

PROCÉDURE PRUD'HOMALE

(deuxième partie)

Par Daniel BOULMIER, Maître de conférences,
Institut Régional du Travail, Université de Lorraine*

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice devant le TGI – Plan de rémunération variable pour les cadres – Violation du principe « à travail égal, salaire égal » (oui) – Condamnation au versement d'une indemnité aux salariés – Action prud'homale individuelle en référé – Versement d'une provision (non) – Autorité de la chose jugée : non – Application de l'article 1351 C. civ.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 5 juillet 2017
Société Caterpillar France contre M. X. (p. n° 15-28.996)

Vu l'article 1351 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en référé, que les sociétés Caterpillar France et Caterpillar commercial service ont mis en place un plan de rémunération variable dénommé STIP lié aux performances du groupe instaurant une rémunération spécifique destinée aux membres du groupe de direction, soit à des salariés cadres ; que saisi par le syndicat Symetal 38 sur le fondement de la violation du principe « à travail égal, salaire égal », le tribunal de grande instance de Grenoble a, par jugement du 8 avril 2013, retenu l'existence d'une discrimination illicite et ordonné aux sociétés de verser à tous les salariés non-cadres une indemnité sous les conditions prévues par le plan STIP ; que cette décision a été confirmée par arrêt de la cour d'appel de Grenoble du 25 novembre 2014 ; que M. X..., salarié de la société Caterpillar France (la société), a saisi la juridiction prud'homale en sa formation de référé aux fins d'obtenir le versement d'une provision au titre du STIP 2008-2010 ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que par arrêt du 25 novembre 2014 la société a été condamnée à régler à ses salariés non-cadres la « récompense du travail d'équipe » due aux membres de son groupe de direction de grade 19, sous les conditions et modalités définies par le STIP 2000 pour les années 2008, 2009 et 2010, qu'il est constant que le salarié n'a pas été partie à cette procédure, que cependant, le dispositif de cet arrêt est dénué de toute ambiguïté en ce qu'il juge que la société doit paiement à ses salariés non-cadres pour les années 2008, 2009 et 2010 de la « récompense du travail d'équipe » due aux membres de son groupe de direction de grade 19, sous les conditions et modalités définies par le STIP 2000, que cette décision, qui émane d'une juridiction civile au sens large du terme, s'impose aux autres juridictions civiles ;

Qu'en statuant ainsi alors que le salarié n'était pas partie à l'arrêt du 25 novembre 2014, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 octobre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

(Mme Goasguen, prés. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

Des sociétés avaient mis en œuvre un plan de rémunération variable, dénommé STIP 2008-2010, lié aux performances du groupe et instaurant une rémunération spécifique destinée aux membres du groupe de direction, soit à des salariés cadres.

Sur le fondement de la violation du principe « à travail égal, salaire égal », un syndicat saisit le

Tribunal de grande instance de Grenoble qui, par jugement du 8 avril 2013, retient l'existence d'une discrimination illicite ; le TGI ordonne en conséquence aux sociétés de verser à tous les salariés non-cadres une indemnité sous les conditions prévues par le plan STIP. Statuant sur appel de la société, la Cour d'appel de Grenoble confirme le jugement par un arrêt du 25 novembre 2014.

* Auteur de *Conseil de prud'hommes. Agir et réagir au procès prud'homal*, Lamy coll. « Axe droit », 2011, 494 p. ; coauteur du *Lamy prud'hommes*.

Un salarié d'une des sociétés, prenant acte de l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble, saisi, le 3 mars 2015 la juridiction prud'homale en sa formation de référé aux fins d'obtenir le versement d'une provision au titre du STIP 2008-2010.

La Cour d'appel de Grenoble, appelée à statuer sur ce litige individuel, fait droit à la demande du salarié en s'appuyant sur l'arrêt précité du 25 novembre 2014.

Pour la Cour d'appel, bien que le salarié ne soit pas partie à la procédure initiée primitivement par le syndicat en 2013, le dispositif de l'arrêt du 25 novembre 2014 est dénué de toute ambiguïté en ce qu'il a jugé que la société doit paiement à ses salariés non-cadres des sommes visées par le plan STIP 2008-2010 ; elle ajoute que la décision, qui émane d'une juridiction civile au sens large du terme, s'impose aux autres juridictions civiles et donc à elle-même statuant en matière prud'homale.

Saisie d'un pourvoi par l'employeur, la Cour de cassation censure l'arrêt par une formule classique au visa de l'article 1351 du Code civil (1), « *Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié n'était pas partie à l'arrêt du 25 novembre 2014, la cour d'appel a violé le texte susvisé* ».

L'action syndicale devant le TGI doit rester de nature collective. Pour exemple, un TGI avait reçu un syndicat dans son action dans l'intérêt collectif de la profession ; il avait enjoint l'employeur de faire application des dispositions conventionnelles litigieuses et de verser aux salariés les sommes dues (2). Ce jugement avait été infirmé par la cour d'appel qui considérait que chaque salarié ayant le droit d'agir, il n'y avait pas lieu de prononcer une injonction concernant l'application des dispositions conventionnelles litigieuses ; mais la Cour de cassation avait cassé cet arrêt d'appel, au motif que l'action du syndicat ne tendait pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application d'une convention collective à l'ensemble du personnel (3).

