depuis l'entrée en vigueur de l'accord conçu pour les cadres, les salariés non-cadres subissent une inégalité de traitement à propos des deux points rappelés ci-dessus ;

Qu'ainsi, les demandes formées par la CGT au titre de l'inégalité de traitement ne heurtent, *a priori*, nullement le principe de globalité de l'accord collectif qui, en cas de demande d'annulation de certaines dispositions de l'accord, conduit à rechercher si ces dispositions participent à l'équilibre de celui-ci tout entier ; qu'en l'espèce et dans le respect de ce principe, fondateur de la négociation collective, rappelé par la société Dassault Systèmes, il y aura lieu ci-après de procéder à une semblable recherche afin d'apprécier la façon dont les avantages aujourd'hui contestés s'intègrent dans l'architecture de « l'accord cadres » en cause ;

Considérant que, de même, la société Dassault Systèmes ne peut sérieusement prétendre que, le droit d'opposition prévu par la loi étant à l'origine de la situation d'inégalité alléguée, il s'en déduirait que l'inégalité litigieuse résulterait de la loi, alors que celle-ci n'a prévu que le droit d'opposition en lui-même, sans régir les éventuelles inégalités subséquentes ;

Considérant qu'en définitive, il revient à la cour de déterminer si la situation des salariés non-cadres de la société Dassault Systèmes correspond, ou non, à une situation d'inégalité de traitement et, pour ce faire, comment définir cette inégalité, avant, le cas échéant, d'apprécier celle-ci ;

Considérant que l'inégalité de traitement entre deux catégories de personnel suppose que, bien que celles-ci se trouvent placées dans une situation identique, l'une d'elles seulement bénéficie d'un avantage, justifié par une raison objective, vérifiable par le juge ;

Considérant, certes, qu'il serait aisé d'objecter, comme le fait l'appelante, que la situation différente est ici non contestable et autorise donc un traitement différent des personnels cadres et non-cadres, dans la mesure où l'inégalité dont se plaint la CGT trouve sa source dans les dispositions de l'accord réservé aux cadres du 20 juin 2011, alors que les salariés non-cadres, non visés par cet accord, se trouvent dans une autre situation juridique, celle créée par l'opposition de la CGT à l'accord qui leur était destiné et, partant, celle de l'absence de tout accord qui leur soit applicable ;

Considérant, toutefois, que la condition d'identité de situation, requise pour apprécier l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement, ne peut recouvrer la seule identité de situation juridique entre les termes de la comparaison ; que la situation à prendre en considération est ainsi une notion factuelle – quelle que soit son origine – qui conduit à rechercher si le traitement, plus favorable, dont bénéficie une catégorie de personnel par rapport à une autre est justifié par un motif objectif, fondé sur des considérations de nature professionnelle ;

Qu'il importe peu que les avantages requis par la CGT au profit des salariés non-cadres soient issus d'un accord concernant les seuls cadres, négocié séparément de celui qui était destiné aux non-cadres et que l'opposition de la CGT a privé d'effet ; que, dans l'hypothèse où cet accord réservé aux cadres eût été conclu en l'absence de tout accord négocié pour les non-cadres, l'inégalité de traitement résultant des dispositions de cet accord, si elle avait été caractérisée, eût pu être dénoncée, au même titre que le fait présentement la CGT, pour les dispositions de l'accord applicable aux cadres le 20 juin 2011, relatives aux horaires d'accès à l'entreprise et au nombre de jours d'autorisation d'absence ;

Considérant que l'opposition de la CGT à la prise d'effet de « l'accord non-cadres » du 20 juin 2011 ne saurait priver cette organisation syndicale du droit d'invoquer l'inégalité de traitement dont sont l'objet les salariés non-cadres, du fait de l'application de ces dispositions ; que le caractère conventionnel de ces dispositions ne fait pas davantage obstacle à cette prétention, dès lors qu'il n'est aucunement démontré, ni même allégué, que les dispositions litigieuses seraient, au cas d'espèce, l'indissociable contrepartie de certaines autres dispositions de l'accord des cadres – étant d'ailleurs observé que l'intransigeance du principe d'égalité de traitement, lié à son caractère d'ordre public, ne saurait s'accommoder de semblables considérations ; qu'enfin, la démarche de la CGT ne revêt pas de caractère frauduleux, alors que l'accord frappé d'opposition comportait, comme celui des cadres, les dispositions en litige et qu'ainsi l'actuelle procédure ne tend pas à obtenir le bénéfice d'avantages qui auraient été refusés par la voie de la négociation ;

