

Syndicats Professionnels

- 1° SYNDICATS PROFESSIONNELS – Action en justice – Recevabilité – Organisation non-signataire d'un accord collectif – Fondement : article L. 135-4 du Code du Travail autorisant une alternative – Action en exécution de l'accord sous réserve d'avertir les salariés – Intervention à l'instance à raison de l'intérêt collectif.
- 2° DUREE DU TRAVAIL – Accord de modulation – Variation d'horaires – Délai de prévenance – Non-respect – Trouble manifestement illicite justifiant l'allocation de provisions.

COUR DE CASSATION

(Ch. Soc.)

14 février 2001

Société Moulinex contre Mme D. et a.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Caen, 19 octobre 1998) que, le 27 janvier 1997, a été conclu entre la société Moulinex et cinq organisations syndicales représentatives de salariés un accord global visant à assurer la compétitivité de la société dans les meilleures conditions sociales et comportant un volet réduction et aménagement du temps de travail ; que l'accord prévoyait notamment que, pour la période du 31 mars 1997 au 31 mars 1998, chaque salarié devait accomplir 1492 heures de travail effectif sur un total de 1724 heures, la différence soit 232 heures étant payée comme temps libre ; que les 4, 5, 6, et 7 novembre 1997, une grève de chauffeurs routiers extérieurs à l'entreprise a paralysé les approvisionnements ; que l'employeur a alors demandé aux salariés de rentrer chez eux et a décidé d'imputer les quatre journées d'inactivité sur les 232 heures annuelles de temps libre ; que Mmes D., E., G. et P. auxquelles s'est joint le syndicat Union locale CGT de Caen et de l'agglomération ont saisi la juridiction prud'homale à l'effet de dire que les journées de haute activité conformément à l'empli du temps arrêté le 31 octobre 1997 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Moulinex fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré recevables les interventions de l'Union locale des syndicats CGT de Caen et de l'agglomération et de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles L. 135-4 et L. 135-5 du Code du Travail, que l'action visant à obtenir l'exécution d'un accord collectif de travail ou la réparation de l'inexécution de cet accord, ainsi que l'intervention greffée sur une telle action, sont réservées aux seuls syndicats liés par cet accord ; qu'en l'espèce l'arrêt relève que l'instance engagée par l'union locale CGT et par les salariées, dans laquelle est intervenue en cause d'appel la fédération de la métallurgie CGT, était relative à l'application par la société Moulinex de l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ; qu'il résulte par ailleurs de l'ordonnance de référé, non contredite sur ce point par l'arrêt attaqué, que la CGT avait refusé de

signer cet accord ; qu'en déclarant néanmoins recevables l'action de l'union locale CGT et l'intervention fédération CGT de la métallurgie, la Cour d'Appel a violé les textes en cause ;

Mais attendu que l'article L. 135-5 du Code du Travail ne vise que les syndicats liés par une convention ou un accord collectif de travail, c'est-à-dire ceux qui ont signé ladite convention ou ledit accord ; que l'article L. 135-4 du Code du Travail concerne, au contraire, les syndicats signataires ou non d'une convention ou d'un accord collectif qui, cependant, lie leur membres adhérents ; que, dans une telle hypothèse, ces syndicats disposent, soit, du droit d'agir en exécution des droits que les salariés tirent de la convention ou de l'accord collectif, à la condition d'avertir les salariés intéressés et que ceux-ci ne se soient pas opposés à l'action, soit, du droit d'intervenir à une instance engagée, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres ;

Et attendu que c'est, par suite, à bon droit que la Cour d'Appel a jugé que l'Union locale des syndicats CGT de Caen et de l'agglomération et la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT étaient recevables à intervenir à l'action en justice intentée par plusieurs salariées en exécution de cet accord ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Moulinex fait encore grief à l'arrêt d'avoir alloué aux salariés des provisions à valoir sur la réparation de leur préjudice résultant du détournement par l'employeur des clauses de l'accord d'entreprise du 27 janvier 1997 alors, selon le moyen ;