L'arrêt du 5 juillet 2017 et l'arrêt du 17 novembre 2015 sont en cohérence. Pour la Cour de cassation, lorsque l'intérêt collectif de la profession est en jeu et

que les violations de l'employeur font grief aux salariés pris individuellement, le juge du TGI peut ordonner à l'employeur de remplir ces salariés de leurs droits, mais il ne peut pas ordonner un versement chiffré à des salariés nommément désignés ; par ailleurs, les salariés concernés par l'injonction du TGI ne peuvent pas, dans une action prud'homale individuelle, revendiquer l'application de la décision prononcée par le juge du fond à l'issue de l'action syndicale ; ils doivent impérativement engager une instance à titre individuel et ce dans les délais de prescription qui leur sont applicables (4).

Si les deux arrêts précités sont en cohérence, ils sont loin d'être satisfaisants du point de vue de l'efficacité que l'on est en droit d'attendre d'une décision de justice. L'arrêt du 5 juillet 2017, fondé en droit sur l'article 1351 du Code civil alors applicable, montre une fois de plus la nécessité de revisiter l'action en justice des syndicats devant le TGI ; il devient urgent de faire produire des effets automatiques en faveur des salariés lorsque la décision rendue révèle sans équivoque une atteinte aux droits individuels des salariés que l'employeur peut facilement réparer.

Alors que l'argument des délais de traitement du contentieux prud'homal est régulièrement avancé pour justifier les « attaques » récurrentes envers les conseils de prud'hommes, rien n'est fait pour supprimer la situation aberrante produite par l'arrêt du 5 juillet 2017 (5) et qui participe largement à l'encombrement des rôles des conseils de prud'hommes (6).

Pourtant, des propositions ont déjà été faites sur cette question (7), mais sans grand succès. Pour le moins, lorsque, saisi par un syndicat, un TGI constate que l'employeur a violé une disposition conventionnelle faisant grief aux salariés et qu'il lui fait injonction de remplir les salariés concernés de leurs droits, il faudrait que cette injonction ne reste pas de pure intention, mais qu'elle s'accompagne également d'une véritable obligation pour l'employeur d'agir et que les salariés soient alors admis à se prévaloir de la décision sans qu'ils aient besoin d'engager des actions individuelles devant le conseil de prud'hommes.

(1) L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande soit fondée sur la même cause ; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité. L'article 1351 est devenu l'article 1355.

(2) TGI Nanterre, 2^{ème} ch., 23 nov. 2012, Dr. Ouvrier 2013, p. 351, n. M. Keller, p. 353.

(3) Cass. Soc. 17 nov. 2015, n°14-13.072. V. déjà cette formulation, Cass. Soc. 3 mai 2007, n°05-12.340, Bull. civ. V, n°68, Dr. Ouvr. 2007, p. 326, n. M. Henry ; c'est par cet arrêt que la Cour de cassation avait levé tout obstacle à l'action syndicale en exécution des conventions collectives.

(4) Un arrêt du 8 septembre 2016 a également précisé que l'autorité de la chose jugée d'une décision résultant d'une action collective

introduite par un syndicat ne peut bénéficier aux salariés non parties à l'instance ; dans ce même arrêt, la Cour de cassation précise encore que les salariés ne peuvent prendre en compte la date de cette décision comme point de départ des délais de prescription : Cass. Soc. 8 sept. 2016, n°15-12.600 P.

(5) On peut encore citer dernièrement Cass. Soc. 7 sept. 2017, n°16-11.495 P.

(6) Encombrement tout relatif, car les salariés en poste hésitent à engager une action en réparation de leur dommage.

(7) M. Keller Lyon-Caen, Le déplacement vers le Tribunal de grande instance de l'action syndicale au bénéfice des salariés, Dr. Ouvr. 2012, p. 471 ; V. également, à propos du jugement TGI Paris 8 avril 2016, Dr. Ouvr. 2017, p. 759, n. du même auteur.

SYNDICAT PROFESSIONNEL – Action syndicale devant le TGI – Plan de rémunération variable pour les cadres – Violation du principe « à travail égal, salaire égal » : oui – Condamnation au versement d'une indemnité aux salariés concernés – Action prud'homale individuelle – Autorité de la chose jugée : non – Principe juridique fondant la demande : oui – Condamnation au paiement des sommes dues : oui.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES de Valence (sect. Ind. - départage) 16 octobre 2017

M. C. X. et a. c/ SAS Caterpillar France (RG n°15/00.541)

MOTIFS DE LA DÉCISION :

(...)

2°) sur les décisions de justice rendues antérieurement :

Les parties ont versé aux débats diverses décisions auxquelles il convient de se référer pour le surplus.

(...)