Et considérant qu'au fond, les mesures revendiquées par la CGT pour les non-cadres ont trait, en premier lieu, à l'amplitude d'ouverture de la société qui, depuis « l'accord cadres » du 20 juin 2011, est de 6 h 30 à 20 h 30, avec une plage de présence journalière de 10 h 30 à 15 h 30 ; que les non-cadres continuent, eux, à être régis par le système résultant de l'accord initial de 2000 et son avenant de 2003, qui leur étaient spécifiquement applicables, et leur horaire est de 7 h 30 à 20 h 30 avec une plage de présence journalière de 10 h à 16 h ;

Considérant que les mesures retenues par l'accord « cadres » du 20 juin 2011 qui augmentent l'amplitude horaire d'accès à l'entreprise tendent, comme le souligne, sans être contredite, la CGT, à faciliter les transports des salariés pour rejoindre le site de Dassault Systèmes, dont l'accès est rendu difficile en raison d'importants travaux sur la zone de Vélizy ;

Qu'il ressort des pièces aux débats, et notamment des documents relatifs à la réunion de négociation du 5 novembre 2010, que la direction de la société Dassault Systèmes, elle-même, proposait cette même amplitude horaire pour les cadres comme pour les non-cadres ;

Considérant qu'ainsi, au regard de leur objet, les mesures afférentes à l'amplitude horaire dont bénéficient actuellement les cadres n'apparaissent nullement en relation avec la spécificité professionnelle de cette catégorie de personnel ; qu'elles doivent s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ;

Considérant qu'en second lieu, le nombre de jours d'autorisation d'absence alloués aux cadres par l'accord du 20 juin 2011 est de 10, alors que celui des non-cadres, selon leur régime actuel, est de 9 ;

Considérant que la société Dassault Systèmes expose que ces journées sont consenties aux salariés qui accomplissent leur travail selon des horaires individualisés ; qu'elle en conclut que cette différence de traitement entre cadres et non-cadres repose sur « des considérations professionnelles tenant aux spécificités de leurs missions par les cadres » ;

Que, cependant, les horaires individualisés, par le contrôle et l'organisation qu'ils comportent, concernent, au moins, autant le personnel non-cadre que le personnel cadre, par nature plus autonome ; que d'ailleurs, comme précédemment pour l'amplitude horaire, la société Dassault Systèmes, elle-même, en signant, pour les non-cadres l'accord, frappé ensuite d'opposition, qui prévoyait 10 jours d'absence autorisée et non plus 9, a bien admis que la spécificité de la mission des cadres ne pouvait expliquer ce nombre différent ;

Considérant qu'il n'existe ainsi aucune justification d'ordre professionnel à cette différence de traitement entre les deux catégories de personnel ;

que la CGT est dès lors bien fondée en sa demande ; que le jugement entrepris sera confirmé en toutes ses dispositions, l'ensemble des mesures prises par le tribunal apparaissant fondé dans son principe comme dans ses modalités ;

Qu'en effet, faute de caractériser un préjudice particulier, la CGT a été à bon droit déboutée par le tribunal de sa demande formée à titre de dommages et intérêts ;

Par ces motifs,

Confirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris

(Mme Bézio, prés. – M^{es} Teissier, Tourniquet, av.)

Note.

Le cas soumis à la 6^{ème} chambre de la Cour d'appel de Versailles et qui a donné lieu à l'arrêt rendu le 15 mars 2016 est, à bien des égards, original. Issu d'une situation pour le moins atypique, il offre, une nouvelle fois, aux juristes de droit social l'occasion d'approfondir les règles existantes et d'affiner des notions bien présentes, mais pas toujours assez claires et suffisamment précises.

En l'espèce, au sein de la société Dassault Systèmes coexistaient deux accords relatifs au temps de travail, l'un applicable aux cadres et l'autre au personnel non-cadre. A la suite de négociations, est intervenue, le 20 juin 2011, la signature de deux avenants à ces accords, l'un pour les non-cadres et l'autre pour les cadres. Le syndicat CGT, majoritaire dans le collège non-cadre et non signataire, a formé opposition à l'accord relatif à cette catégorie de personnel ; cette opposition est motivée sur des motifs étrangers à la question des horaires d'accès à l'entreprise et aux nombre de jours d'autorisation d'absence. Elle a ensuite sollicité l'ouverture de négociations relatives à ces questions, arguant d'une inégalité de traitement entre les différentes catégories de personnel, négociations qui n'ont pas vu le jour.

C'est dans ces conditions, que le syndicat CGT a assigné la société Dassault Systèmes devant le Tribunal de grande instance de Versailles qui, par jugement du 7 mai 2015, a fait injonction, sous astreinte, à l'entreprise de faire application au personnel non-cadre des stipulations relatives aux heures d'accès à l'entreprise et aux plages de présence obligatoire compatibles, ainsi qu'au nombre de jours d'autorisations d'absence et les modalités d'organisation.

La société Dassault Systèmes ayant fait appel, la Cour d'appel de Versailles a confirmé ce jugement par l'arrêt rapporté.

