

Conventions et accords collectifs

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Négociation d'entreprise - Obligation de loyauté (L. 132-19) – Absence de certains syndicats lors des réunions conclusives – Nullité de l'accord.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

(1^{re} Ch. B)

9 mars 2001

CGT Cofiroute et a. contre Cofiroute et a.

Procédure et prétentions des parties :

(...)

Au terme de leur assignation et de leurs conclusions récapitulatives du 23 octobre 2000, il est sollicité par les demandeurs, au visa des articles L. 132-7, L. 132-19, L. 133-5-4, L. 136-2-8, L. 212-1, L. 212-4-5, L. 212-8 du Code du travail, et de la loi du 19 janvier 2000 (n° 2000/37), à propos d'un accord de réduction du temps de travail pour l'entreprise en date du 24 mai 2000, de voir, avec le bénéfice de l'exécution provisoire :

- déclarer nulle la signature de la CFDT à cet accord,
- constater que cet accord a été négocié et conclu en violation des dispositions de l'article L. 132-19 du Code du travail, et en conséquence prononcer son annulation,
- subsidiairement, à défaut, constater que cet accord contrevient ou méconnaît diverses dispositions légales du Code du travail, savoir premièrement les alinéas 1 et 5 de

l'article L. 212-8, deuxièmement les articles L. 212-1 et L. 212-8 dans son titre II, chapitre 2, article 1-3 quant à la durée maximale quotidienne du travail, troisièmement encore l'article L. 212-8 dans son titre II, chapitre 2, article 1-2-1, 2-1-2, 2-2-2, 3-1-2, 4-1-b pour non-respect du délai de prévenance avant un changement d'horaires, quatrièmement l'article L. 212-4-5 dans son titre II, chapitre V, article 3 pour les salariés à temps partiel, cinquièmement les articles L. 133-5-4 et L. 136-2-8 dans ses articles 2-5-2-2, 3-3-2, 4-4, 2-4-2, 3-4 du chef du principe « à travail égal, salaire égal »,

- constater alors le caractère indivisible de l'accord dans sa lettre comme dans son esprit, et donc prononcer son annulation entière,
- débouter chacun des défendeurs de leurs prétentions contraires,
- condamner Cofiroute à payer à chacun d'eux une somme de 4 000 francs au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,
- condamner les défendeurs ensemble aux dépens du procès, dont distraction au profit de leur avocat.

Cofiroute, après avoir conclu les 3 octobre et 21 novembre 2000, a conclu en dernier lieu récapitulativement pour demander au Tribunal, dans le cadre d'une contestation autant générale que point par point de l'argumentation des demandeurs, de :

- constater que l'accord du 24 mai 2000 a été négocié et conclu par elle-même avec les syndicats CFDT, FO et CGC dans le respect de la loi du 19 janvier 2000 et du Code du travail,
- déclarer en conséquence irrecevables et en tout cas mal fondées les prétentions des demandeurs pour donc les en débouter,
- condamner chacun de ceux-ci à lui payer une somme de 5 000 francs au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, comme à supporter les dépens, dont distraction au profit de son avocat.

Les syndicats CFDT, FO et CFE-CGC ont conclu ensemble les 6 octobre et 21 novembre 2000 pour réclamer, de même que Cofiroute, le débouter général des demandeurs, et la condamnation solidaire de ceux-ci à payer à chacun d'eux trois une somme de 3 000 francs au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, comme à supporter les dépens, dont distraction au profit de leur avocat.

Motifs du Tribunal :

Attendu que le Tribunal est ainsi saisi de la contestation de la validité de l'accord d'entreprise du 24 mai 2000 relatif à la réduction du temps de travail, d'abord pour le motif principal que la négociation a été irrégulière au regard de l'obligation faite par l'article L. 132-19 du Code du travail d'y associer toutes les organisations syndicales de salariés représentatives, et ensuite au motif subsidiaire qu'en tout cas par son contenu cet accord est contraire à plusieurs dispositions du Code du travail ;

Attendu qu'au préalable est cependant aussi contestée, la validité de la signature apposée par la CFDT au bas de cet accord, motif pris de ce que ce syndicat ne pouvait le signer à défaut d'avoir signé l'accord antérieur du 16 septembre 1997 ainsi révisé par l'accord litigieux ;