Plus spécifiquement, les parties se sont référées au jugement rendu le 8 avril 2013 par le Tribunal de grande instance de Grenoble, dans une instance opposant le syndicat Symétal 38 aux sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services, lequel, après avoir rappelé :

- que les modalités de calcul de la prime ne prennent pas en compte les résultats individuels de chaque salarié, mais les performances, d'une part, de la société Caterpillar Incorporated et, d'autre part, de l'unité à laquelle le salarié appartient ;
- que cette rémunération variable et spécifique a pour objet principalement de récompenser les salariés concernés de l'amélioration de la profitabilité au niveau du groupe et de leur unité, soit dit autrement des gains de productivité réalisés ;
- que, sauf à considérer que seuls les cadres de direction, à l'exclusion des salariés, participent de l'amélioration de cette profitabilité et contribuent aux gains de productivité, rien ne justifie que, par principe, les salariés non cadres de direction soient écartés du bénéfice de cette prime ;
- qu'au demeurant, le bénéfice de cette prime a été étendu à tous les salariés en 2011 ;
- qu'il est établi l'existence d'une discrimination illicite par les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services consistant à réserver le bénéfice du STIP aux cadres de direction pour les années 2008, 2009 et 2010 ;
- que n'est pas discriminatoire le fait de prévoir des taux croissants pour la rémunération variable litigieuse en fonction du grade occupé par les salariés dans l'entreprise,

a, essentiellement :

- rejeté la fin de non-recevoir soulevée par les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services ;
- dit que les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services ont commis une discrimination illicite en excluant les salariés non-cadres de direction du bénéfice de la rémunération variable et spécifique pour les années 2008, 2009 et 2010 ;
- dit que les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services fournissent des critères objectifs justifiant les différents taux appliqués entre les catégories de salariés pour calculer le STIP ;
- ordonné aux sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services de verser à chaque salarié n'en ayant pas bénéficié au titre des années 2008, 2009 et 2010 une indemnité correspondant, déduction faite des charges sociales à régler, au STIP versé par l'employeur aux cadres de direction avec l'application d'un taux de 3 % pour les salariés dont le grade est inférieur à 19, les autres paramètres étant ceux appliqués par l'entreprise pour chaque année considérée ;
- rejeté la demande d'astreinte formée par le syndicat Symétal 38.

De même, les parties ont évoqué l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Grenoble, saisie d'un appel de ce jugement, le 25 novembre 2014, laquelle, après avoir indiqué :

- qu'en excluant les salariés non-cadres du bénéfice de la prime de résultat, les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services ont méconnu le principe « à travail égal, salaire égal » ;
- que la cessation de la situation illicite suppose que la prime de résultat soit attribuée aux salariés qui en ont été indûment privés de 2008 à 2010 ;
- que, sauf à ignorer le principe d'égalité de traitement, les modalités d'attribution de cette prime doivent être alignées sur celles retenues pour les cadres ;
- qu'il n'est pas contesté que les conditions d'attribution de la prime STIP 2008 ont été reconduites pour les années 2009 et 2010 ;
- que les employeurs seront condamnés en conséquence à régler une prime de résultat calculée aux conditions appliquée aux cadres de grade 19,

a, principalement :

- infirmé le jugement entrepris ;
- condamné les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services à régler à leurs salariés non-cadres respectifs la « récompense du travail d'équipe » due aux membres de leur groupe respectif de direction de grade 19, sous les conditions et selon les modalités définies par le STIP 2008, pour les années 2008, 2009 et 2010 ;
- déclaré irrecevable la demande des sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services, tendant à la compensation entre les sommes versées au personnel au titre de l'intéressement 2008 et les primes litigieuses de résultat.

Il est constant que les sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services ont formé un pourvoi à l'encontre de cet arrêt ayant connu diverses phases (pourvoi formé le 23 janvier 2015, radiation de ce pourvoi par ordonnance du 12 novembre 2015, demande de réinscription au rôle non datée, demande de donner acte du désistement du pourvoi).

L'examen de ces diverses décisions de justice permet de dire que c'est à juste titre que l'employeur soutient que la décision rendue par la Cour d'appel de Grenoble le 25 novembre 2014 n'a pas l'autorité de la chose jugée en ce qui concerne les parties au présent litige, dès lors que, d'un strict point de vue juridique, les salariés demandeurs à la présente instance n'étaient pas parties à l'instance ayant donné lieu à cette décision, ce qui résulte clairement de la seule lecture des en-têtes de ces décisions.

Il est donc justifié de dire applicables les dispositions de l'article 1355 du Code civil (ancien article 1351) en ce qu'il prévoit que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement et qu'il faut que la demande soit entre les mêmes parties et formée par elles et contre elles en la même qualité.

Il est incontestable que les salariés actuellement demandeurs n'étaient pas parties à la procédure ayant donné lieu à la décision de la Cour d'appel de Grenoble le 25 novembre 2014 ; aucune autorité de la chose jugée se fondant sur cette décision ne peut donc être opposée à l'employeur dans le litige l'opposant aux salariés demandeurs.