Les moyens invoqués par les parties tiennent à la fois à la recevabilité de l'action de la CGT et à l'iné-

galité de traitement entre diverses catégories de personnels.

Pour s'opposer à la demande de la CGT, la société Dassault Systèmes invoque le concept de l'« estoppel » selon lequel nul ne peut se contredire au détriment d'autrui. Elle soutient qu'en application du principe de cohérence, la CGT ne peut contester en justice une situation qu'elle a elle-même provoquée par son opposition et chercher à obtenir judiciairement ce qu'elle n'a pas obtenu par la négociation.

La CGT, en revanche, affirme fonder ses demandes sur l'inégalité de traitement entre cadres et non-cadres, puisque les cadres bénéficient de l'accord les concernant du 20 juin 2011, qui comporte les dispositions relatives aux horaires d'accès à l'entreprise et aux autorisations d'absence, alors que les non-cadres, en raison de l'opposition intervenue, ne bénéficient pas de ces mêmes dispositions. Elle conteste remettre en cause les règles de la négociation collective et rappelle que l'opposition, pour être valable, ne peut qu'être totale et non limitée à certaines mesures.

C'est à juste titre que la Cour va rejeter cette fin de non-recevoir, considérant que l'attitude de la CGT est sans incidence sur « le comportement procédural de celle-ci » et que la circonstance selon laquelle une organisation syndicale s'est opposée à un accord d'entreprise ne prive pas celle-ci du droit de « soumettre ensuite au juge la situation résultant de la coexistence, dans l'entreprise, des effets de cette opposition et d'un autre accord réservé aux cadres, en vigueur, dont elle soutient qu'il contient des dispositions constitutives d'une inégalité de traitement envers les salariés non-cadres » (ci-dessus).

En effet, à l'évidence, le fondement de la demande n'est nullement lié aux règles de la négociation collective et du droit d'opposition, mais à une éventuelle inégalité de traitement. Une chose est d'exercer un droit d'opposition régi par des dispositions impératives – dont celle imposant que cette opposition concerne l'ensemble de l'accord, et non une partie de celui-ci – et une autre est de mettre en œuvre le droit dont disposent les organisations syndicales à agir en justice pour la défense des intérêts collectifs de la profession qu'elles représentent. Il n'y a, dès lors, aucune incohérence dans l'attitude de la CGT, qui, d'une part, remplit sa mission d'acteur de la négociation collective et, d'autre part, exerce un droit qu'elle tire de l'article L.2132-3 du Code du travail. Il faut, d'ailleurs, rappeler que le fondement de l'estoppel repose sur le fait qu'une partie entend remettre en cause devant les tribunaux une situation qu'elle a elle-même créée. Or, en l'espèce, l'opposition de la CGT, qu'elle avait pris le soin de motiver, ne visait

nullement les questions objet du débat et seules les dispositions légales l'ont contrainte à procéder à une opposition totale à l'accord. D'autre part, il doit être relevé que la demande de la CGT ne tend nullement à remettre en cause l'accord conclu pour les cadres, ni à étendre son champ d'application, mais à voir constater la violation d'un principe de droit, à savoir l'égalité de traitement. La solution adoptée par la Cour d'appel est, sur ce point, parfaitement fondée et présente l'intérêt de clarifier une situation de fait et de droit qui, il faut bien l'avouer, était peu banale.

L'autre problématique de cette espèce concerne l'application du principe d'égalité de traitement entre les salariés face, notamment, à un accord collectif et ce, d'autant plus que la Cour de cassation, par ses arrêts du 27 janvier 2015 (1), a strictement encadré les règles applicables en l'espèce, en jugeant que les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs négociés et signés par des organisations syndicales sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toutes considérations de nature professionnelle.

C'est ce moyen qu'a principalement invoqué la société Dassault Systèmes, en soutenant que le syndicat ne démontre pas que les inégalités qu'il invoque seraient étrangères à toute considération de nature professionnelle et qu'il remet en cause le principe des négociations catégorielles. Elle soutient, par ailleurs, que des inégalités de traitement peuvent résulter de dispositions légales, notamment en cas de dénonciation d'accord, et donc aussi d'opposition, et affirme, en conséquence, que la différence de traitement résulte directement de l'opposition notifiée par la CGT. Elle ajoute que l'existence d'avantages conventionnels catégoriels est légale, dès lors que ceux-ci sont justifiés par des spécificités dans les conditions d'exercice, dans l'évolution des carrières ou dans les modalités de rémunération.