Attendu que cependant la comparaison de bonne foi de ces deux accords montre à l'évidence qu'ils n'ont pas le même objet, et que le second n'a donc pas été conclu pour réviser le premier ; qu'en effet celui-ci, intitulé convention d'entreprise, et divisé en quatre chapitres principaux intéressant le régime du contrat de travail de sa conclusion à sa cessation, les congés de toute nature, la rémunération, et la représentation du personnel, recouvre le champ d'application d'une convention collective générale ; qu'au contraire l'accord du 24 mai 2000 répond explicitement à l'injonction de la loi du 19 janvier 2000 pour mettre en œuvre, avec certes toutes ses conséquences induites, la réduction du temps de travail dans le cadre général de l'article L. 212-1 du Code du travail ;

Attendu qu'au demeurant force est de constater que l'accord dont s'agit pouvait valablement être signé en dehors de la CFDT, de sorte que cette contestation, si elle était fondée, serait ici sans portée ;

Attendu alors sur le grief principal qu'il convient en préalable de rappeler les circonstances de fait de l'espèce ; qu'il en sera retenu, sans contestation des parties, que la négociation a débuté dès le mois d'avril 1999, sous l'empire de la loi d'incitation à cet effet dite Aubry I, qu'elle a donné lieu jusqu'au 16 mai 2000 inclus à 27 réunions (sur un rythme mensuel de 2 ou 3 réunions entre novembre 1999 et mai 2000), que toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise y ont été conviées, qu'elles y ont toutes participé, à l'exclusion du SGPA pour les deux dernières (9 et 16 mai 2000) qui s'est abstenu volontairement d'y participer ; qu'il est aussi constant qu'un projet d'accord a été établi et discuté à cette dernière date ;

Attendu qu'il se révèle indéniablement à la lecture comparée du projet du 16 mai 2000 et du texte signé par les défendeurs le 24 mai 2000 des différences entre ces deux versions ; que ces différences se trouvent exactement dans la version définitive aux pages 8, 9, 11, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 24,

27 à 32, 34 et 39, sans compter à la page 42, l'indication cette fois d'une date précise d'entrée en vigueur, le 1^{er} octobre 2000, jusqu'alors laissée en blanc, de façon uniforme pour tous sans plus distinguer entre les personnels affectés en conséquence par une réorganisation du travail et ceux ne l'étant pas ;

Attendu qu'au regard de l'objet du litige il est sans intérêt de déterminer si ces modifications ont pu profiter aux salariés ; qu'il suffit de pouvoir en constater la réalité aussi bien quantitative que qualitative pour pouvoir en conclure que leur adoption étaient bien de nature à modifier l'appréciation que chacun des syndicats demandeurs était susceptible de porter sur le texte alors réellement soumis à signature ;

Attendu qu'en l'espèce, doivent être constatées les modifications suivantes :

- ajout de la précision que le travail du samedi des employés de bureau et secrétaires doit rester exceptionnel,
- adjonction à côté des accidents du travail comme cause d'absence devant être sans incidence sur le droit à jours RTT des accidents de trajet et des événements familiaux (définis par la convention d'entreprise),
- précision ajoutée pour les pupitreurs que la base de 211 jours de travail maximum pour une organisation du travail programmable comprend 205 jours travaillés,
- au titre des principes généraux de la modulation, réduction à 40 (au lieu de 50) du nombre de jours de disponibilités pour les agents routiers, receveurs-chefs et chefs d'équipe,
- la contrepartie spécifique pour les agents routiers d'un temps de pause-restauration de 45 minutes en cas de poste de travail comprenant un horaire de repos est précisée applicable aux postes incluant la plage 12-14 h et 20-21 h 30,
- la limite horaire hebdomadaire maximale est limitée à 46 heures (au lieu de 48),
- de même la limite de prise en compte comme heures supplémentaires est de 46 heures par semaine (et non plus 48),
- pour les agents routiers, le nombre maximum de jours travaillés de 205 inclut, désormais 175 jours fixes (dont 40 pourront être décalés) au lieu de 165 purement et simplement,
- pour ces agents routiers, en sus des heures d'astreinte rémunérées sur une base de 20 % du taux de base, sont prévues des heures de rappel d'astreinte qui sont soit payées pour 15 % du taux de base, soit récupérées avec temps majoré de 25 %,
- les dispositions collectives relatives au maintien de la rémunération sont désormais communes à tous les établissements sauf celui de Vivy, les établissements de Penthevard et d'Orléans rejoignant désormais le sort commun,
- pour les receveurs-traffic il est ajouté à la définition des repos hebdomadaires que chaque mois civil comprend au minimum un week-end de repos,
- pour la programmation des horaires des receveurs-chefs et chefs d'équipe, il est ajouté que la programmation initiale ne peut comporter plus de trois postes consécutifs de même nature,
- le chapitre 3, initialement appliqué au travail par cycle pour les seuls receveurs-service, est étendu aussi aux agents d'information du PC2, et est remodelé pour comprendre d'abord des dispositions générales, puis des dispositions spécifiques à chacune de ces catégories de

personnel, les receveurs-traffic se voyant reconnaître une priorité pour compléter comme receveurs-service les équipes de ces personnels,