En revanche, comme une évidence, il peut être dit que cet arrêt, rendu nécessairement pour avoir un effet concret et juridique, a l'autorité de la chose jugée entre l'employeur et le syndicat Symétal 38 ; les décisions prises ont donc bien une valeur juridique et, si les salariés ne peuvent se fonder sur cette décision (avec sa valeur de titre exécutoire) pour obtenir le règlement direct des sommes qu'ils estiment devoir recevoir, il n'en demeure pas moins que le principe juridique fondant leur demande est acquis et qu'ils ont donc la possibilité, l'évoquant, de solliciter la fixation de leur créance, en cas de résistance de leur employeur au paiement, sur ce fondement.

S'il en était autrement, mais les parties n'ont pas présenté d'observations directes sur ce point, pourrait se poser la question de savoir quel serait l'intérêt pour un syndicat (en l'espèce, le syndicat Symétal 38) de solliciter et d'obtenir, par définition à l'encontre de l'employeur, une décision de justice n'ayant aucune force obligatoire concrète à l'égard des salariés concernés et visés non nominativement dans la décision de justice, mais ayant pourtant fait l'objet d'un visa, dans le dispositif de la décision.

D'ailleurs, il peut être utile de noter que, dans son ordonnance en date du 12 novembre 2015, le conseiller délégué par le premier président de la Cour de cassation (qui devait statuer sur la demande du syndicat Symétal 38 de radiation du pourvoi formé par l'employeur à l'encontre de l'arrêt du 25 novembre 2014) a déclaré radiée l'affaire, après avoir souligné que la société Caterpillar France avait manifestement, et en méconnaissance totale du caractère extraordinaire du pourvoi de cassation contre un arrêt d'appel définitif, la volonté de se soustraire à l'exécution de cet arrêt dans l'attente de la décision de la Cour de cassation et que si l'organisation du paiement de cette prime aux salariés non-cadres, pour les trois années 2008 à 2010, en exécution de l'arrêt attaqué dont l'obligation s'impose aux sociétés demanderesse au pourvoi par un arrêt définitif, peut être complexe, elles ne démontrent pas que cette complexité constitue un obstacle irréversible et ne justifient pas le défaut de toute action même seulement de recollement du nombre et de l'identité des bénéficiaires de la prime de résultat dont la privation a fondé l'action.

Il est donc expressément envisagé dans une ordonnance de la Cour de cassation que l'arrêt du 25 novembre 2014 puisse faire l'objet d'une exécution au bénéfice de salariés dont il appartenait à l'employeur, au moins, de faire la recherche et la liste, à défaut de procéder au paiement des sommes dues.

D'ailleurs, dans sa demande de réinscription au rôle de son pourvoi n° D 15-11241, la SAS Caterpillar France invoque expressément le fait qu'elle a procédé à l'exécution de l'arrêt en se conformant aux dispositions de l'arrêt du 21 janvier 2016 (M. S.) pour calculer les sommes dues à tous les salariés non-cadres en vertu de l'arrêt du 25 novembre 2014 et leur a accordé un complément de rémunération pour qu'ils puissent obtenir une enveloppe comparable à celle qu'avait procuré l'élément de rémunération variable aux cadres.

La SAS Caterpillar France a donc, dans les circonstances, certes particulières, d'une demande de réinscription d'un pourvoi, exécuté, selon elle, l'arrêt du 25 novembre 2014, en prenant en considération un mode de calcul (2,02 % d'augmentation pour l'année 2010) figurant dans un autre arrêt rendu par la même cour d'appel le 21 janvier 2016.

Dans cette lignée, encore, l'évidence commande de dire que la SAS Caterpillar France sait, depuis cet arrêt, qu'une juridiction estime qu'elle doit régler à ses salariés la prime STIP dans les conditions qu'elle a définies (« Ordonne aux sociétés Caterpillar France et Caterpillar Commercial Services de verser à chaque salarié n'en ayant pas bénéficié au titre des années 2008, 2009 et 2010 une indemnité correspondant, déduction faite des charges sociales à régler, au STIP versé par l'employeur aux cadres de direction avec l'application d'un taux de 3 % pour les salariés dont le grade est inférieur à 19, les autres paramètres étant ceux appliqués par l'entreprise pour chaque année considérée »), et qu'il lui a ainsi été opposé une obligation, de nature nécessairement juridique, devant bénéficier à l'ensemble de ses salariés non-cadres.

Il sera dit ici, à titre de rappel, qu'aucune demande n'est en fait formée pour l'année 2009, dès lors que, cette année-là, les cadres n'ont pas bénéficié du STIP.

Le présent Conseil est donc saisi du litige portant sur le paiement aux salarié demandeurs du STIP pour les années 2008, 2010, 2011 et 2015, les demandeurs ayant précisé, dans leurs conclusions, les raisons pour lesquelles aucune demande ne pouvait être formée au titre des années 2009 (donc, 2011, 2012 et 2013.

(...)

PAR CES MOTIFS :

Le juge départiteur, statuant après avoir pris l'avis des conseillers présents, publiquement par mise à disposition de la décision au greffe, par jugement contradictoire et en premier ressort :

(...)

Déclare la SAS Caterpillar France tenue de régler aux salariés demandeurs la prime STIP au taux de 9 % pour les années 2008, 2010, 2014 et 2015 ;

Condamne la SAS Caterpillar France à payer, au titre des primes STIP :

à M. A., la somme de 3.197,95 euros,

à M. D., la somme de 9.380,41 euros,

à M. B., la somme de 8.400,71 euros,

(...)