1°) que le délai de prévenance de trois jours prévu par l'article 3-2-3-5 de l'accord pour modifier le calendrier prévisionnel d'activité en cas de diminution du temps de travail n'a pas vocation à s'appliquer en cas d'interruption collective de travail due à des circonstance accidentelles extérieures à l'entreprise ; que, dès lors, la Cour d'Appel qui a elle-même constaté que l'interruption du travail en cause était due à une circonstance extérieure mettant l'employeur dans l'impossibilité de fournir le travail, ne pouvait, sans violer le texte précité, décider que la société Moulinex devait réparer le préjudice résultant pour les salariées du non-respect de ce délai de prévenance avant l'interruption collective de travail intervenue dans l'établissement à la suite de la grève des transport routiers ;

2°) que l'accord collectif relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail applicable au sein de Moulinex prévoit que les salariés, rémunérés sur la base annuelle de 1724 heures, doivent effectuer 1492 heures de travail effectif, et bénéficient de 232 heures de temps libre ; que ne constitue ni du travail effectif ni de l'astreinte l'obligation pour le salarié de demeurer à son domicile où il peut vaquer librement à ses occupations personnelles ; qu'il résulte de l'arrêt attaqué que les salariées sont restées à leur domicile pendant la durée de l'interruption collective de travail et qu'il leur était demandé de se renseigner périodiquement sur la date de reprise du travail ; que dès lors ; en décidant que les intéressées avaient subi un trouble manifestement illicite parce que l'employeur n'avait pas considéré ces heures comme des heures de travail

effectif mais comme des heures de temps libre, la Cour d'Appel a violé l'article L. 212-4 du Code du Travail ;

3°) qu'en tout état de cause, l'arrêt attaqué qualifie lui-même cette situation d'astreinte ; que l'astreinte, qui ne constitue pas du travail effectif, doit seulement donner lieu à une rémunération, le cas échéant inférieure à celle du travail effectif ; qu'en décidant que l'employeur avait causé un trouble manifestement illicite en considérant les jours non travaillés comme des jours de temps libre qui avaient néanmoins été intégralement rémunérés comme du travail effectif, la Cour d'Appel a violé le même texte ;

4°) que la demande des salariées visait à voir sanctionner le non-respect par l'employeur du délai de prévenance de trois jours prévu par l'accord en cas de diminution du temps de travail et l'imputation des jours non travaillés sur le contingent de jours de temps libre et non sur celui des jours de travail effectif ; que le caractère sérieux de la contestation opposée à ces demandes résultait tant des dispositions de l'accord imposant à l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour éviter le chômage partiel que de l'imprévisibilité de la grève des transports routiers ayant contraint l'employeur à interrompre la production sans lui permettre de respecter le délai de prévenance conventionnel et du fait que la situation d'astreinte n'est pas envisagée par l'accord d'entreprise qui distingue seulement les jours de travail effectif et les jours de temps libre, qu'en faisant droit à la demande de provision des salariées, alors que l'absence de trouble manifestement illicite et le caractère sérieusement contestable de l'obligation faisaient obstacle à la compétence du juge des référés, la Cour d'Appel a violé l'article R. 516-31 du Code du Travail ;

Mais attendu que la Cour d'Appel a constaté que les salariées avaient été, sans respect du préavis de trois jours prévu par l'article 3-2-3-5 de l'accord du 27 janvier 1997, privés de travail tout en étant tenus de demeurer à leur domicile et de ses renseigner sur une éventuelle reprise de l'activité ;

Et attendu, qu'après avoir justement relevé que l'employeur en présence de la situation créée par l'absence d'approvisionnements devait, soit recourir au chômage partiel tel que prévu par l'article L. 212-2-2 du Code du Travail, soit à la récupération des heures perdues conformément à l'article 3.2.7 de l'accord collectif, la Cour d'Appel a pu décider que la décision de priver les salariées de travail et de considérer comme du temps libre la période litigieuse alors, d'une part, que le préavis de trois jours n'avait pas été respecté et alors, d'autre part, que les salariées avaient été privées de liberté en étant tenus de demeurer à disposition caractérisait un trouble manifestement illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. - Frouin, Cons. Réf. Rapp. - M. Lyon-Caen, Av. gén. - M^e Luc-Thaler, SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, Av.)