- pour les cadres qualifiés d'autonome, les dispositions relatives au nombre des jours travaillés sont complétées par un paragraphe relatif aux heures sur site de cadres de l'exploitation dans le cadre de la permanence opérationnelle pour dire que ces heures seront comptabilisées comme journées et demies-journées selon la durée de l'intervention,
- dans le cadre de la clôture du compte-épargne-temps, pour départ de l'entreprise il est désormais précisé qu'en cas de renonciation à l'utilisation du compte il sera versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la renonciation ;

Attendu qu'il doit au surplus être noté que Cofiroute a adressé le 24 mai 2000 aux seuls délégués syndicaux des trois syndicats signataires un courrier « dans le cadre de l'accord sur la réduction du temps de travail signé ce jour, confirmer les dispositions suivantes... » en cinq points, qui viennent encore compléter et pour interpréter l'accord ;

Attendu que le contexte d'une telle négociation, nécessairement précise et minutieuse pour avoir eu besoin de vingt-sept réunions sur plus d'une année, ces modifications sont trop substantielles pour pouvoir être raisonnablement tenues pour anodines et purement formelles avec un simple objectif de « correction » ;

Que d'ailleurs aussi bien devant le CE (réunion du 23 mai 2000) que devant le CHSCT (réunion du 24 mai 2000) il est bien fait état par l'employeur d'un nouveau projet « avec les points qui, ont été récemment modifiés » ;

Attendu que si les défendeurs ont pu faire valoir qu'aucune preuve ne pouvait être rapportée de l'existence d'une réunion formelle de négociation entre le 16 et le 24 mai 2000, force est de constater qu'il n'a été établi aucun procès-verbal ou compte-rendu d'aucune des réunions de négociation jusqu'au 16 mai 2000 ; qu'ainsi il apparaît évident que ces modifications ont été convenues postérieurement de façon informelle et ensemble par les seuls signataires défendeurs à l'instance, sauf à devoir admettre, ce qu'aucune partie ne prétend, que Cofiroute en aurait pris seule l'initiative sans aucune concertation ;

Attendu qu'il ne peut être soutenu que la présentation du projet modifié au CE et au CHSCT viendrait compléter la négociation avec les organisations syndicales pour la purger du vice allégué ;

Qu'en effet il n'y a pas identité physique entre ces instances représentatives du personnel et les syndicats dans l'entreprise, ni surtout identité d'objet entre une consultation pour simple avis, et une négociation qui ne peut aboutir que par un accord ; que de même une simple invitation à venir signer a posteriori ne peut correspondre à une invitation à terminer la négociation jusqu'à la signature ;

Attendu que dans ces conditions il appartenait à Cofiroute à tout le moins de convoquer explicitement à une réunion de signature sur la base du projet ainsi modifié toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; qu'en effet seule une telle réunion pouvait achever la négociation entreprise, qui jusqu'alors était donc restée ouverte, en permettant après un dernier débat contradictoire aux syndicats aujourd'hui non signataires, une dernière appréciation en connaissance de cause de la pertinence de leur refus ;

Attendu qu'à défaut il ne peut qu'être jugé qu'il y a eu violation en l'espèce des dispositions de l'article L. 132-19 du Code du travail qui s'appliquent à « la négociation » dans sa

globalité ; que la sanction doit en être la nullité de l'accord, comme régulièrement sollicité par les demandeurs, en ce compris le SGPA que son refus de se rendre aux dernières convocations ne prive pas du droit à revendiquer la régularité des formes de la négociation ;

Attendu que la gravité de la sanction ne saurait faire obstacle à son prononcé, alors qu'il reste loisible aux défendeurs, et notamment à Cofiroute d'y porter remède en réouvrant la négociation sur l'accord litigieux pour la mener cette fois régulièrement à bonne fin, comme au demeurant, elle aurait pu s'en convaincre dès avant même la mise en œuvre effective de l'accord, l'assignation ayant été délivrée en ce sens dès le 4 juillet 2000, soit près de trois mois avant ;

Attendu dès lors qu'il n'y a pas lieu pour le Tribunal aujourd'hui de se prononcer sur la légalité de telle ou telle disposition de l'accord litigieux, non plus que sur la portée que pourrait avoir la nullité de l'une ou l'autre de ses clauses sur l'ensemble de l'accord, de ce dernier chef une simple lecture de bonne foi en son entier du paragraphe stipulent l'indivisibilité de l'accord devant permettre aux parties d'en apprécier l'exacte portée ;