(M.Riehl prés. – M^e Avineri, Janot, Samba-Sambeligue, Germain-Phion, av.)

Note.

Alors que le commentaire sur l'arrêt de la Cour de cassation du 5 juillet 2017 était en cours de publication, nous prenons connaissance d'une décision prud'homale concernant la même société et dont les fondements du litige sont identiques, à savoir le versement à des salariés non-cadres de la société Caterpillar d'une indemnité sous les conditions prévues par le plan de rémunération STIP qui a été mis en place dans les conditions précisées au commentaire ci-dessus.

Ce sont quelque 300 salariés qui, entre septembre et décembre 2015, ont saisi au fond le Conseil de prud'hommes de Grenoble en demande de paiement de sommes dues au titre du plan STIP, chacun des salariés ayant chiffré exactement la somme réclamée. Après une action en suspension légitime initiée par la société Caterpillar, le premier président de la Cour d'appel de Grenoble a désigné le Conseil de prud'hommes de Valence pour connaître de la plupart de ces demandes.

À l'appui de leurs demandes, les salariés se

référaient, principalement, aux décisions des juges du fond déjà citées dans le commentaire précité (TGI Grenoble 8 avril 2013 et CA Grenoble 25 novembre 2014), décisions qui avaient retenu que l'employeur devait verser à tous les salariés non-cadres une indemnité sous les conditions prévues par le plan STIP. Lors de l'audience du bureau de jugement du 27 septembre 2016, la formation est entrée en partage de voix ; l'audience de départage s'est tenue le 30 mai 2017 avec une formation incomplète, ce qui a amené le juge départiteur à statuer seul après avoir recueilli l'avis des trois conseillers présents (8).

Pour décider de la recevabilité des demandes des salariés, le juge départiteur s'attarde en premier lieu sur la question de l'influence de la décision de la Cour d'appel de Grenoble statuant sur l'action syndicale. Sa motivation mérite d'être ici rapportée, tant elle est en rupture avec la décision de l'arrêt de la Cour de cassation du 5 juillet 2017 (9).

Tout d'abord, le juge approuve l'employeur de vouloir faire écarter l'autorité de la chose jugée de la décision rendue par la Cour d'appel de Grenoble le

(8) L'audience de départage s'est donc tenue antérieurement à la date de la décision de la Cour de cassation du 5 juillet 2017 ; on ne sait pas si le délibéré a eu lieu avant ou après.

(9) Il faut signaler qu'en cours des délibérés, par notes non autorisées, le Conseil a reçu, de la part de la société, communication de l'arrêt de la Cour de cassation du 5 juillet 2017, ainsi que les observations de l'avocat des salariés en réponse à cette communication.

25 novembre 2014, « dès lors que, d'un strict point de vue juridique, les salariés demandeurs à la présente instance n'étaient pas parties à l'instance ayant donné lieu à cette décision, ce qui résulte clairement de la seule lecture des en-têtes de ces décisions » ; en cela, la position du juge départiteur est en accord avec la Cour de cassation dans son arrêt du 5 juillet 2017. Mais, en second lieu, le juge départiteur relève « comme une évidence » que cet arrêt, « rendu nécessairement pour avoir un effet concret et juridique, a l'autorité de la chose jugée entre l'employeur et le syndicat Symétal 38 ». En conséquence de ces deux observations, le juge en déduit que « si les salariés ne peuvent se fonder sur cette décision (avec sa valeur de titre exécutoire) pour obtenir le règlement direct des sommes qu'ils estiment devoir recevoir, il n'en demeure pas moins que le principe juridique fondant leur demande est acquis et qu'ils ont donc la possibilité, l'évoquant, de solliciter la fixation de leur créance, en cas de résistance de leur employeur au paiement, sur ce fondement ».

Et le juge départiteur de s'interroger sur les conséquences d'un autre raisonnement qui conduirait à « se poser la question de savoir quel serait l'intérêt pour un syndicat (en l'espèce, le syndicat Symétal 38) de solliciter et d'obtenir, par définition à l'encontre de l'employeur, une décision de justice n'ayant aucune force obligatoire concrète à l'égard des salariés concernés et visés non nominativement dans la décision de justice, mais ayant pourtant fait l'objet d'un visa, dans le dispositif de la décision ».

Le juge observe encore que, suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble du 25 novembre 2014, « l'évidence commande de dire que la SAS Caterpillar

France sait [...] qu'une juridiction estime qu'elle doit régler à ses salariés la prime STIP dans les conditions qu'elle a définies [...] et, qu'il lui a ainsi été opposé une obligation de nature nécessairement juridique, devant bénéficier à l'ensemble de ses salariés non cadres ».

Après avoir donc retenu que les salariés pouvaient revendiquer les conséquences résultant de l'arrêt de la Cour d'appel de Grenoble, il écarte l'exception de prescription soulevée par l'employeur, qualifie les sommes versées au titre du STIP de primes et retient que l'employeur ne respecte pas le principe d'égalité de traitement (10).