NOTE. - Longtemps considérés comme devant rester rivaux à leur tâche depuis l'enfance jusqu'à la mort, les travailleurs ne purent faire valoir d'autre limite au pouvoir de l'employeur que celle de leur capacité biologique de travail. C'était le temps de la flexibilité absolue. Depuis la loi du 22 mars 1841 des textes de limitation de la durée et fixant des règles de répartition du temps de travail (répartition collective et hebdomadaire) avaient progressivement encadré le pouvoir de l'employeur sur le temps de travail et, par différence, sur le temps personnel des travailleurs. Or, depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982 autorisant les partenaires sociaux à conclure des accords collectifs permettant de moduler les horaires sur l'année, un mouvement législatif constant a ouvert la voie à une

plus grande flexibilité de l'horaire de travail. La limite donnée au pouvoir patronal tient désormais pour une large part à la vigilance des syndicats, bâtisseurs des accords garantissant les droits des salariés et défenseurs des mêmes par les actions qu'ils mènent en justice, cette limite tient encore à la précision des outils conceptuels de la définition du temps de travail. Deux arrêts rendus dans les mêmes termes le 14 février 2001 par la Cour de Cassation au sujet d'un accord de réduction et aménagement du temps de travail accompagnant un plan prétendument destiné à préserver l'emploi signé le 27 janvier 1997 entre la société Moulinex et cinq organisations syndicales, soulignent les effets possibles d'une flexibilité sauvage sur les droits les plus élémentaires des salariés.

L'accord en cause prévoyait que sur une année chaque salarié devait accomplir 1492 heures de travail effectif sur un total de 1724 heures, la différence, soit 232 heures étant payées comme « temps libre », que la programmation indicative obligatoirement communiquée aux salariés en début d'année préciserait à ces derniers quelles devaient être les périodes dites « de haute activité » et de « basse activité », enfin qu'un délai de prévenance devait être respecté en cas de variation d'horaire. A la fin du mois d'octobre 1997 une grève des routiers ayant perturbé les approvisionnements et les stocks étant gérés à flux tendus les 4, 5, 6 et 7 novembre, l'employeur a ordonné à plus de 300 salariées de rester chez elles, celles-ci étant tenues de téléphoner de temps à autre pour se renseigner sur une éventuelle reprise de l'activité. Quatre, puis cent cinquante neuf salariées, auxquelles se sont jointes la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie CGT et l'UL CGT de Caen, ont saisi la formation des référés de la juridiction prud'homale à l'effet de dire que les journées du 4 au 7 novembre 1997 devaient être comptabilisées comme journées de « haute activité » conformément à l'emploi du temps communiqué et se voir accorder une provision sur dommages et intérêts à raison du préjudice subi du fait du non respect du délai de prévenance. Elles ont été accueillies en leurs demandes par la juridiction des référés. Le 14 février 2001, rejetant les pourvois formés contre les arrêts confirmatifs des 19 octobre 1998 et 26 avril 1999 par la Cour d'Appel de Caen, la Cour de Cassation enrichit le droit gouvernant la matière, accordant aux syndicats la plénitude de leur rôle dans la défense des travailleurs et apportant une contribution décisive dans la mise en place des outils nécessaires à la détermination du temps de travail.

I - A chaque état de la cause la société Moulinex avait soulevé l'irrecevabilité de la fédération et de l'union locale, parties accessoires à l'instance initiée par les salariées. L'employeur fondait cette fin de non recevoir sur les articles L. 135-4 et L. 135-5 du Code du Travail, soutenant que, n'étant pas signataires, les syndicats CGT ne pouvaient demander l'exécution d'un accord à l'égard duquel, *ters penitus extranci*, ils devaient demeurer étrangers.

D'une part l'employeur se trompait d'action puisque les syndicats n'étaient que parties accessoires à l'instance. Or, l'intérêt pour agir est en pareil cas apprécié de la manière la plus souple, pouvant se limiter à l'intérêt à voir triompher la partie principale (J. Héron, « Droit judiciaire privé » n° 970).