La CGT, quant à elle, invoque la mauvaise foi de l'entreprise et l'illicéité des différences de traitement non justifiées par une différence de situation. Elle conteste l'interprétation qu'effectue l'entreprise des arrêts du 27 janvier 2015, estimant que la présomption instaurée concerne l'hypothèse où on se trouve en présence d'une convention ou d'un accord unique ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des catégories professionnelles de l'entreprise et insti-

tuant en son sein certaines inégalités de traitement. Elle développe, par ailleurs, les éléments de fait qui ont présidé à l'instauration de nouvelles amplitudes d'accès au site de travail et au nombre de jours d'autorisation d'absence, soulignant que les mesures en cause figuraient aussi bien dans l'accord applicable aux cadres que dans l'accord conclu pour les non-cadres, frappé d'opposition pour des motifs étrangers à ces questions.

Face à ces moyens, la Cour d'appel de Versailles énonce en premier lieu les principes applicables, puis analyse les éléments de fait de l'espèce.

Elle définit, tout d'abord, l'inégalité de traitement entre deux catégories professionnelles se trouvant placées dans une situation identique en énonçant que celle-ci doit être justifiée par une raison objective, vérifiable par le juge. Elle précise ensuite que la condition d'identité de situation ne se limite pas à la seule identité juridique entre les termes de la comparaison, et que la situation à prendre en considération est une notion factuelle permettant de vérifier si la différence de traitement repose sur un motif objectif et fondé sur des considérations de nature professionnelle. Elle écarte les moyens de la société Dassault Systèmes relatifs à la négociation catégorielle et à l'effet prétendu de l'opposition de la CGT, en considérant que la situation des salariés non-cadres aurait été la même dans l'hypothèse où seul serait intervenu un accord relatif aux cadres, sans négociation ni accord pour les non-cadres. Elle souligne, enfin, que la société employeur ne démontre pas que les éléments revendiqués par la CGT et contenus dans l'accord « cadres » était l'indissociable contrepartie d'autres dispositions de cette accord et ce, d'autant plus qu'ils figuraient dans l'accord signé pour les non-cadres.

Elle retient, enfin, les éléments de fait présentés par le syndicat tenant à des difficultés d'accès au site en raison d'importants travaux dans la zone de celui-ci (pour l'élargissement de l'amplitude de travail) et à l'application à l'ensemble du personnel d'horaires individualisés, pour en conclure qu'il n'existe aucune justification d'ordre professionnel aux inégalités de traitement invoquées.

Cet arrêt soulève plusieurs questions qui tiennent à la portée des arrêts du 27 janvier 2015 (2) et aux effets qui s'attachent à une demande en justice d'une organisation syndicale visant à l'application de dispositions contenues dans un accord auquel celle-ci s'est opposée.

(1) en annexe à Ph. Masson, « Égalité de traitement : l'accord collectif au-dessus de tout soupçon », Dr. Ouv. 2015, p. 283.

(2) V. depuis Soc. 8 juin 2016, p. n° 15-11.324 et la note explicative sur le site de la cour de cassation ; *contra* CA Paris 15 oct. 2015, Dr. Ouv. 2016, p. 273 n. A. M.

En premier lieu, la Cour d'appel ne répond pas expressément au moyen soulevé par la CGT selon lequel les arrêts du 27 janvier 2015 ne viseraient que les conventions ou accords concernant l'ensemble des salariés, et dans lesquels existeraient des inégalités de traitement à l'égard de certaines catégories de personnel et non des accords catégoriels. Il est vrai que, dans ses arrêts, la Cour de cassation ne précise pas ce point et qu'au vu de l'énoncé des faits, il s'agissait d'une convention collective nationale. En irait-il différemment dans l'hypothèse de deux accords catégoriels ? Il est certain que le contexte ne serait pas identique, dans la mesure où les négociateurs ne seraient pas nécessairement les mêmes. Par ailleurs, si on se réfère au commentaire provenant de la Cour de cassation, l'objectif de celle-ci était d'atténuer l'exigence de justification de l'inégalité de traitement, qui « *pesait le plus souvent sur un employeur pris individuellement, alors qu'était en cause une convention ou un accord conclus au niveau national* ». Il appartiendra à la Haute juridiction de préciser sa jurisprudence sur ce point.

D'autre part, la cour n'a pas retenu le moyen de la société Dassault Systèmes qui soutenait que l'inégalité de traitement, résultant directement de l'opposition de la CGT, elle était parfaitement licite. Force est de constater, avec la Cour, qu'un tel moyen ne pouvait prospérer, dans la mesure où la société employeur procédait à un amalgame entre les effets légaux d'une opposition, à savoir la mise à néant de l'accord, et le droit d'une organisation syndicale à arguer d'une inégalité de traitement affectant une catégorie de personnel, quelle que soit l'origine de cette inégalité.

Ces interrogations seront probablement soumises à la Cour de cassation, et il faut souhaiter que celle-ci saura faire la distinction entre ces différentes situations juridiques afin de permettre au droit d'opposition de remplir entièrement et pleinement sa mission, sans priver les salariés de la défense légitime des droits qu'ils tirent des dispositions légales.

Catherine Taillandier,
Magistrate honoraire