Le juge départiteur s'est donc écarté de la stricte notion d'autorité de la chose jugée de l'article 1355 du Code civil (1351 anc.) ; il s'est interrogé sur les conséquences d'une décision rendue par une juridiction saisie par un ou plusieurs syndicats en contestation de la non-application ou de la mauvaise application par un employeur de dispositions collectives, lorsque cette décision impose à l'employeur de remplir les salariés des droits dont ils ont été privés. C'est donc le principe juridique établi par une décision de justice qui est au cœur de sa motivation ; pour autant, le cas échéant, sera-t-il suivi par la Cour de cassation, dont la jurisprudence prône une étanchéité absolue entre action collective et droit individuel ? Il faut souhaiter que le raisonnement du juge départiteur ait raison de cette étanchéité qui, nous l'avons évoqué en conclusion de notre commentaire précédent, est des plus préjudiciables pour une justice efficace, c'est-à-dire juste... mais peut-être est-il insupportable de tendre vers une justice efficace lorsque « l'employeur » en serait le perdant... ? (11).

(10) Sur l'argumentation de ces trois points, nous renvoyons à la décision ici commentée.

(11) Il faut donc saluer la décision du juge départiteur qui rompt avec l'évolution ambiante. Si le législateur favorise de plus en plus l'impunité des employeurs (les dernières ordonnances du 22 septembre 2017 en sont une illustration), la Haute juridiction succombe aussi à cette tendance ; v. pour exemples le revirement

de jurisprudence sur le « préjudice nécessaire » (Cass. Soc. 13 avr. 2016, n° 14-28.293 et les arrêts qui ont suivi ; Controverse RDT 2017, p.374), l'évolution de jurisprudence en matière de harcèlement moral (Cass. Soc. 8 juin 2016, n° 14-13.418) ou de prise d'acte de la rupture (Cass. Soc. 12 juin 2014, n° 13-11.448, Bull.civ. V, n° 140 et récemment Cass. Soc. 21 avr. 2017, n° 15-19.353), etc.

DÉCLARATION D'APPEL – Décret n° 2016-660 – Défenseur syndical – Déclaration d'appel par lettre recommandée AR – Irrecevabilité d'office – Conclusion en demande de recevabilité – Déclaration d'appel recevable.

COUR D'APPEL DE PARIS (Pôle 6 – Ch. 9) 7 septembre 2017

M. S. et a. contre SNC Société hôtelière de Montparnasse (RG n° 15/08.794)

MOTIFS DE LA DÉCISION

X... et le syndicat CGT Pullman Montparnasse font valoir que l'article 930-2 du Code de procédure civile ne mentionne pas expressément une obligation de remise en main propre de la déclaration d'appel au greffe et ne prévoit d'ailleurs pas de sanction du non-respect de cette obligation de remise. Ils indiquent également que l'interprétation restrictive de l'article 930-2 du Code de procédure civile, comme imposant aux défenseurs

syndicaux de remettre au greffe la déclaration d'appel sous peine d'irrecevabilité de celle-ci, d'une part, est inéquitable dans la mesure où, à la différence des avocats, les défenseurs syndicaux n'ont pas accès à la communication électronique, d'autre part, qu'au regard des nombreux et longs trajets induits par la nécessité de déposer en personne la déclaration d'appel, elle constitue un obstacle substantiel à l'accomplissement de la mission de défense dévolue aux défenseurs syndicaux, qui ne bénéficient en effet que d'un faible crédit d'heures mensuel pour leur activité, à savoir dix heures par mois. Ils en déduisent qu'interpréter l'article 930-2 du Code de procédure civile en ce qu'il n'autoriserait qu'un appel physique au greffe de la cour contreviendrait à l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958, à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, à l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au principe d'égalité des armes.

La SNC Société Hôtelière de Montparnasse affirme, pour sa part, qu'il appartenait aux appelants de respecter les nouvelles dispositions du Code de procédure civile, issues du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, en remettant au greffe la déclaration d'appel, ce qu'ils n'ont pas fait selon les formes requises, que dès lors l'appel est irrecevable.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, la procédure avec représentation obligatoire, définie aux articles 900 à 930-1 du Code de procédure civile, est applicable aux appels interjetés à partir du 1^{er} août 2016. En application des articles R.1453-2 et R. 1461-1 du Code du travail, les parties peuvent être représentées par un avocat ou par un défenseur syndical.

Selon l'article 930-2 du Code de procédure civile, dans sa rédaction applicable au litige issue du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, les dispositions de l'article 930-1 du Code de procédure civile, disposant qu'à peine d'irrecevabilité d'office, les actes de procédure sont remis à la juridiction par voie électronique, ne sont pas applicables au défenseur syndical.

L'alinéa 2 de l'article 930-2 précisait ainsi : « *Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe. Dans ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise est constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué* ».

La notion de remise au greffe, seule modalité prévue par le texte susvisé, implique une « tradition », c'est à dire une remise matérielle de l'acte entre les mains du greffe, tenu de restituer « *immédiatement* » à l'appelant l'un des exemplaires de la déclaration d'appel avec mention de la date de la remise et du visa du greffier, l'appelant ayant donc l'obligation de se déplacer au greffe afin de remettre sa déclaration d'appel et de se voir restituer un exemplaire visé par le greffier.