Attendu que compatible avec la nature de l'affaire, l'exécution provisoire du présent jugement est nécessaire à son efficacité ;

Attendu que les conditions d'application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, sont réunies seulement au profit de chacun des demandeurs pour 4 000 francs à l'encontre de la société Cofiroute ;

PAR CES MOTIFS :

Dit que le syndicat CFDT a pu valablement signer l'accord d'entreprise du 24 mai 2000, portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le cadre de la mise en place des 35 heures pour la Société Cofiroute ;

Constate cependant l'irrégularité de la négociation de cet accord au regard des dispositions de l'article L. 132-19 du Code du travail au préjudice des syndicats SCPA, CGT-Cofiroute, Sud Transports et CFTC-Cofiroute ;

Déclare en conséquence ledit accord nul et de nul effet ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

Dit n'y avoir lieu de statuer sur le surplus des demandes ;

Condamne la société Cofiroute à payer à chacun des syndicats demandeurs une somme de 4 000 francs au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Garcin, prés. - M^{es} Tourniquet, Bouchery-Ozanne, SCP Fidal, av.)

NOTE. – Dans l'espèce ci-dessus relative à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise, le Tribunal relève qu'après un long processus de négociation, l'employeur a réuni une partie seulement des syndicats et apporté des modifications au projet en discussion en vue d'obtenir leur signature. Or, l'adoption de ces modifications « était bien de nature à modifier l'appréciation que chacun des syndicats demandeurs était susceptible de porter sur le texte alors réellement soumis à signature » ; et encore « attendu que (dans) le contexte d'une telle négociation, nécessairement précise et minutieuse pour avoir eu besoin de vingt-sept réunions sur plus d'une année, ces modifications sont trop substantielles pour pouvoir être raisonnablement tenues pour anodines et purement formelles avec un simple objectif de correction ». Tous les syndicats doivent donc être appelés à la négociation, même dans le cas d'accords

de révisions (1), et ils doivent pouvoir participer à l'intégralité du processus (2). Dans les conditions examinées ci-dessus, constitutives d'une rupture de l'égalité de traitement des interlocuteurs syndicaux (3), la violation de l'art. L.132-19 du Code du travail est consommée et la sanction réside dans la nullité de l'accord. On relèvera que le Tribunal rejette, à juste titre, la défense patronale consistant à invoquer la consultation des instances représentatives du personnel sur le projet d'accord pour s'exonérer de l'absence de négociation loyale ; compte tenu de l'autonomie des acteurs concernés et de la spécificité des missions qui leur sont dévolues, cet argument ne pouvait sérieusement prospérer.

Ce manquement à l'obligation de "loyauté dans la négociation collective" (4) a déjà été critiqué par la Cour de cassation ("*qu'une Cour d'appel ne peut juger qu'un*

accord d'entreprise doit être appliqué sans répondre aux conclusions du salarié soutenant que cet accord n'était pas valable dès lors que l'organisation syndicale dont il était le délégué n'avait pas été invitée à participer à la négociation", Cass. Soc. 10 mai 1995 RJS 95 n° 676). La condamnation solennelle de ces pratiques déloyales de tri des représentants des salariés par l'employeur, avec la complicité de certaines organisations, et surtout l'instauration d'une sanction efficace – la nullité – résulte de la jurisprudence *Lyonnaise des Eaux* (5) énonçant que "*l'accord signé le 20 janvier 1993 avait été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés aient été invitées à la nouvelle négociation qui s'était engagée après la dénonciation de l'accord de 1947, ce dont il résultait que l'accord était nul*".

(1) Cass. Soc. 26 mars 2002, à paraître au Dr. Ouv., RPDS 2002 p. 201 n. A. Le Mire, Liais. soc. Juris n° 763 du 8 avr. 2002 ; Cass. Soc. 2 déc. 98 Dr. Soc. 99.198.

(2) Condamnation des « négociations séparées » mentionnées par J.-P. Chauchard fasc. « Conventions et accord collectifs de travail - Droit de la négociation collective » Rep. trav. Dalloz, § 91.

(3) Act. Jur. CFDT, mars 1997, fiche n° 9.

(4) cf. l'étude sur ce thème de J. Pélissier Dr. Ouv. 1997 p. 496 spec. 1^{re} partie.

(5) Cass. Soc. 9 fév. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 265, rapp. C. Cass. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 348, RPDS 2000 p. 278 n. A. Le Mire.