C'était d'autre part méconnaître la double nature de l'accord collectif d'entreprise, catégorie innommée, *sui generis* diront les juristes embarrassés, contrat au moment de sa formation, mais règlement dans son application. Ce contrat passé entre une personne unique et détentrice du pouvoir de direction (l'employeur) et les représentants de ceux qui, subordonnés au premier, peuvent être une foultitude (les salariés), n'organisant pas des rapports d'échange ou d'alliance mais des rapports de pouvoir, connaît un régime particulier. Il est vrai que, traitant l'accord collectif comme un contrat, la jurisprudence interdit au syndicat d'intenter en son nom propre une action en application d'un accord dont il n'est pas signataire (Soc. 10 mai 1994, BC V n° 173, Soc. 3 mars 1998, BC V n° 115). En revanche et c'est l'apport des arrêts du 14 février 2001, il est clairement affirmé que les organisations syndicales représentatives, bien que non signataires de l'accord dont l'exécution était réclamée, pouvaient, par application de l'article L. 135-4 alinéa 2 du Code du Travail, intervenir à l'instance initiée par les quelques cent soixante salariées "à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige pouvait représenter pour leurs membres". Ainsi, outre l'action de substitution qui leur est accordée par l'article L. 135-4 alinéa 1, il est désormais acquis que, dès lors que les adhérents d'une organisation syndicale représentative sont soumis à un accord collectif, son intervention sera déclarée recevable, même si elles n'est pas signataire de l'accord en cause. On ne peut que se réjouir de cet élargissement de l'action syndicale, action exercée dans l'intérêt collectif du groupe des «adhérents», constituant une reconnaissance du caractère réglementaire de l'accord d'entreprise s'imposant à l'ensemble des salariés, bien que n'ayant parfois été signés que par les représentants d'un très petit nombre.

II - La solution retenue interdit aux employeurs de se servir de la modulation pour aboutir à un accord sur l'aménagement du temps de travail qui pourrait être un accord de pure réactivité permettant de s'approprier le temps des travailleurs sans limite autre que les besoins de la productivité.

Il est en premier lieu confirmé qu'il doit entrer dans les pouvoirs de la juridiction des référés de constater et sanctionner par des dommages et intérêts provisionnels la violation de la clause obligatoire prévoyant le respect d'un délai de prévenance. Sans audace excessive, la Cour de Cassation confirme l'étendue des pouvoirs du juge des référés, les arrêts donnant ainsi toute sa force à l'obligation inscrite dans l'article L. 212-8 du Code du Travail, sauvegarde de la liberté des salariés qui doivent conserver une certaine prévisibilité dans l'organisation de leur emploi du temps et ce, malgré les variations rendues possibles par la modulation.

D'autre part, et en ces temps d'annualisation, où les employeurs usent à l'envie de la plasticité du temps de travail (durée et horaires), modulé, individualisé jusqu'à l'atomisation dans le cadre d'accords parfois peu respectueux du droit, les arrêts rendus le 14 février 2001 complètent fort utilement l'arsenal des définitions permettant d'encadrer la notion de temps de travail. A la définition du travail effectif, véritable mesure du temps de travail, élaborée par les tribunaux et consacrée par la loi dans l'article L. 212-4 (Michel Miné "Négocier la réduction du temps de travail", VO/Atelier 2^e éd. 2000, n° 23) s'ajoutent désormais celles de l'astreinte entendue restrictivement par la jurisprudence (voir les nombreux cas où la Cour de Cassation a re qualifié l'astreinte en travail effectif et notamment : Soc. 04/06/1997, Dr. Soc. 1998.19, Soc. 07/04/1998, n° 1956 et 1957, ou encore Soc. 09/03/1999, Dr. Soc. 1999.522 note C. Radé) et aujourd'hui celle du temps où, les salariés ayant été "privés de travail" étaient également "privés de liberté en étant tenus de demeurer à dispositions".

Ces arrêts opèrent un rappel bien venu de l'existence d'un temps non contraint appartenant aux hommes libres que doivent demeurer les salariés, même soumis à un accord de modulation.

Marie-Laure Dufresne-Castets et Thierry Le Paon,
Avocats à la Cour