Dès lors, en application des dispositions de l'article 930-2 dans sa rédaction applicable au litige, la déclaration d'appel effectuée par défenseur syndical ne peut être adressée par courrier au greffe de la cour.

En l'espèce, il est constant que les appelants n'ont pas respecté ces dispositions, la déclaration d'appel n'ayant pas été remise, mais adressée au greffe de la cour par lettre recommandée avec avis de réception.

Pour autant, cette irrégularité ne peut être sanctionnée par l'irrecevabilité de la déclaration d'appel.

En effet, d'une part, l'impossibilité pour le délégué syndical d'adresser par courrier au greffe de la cour la déclaration d'appel contrevient au principe de l'égalité des armes, tel qu'il résulte de l'exigence d'un procès équitable au sens de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, imposant que les parties au procès disposent des mêmes droits, en ce qu'elle désavantage la partie représentée par un défenseur syndical par rapport à celle représentée par un avocat ayant accès à la communication électronique, en contraignant le défenseur syndical à des déplacements, générateurs de difficultés dans l'exercice du droit au recours.

D'autre part, la sanction de l'irrecevabilité de l'appel au motif de l'envoi par courrier de la déclaration d'appel est contraire à l'évolution des normes procédurales applicables, telle que souhaitée par le législateur entendu au sens large, s'agissant en l'espèce de dispositions issues d'un décret. En effet, l'article 930-2 susvisé a été modifié, moins de dix mois après son entrée en vigueur, par décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 applicable à compter du 12 mai suivant, pour permettre précisément au défenseur syndical d'adresser par courrier à la cour la déclaration d'appel notamment, l'alinéa 2 de l'article 930-2 prévoyant désormais : « *Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe ou lui être adressés par lettre recommandée avec demande d'avis de réception* ». Corrélativement, l'article 930-1 du Code de procédure civile a également été modifié par décret n° 2017-891 du 6 mai 2017, applicable à compter du 1^{er} septembre 2017, afin d'ouvrir aux avocats cette même possibilité de communiquer les actes de procédure par lettre recommandée avec avis de réception en cas de cause étrangère empêchant la transmission de l'acte par voie électronique.

En conséquence, il y a lieu de déclarer recevable la déclaration d'appel de X. et du syndicat CGT Pullman Montparnasse.

Il convient de révoquer l'ordonnance de clôture du 10 janvier 2017 avec effet différé au 20 avril 2017 et de fixer un calendrier de procédure pour plaidoiries sur le fond du litige.

Les dépens seront réservés.

PAR CES MOTIFS,

DÉCLARE recevable la déclaration d'appel de X. et du syndicat CGT Pullman Montparnasse formée à l'encontre du jugement du Conseil de prud'hommes de Paris en date du 15 mars 2016 ;

ORDONNE la révocation de l'ordonnance de clôture ;

(Mme Catherine SOMME, prés.)

Note.

Nous signalons cet arrêt pour « l'histoire » puisque le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 est venu, trop tardivement, régler la difficulté dont il va être question.

On sait que, depuis le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 (12), la représentation devant les cours d'appel doit suivre la procédure avec représentation obligatoire avec toutefois une particularité, puisque, outre les avocats, la représentation est également ouverte aux défenseurs syndicaux. Cependant, le RPVA n'étant pas ouvert à ces défenseurs syndicaux, l'article 930-2 CPC, issu de ce décret, était venu préciser que les dispositions de l'article 930-1 visant la communication des actes de procédures par voie électronique « ne sont pas applicables au défenseur syndical ». Le second alinéa de cet article précisait que « Les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe. Dans ce cas, la déclaration d'appel est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties destinataires, plus deux. La remise est constatée par la mention de sa date et le visa du greffier sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué ».

Mais, rapidement, les défenseurs syndicaux se sont heurtés à une difficulté posée par le deuxième alinéa de l'article 930-2 précité quant à l'expression « la déclaration d'appel est remise au greffe » (13). En effet, amenés à former un appel, des défenseurs syndicaux éloignés des cours d'appel ont formé cet appel pour courrier recommandé avec avis de réception. Des cours d'appel, s'en tenant à l'expression « est remise », prononçaient l'irrecevabilité de ces appels interjetés par lettre recommandée avec avis de réception (14).

L'arrêt ici rapporté est donc à signaler en ce qu'il se distingue des solutions couramment adoptées. En l'espèce, dans un litige, un salarié avait été débouté de l'ensemble de ses demandes par un jugement prud'homal en date du 15 mars 2016. Le défenseur syndical, agissant pour le compte du salarié, interjette appel par déclaration adressée au greffe de la Cour d'appel de Paris par lettre recommandée avec avis de réception.

Par ordonnance de clôture du 10 janvier 2017 rendue par le président de chambre, le moyen tiré de l'irrecevabilité de l'appel a été relevé d'office ; par conclusions du 28 février 2017, le salarié demande à la cour de déclarer cet appel recevable. C'est cette question de l'irrecevabilité de l'appel qui a été débattue lors de l'audience publique du 11 mai 2017.

L'appelant avançait plusieurs arguments :

- l'expression « remise au greffe » ne précise nullement « remise en main propre » et aucune sanction n'est prévue ;
- l'interprétation restrictive de l'expression « remise au greffe » est inéquitable au regard des avocats qui peuvent utiliser le RPVA ;
- l'obligation qui serait faite de déposer en personne la déclaration d'appel au greffe constitue, par l'obligation de nombreux trajets que cela implique, un obstacle substantiel à l'accomplissement de la mission de défenseur syndical, qui ne dispose que de 10 heures de délégation dédiées à la défense.

Il en concluait que n'admettre qu'un appel physique contrevient à l'article 1^{er} de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, à l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958, à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, à l'article 14 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et au principe d'égalité des armes.

(12) Relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JO du 25 mars 2016.

(13) Il faut signaler que la dernière phrase de l'article 901 CPC relatif à la déclaration d'appel précise selon la même formulation que « elle est remise au greffe... »

(14) CA Dijon, 22 déc. 2016, n° 16/01.083 ; CA Dijon 19 janv. 2017, n° 16/01.100 ; CA Metz 13 déc. 2016, n° 16/00.036 ; CA Pau 23 mars 2017, n° 17/01.311.

La Cour d'appel observe, dans un premier temps, que la notion de remise au greffe, seule modalité prévue à l'article 930-2, implique une « tradition », c'est-à-dire une remise matérielle de l'acte entre les mains du greffe, l'appelant ayant donc l'obligation de se déplacer ; pour le juge d'appel, l'article 930-2 CPC, dans sa rédaction alors applicable, prohibe bien une déclaration d'appel adressée par courrier.

La Cour d'appel décide que, pour autant, cette irrégularité ne peut être sanctionnée par l'irrecevabilité aux deux motifs suivants :

- la cour retient que l'impossibilité pour le défenseur syndical d'adresser sa déclaration d'appel par courrier contrevient au principe de l'égalité des armes, en ce qu'il est désavantagé par rapport à un avocat ayant accès à la communication électronique puisque contraint à des déplacements générateurs de difficultés dans l'exercice du droit au recours.
- la cour tient également compte d'une évolution réglementaire intervenue entre la déclaration d'appel frappée d'irrecevabilité et la date de l'audience qui, rappelons-le, s'est tenue le 11 mai 2017. En effet, elle note que l'irrecevabilité de l'appel est contraire à l'évolution des normes procédurales applicables. Elle

visé alors spécialement l'article 930-2 CPC qui a été modifié, moins de 10 mois après le décret n° 2016-660, par le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 ; le deuxième alinéa de cet article 930-2 CPC prévoyant, à compter du 12 mai 2017, que « *La déclaration d'appel est remise ou adressée au greffe...* » (15). La cour observe également que l'article 930-1 CPC a été modifié dans le même sens par le décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 (16).

En conséquence de ces deux motivations, la Cour d'appel révoque l'ordonnance de clôture du 10 janvier 2017 ayant déclaré l'irrecevabilité de l'appel et fixe un calendrier de procédures pour plaidoiries sur le fond du litige.

Il faut signaler la volonté de la Cour d'appel de Paris de discuter des arguments sérieux apportés par le défenseur syndical pour sauver son appel. Mais il n'en reste pas moins que, dans cette affaire, l'appelant revient de loin ; en effet, si l'audience s'était tenue avant la publication du décret n° 2017-1008 qui a modifié l'article 930-2 CPC, la seule motivation portant sur une violation de l'égalité des armes aurait-elle suffi à écarter l'irrecevabilité de l'appel ? Nous n'aurons jamais la réponse...

(15) On peut s'étonner que la dernière phrase de l'article 901 CPC précité n'ait pas été modifiée dans le même sens, pour tenir compte de la défense syndicale.

(16) Cette disposition est applicable depuis le 1^{er} septembre 2017 et ouvre la déclaration d'appel par courrier aux avocats lorsque l'acte ne peut être transmis par voie électronique pour une cause étrangère à celui qui l'accomplit.



Éditions « Libres d'écrire »
Décembre 2017
ISBN 978-2-37692-053-3
240 pages - 16 euros

DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX & CULTURELS AUX PRINCIPES JOHN RUGGIE

Par Jacques Amar, Maître de conférences à
l'université Paris-Dauphine

Le présent livre se veut tout à la fois un commentaire linéaire d'un texte peu étudié en droit, le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et une réflexion sur les caractéristiques d'une société dans laquelle les droits de l'homme constituent une valeur cardinale et une norme contentieuse essentielle. A travers cette double approche, l'ouvrage souligne les ambiguïtés des textes relatifs aux droits de l'homme qui peuvent servir à tout justifier, mais également les limites juridiques d'un discours politique comme celui relatif à l'adoption des ordonnances en droit du travail qui ignore le cadre juridique dans lequel il est prononcé.

En filigrane, l'ouvrage dresse le portrait d'une société de différend dans laquelle la norme pénale a vocation à jouer un rôle prédominant et les accommodements raisonnables une nouvelle norme d'appréciation des comportements.