

## Durée du travail

**DUREE DU TRAVAIL – Négociation sur la RTT (trois décisions) – Accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie - Avenant relatif à la mise en oeuvre des 35 heures - Annulation partielle (première et deuxième décisions) – Détermination des salariés visés par le forfait (troisième décision).**

Première espèce :

1) CONSEIL D'ETAT (1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> ss-sect.)  
28 mars 2001

**FTM CGT et UFICT CGT**

Considérant qu'un accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie a été signé le 28 juillet 1998 ; qu'il a été modifié par un avenant signé le 29 janvier 2000 ; que les signataires de cet avenant en ayant demandé l'extension, le ministre chargé du travail y a procédé par un arrêté du 31 mars 2000 ; que cet arrêté est contesté par les requérants en tant seulement qu'il porte extension de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 ;

Sur le moyen dirigé contre l'arrêté d'extension en tant qu'il étend l'article 5 de l'accord du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 :

Considérant qu'aux termes du II de l'article L. 212-9 du Code du travail : « Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos (...) En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif » ;

Considérant qu'en stipulant, dans le quatorzième alinéa de l'article 5 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, que « si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification (...) au moins cinq jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le

comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel », les partenaires conventionnels signataires de l'avenant se sont bornés, conformément aux dispositions précitées de l'article L. 212-9 du Code du travail, à fixer les conditions dans lesquelles le délai légal de sept jours pouvait être réduit ; que, par suite, le moyen tiré de ce que le quatorzième alinéa de l'article 5 de l'accord serait contraire aux dispositions de l'article L. 212-9 du Code du travail, ne soulève pas de contestation sérieuse et doit être écarté ;

Sur le moyen dirigé contre l'arrêté d'extension en tant qu'il étend l'article 8.1 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 :

Considérant qu'aux termes de l'article L. 212-8 du code du travail : « Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année (...). La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation » ;

Considérant que l'article 8.1 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, stipule que « dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients. Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge » ; qu'en justifiant notamment le recours à la modulation par le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et par le respect des conditions de vie des salariés, l'accord, qui, eu égard à son caractère national, ne pouvait détailler les données propres à chaque entreprise, a suffisamment précisé les données sociales justifiant le recours à la formule de la modulation ; que, par suite, le moyen tiré de ce que l'article 8.1 de l'accord serait contraire à l'article L. 212-8 du Code du travail faute de préciser les données sociales ne soulève pas de contestation sérieuse et doit être écarté ;

Sur le moyen dirigé contre l'arrêté d'extension en tant qu'il étend l'article 13 de l'accord national tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 :

Considérant que le Code du travail, dans le titre 1<sup>er</sup> de son livre II, comprend un chapitre II intitulé "Durée du travail" ; qu'au sein de la section I, "Dispositions générales", de ce chapitre, figure l'article L. 212-1 aux termes duquel, dans sa rédaction issue de la loi du 19 janvier 2000 : « Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine » ; que la section III du même chapitre réglemente les conditions dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixé par l'article L. 212-1 ou regardée comme équivalente ; qu'elle définit en particulier les modalités selon lesquelles elles donnent lieu, au profit des salariés, à l'attribution d'un repos compensateur et au versement d'une majoration de salaire ; qu'elle prévoit qu'au-delà d'un contingent, les heures supplémentaires effectuées, d'une part, ne donnent plus lieu à simple information mais, en application de l'article L. 212-7, à autorisation de l'inspecteur du travail, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur supplémentaire dont la durée, fixée en application du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1, est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de dix salariés ; qu'en vertu de l'article L. 212-6, ce contingent est déterminé par décret ; que, toutefois, sans préjudice notamment des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1, il peut être fixé à un volume inférieur ou supérieur par une convention ou un accord collectif étendu ;

Considérant que le même chapitre II, «Durée du travail», comporte depuis sa modification par la loi du 19 janvier 2000, une section V intitulée «Dispositions particulières aux cadres» qui définit dans quelles conditions ce chapitre s'applique à ces salariés, en fonction de l'une des trois catégories à laquelle ils appartiennent ; que, pour la première catégorie, constituée des cadres dirigeants, l'article L. 212-15-1 prévoit qu'ils ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1<sup>er</sup> du livre II ; que, pour la deuxième catégorie, dite des cadres intégrés, constituée des salariés ayant au sens conventionnel du terme la qualité de cadre mais occupés selon l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée, l'article L. 212-15-2 prévoit qu'ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail du chapitre II du titre 1<sup>er</sup> ; que, pour la troisième catégorie, dite intermédiaire, comprenant les cadres au sens conventionnel du terme ne relevant ni de la première, ni de la deuxième catégorie, l'article L. 212-15-3, sans les soumettre explicitement aux dispositions du chapitre II ni les exclure de ces dernières, prévoit qu'ils « doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail » ; que cette durée peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou même annuelle, sous réserve, dans ce dernier cas, que la conclusion d'une telle convention de forfait soit prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ; qu'un tel forfait annuel peut être établi en heures ou en jours sous réserve dans ce dernier cas que la convention ou l'accord collectif l'ayant prévu n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26 ;

Considérant que les requérants reprochent aux signataires de l'avenant du 29 janvier 2000 ainsi qu'au ministre, auteur de l'arrêté d'extension, d'avoir illégalement exclu ceux des cadres de la catégorie intermédiaire relevant de l'article L. 212-15-3 dont la durée de travail est fixée par des conventions de forfait annuelles établies en heures, de l'application de la législation relative au contingent d'heures supplémentaires ;

Considérant qu'il résulte de la combinaison de l'ensemble des dispositions précitées du code du travail, éclairée par les travaux préparatoires à la loi du 19 janvier 2000, que le législateur n'a pas entendu exclure par principe les cadres de la catégorie intermédiaire relevant de l'article L. 212-15-3 des dispositions relatives à la durée du travail et notamment celles qui découlent, en application des articles L. 212-6, 212-7 et 212-5-1, de l'existence d'un contingent annuel d'heures supplémentaires ; qu'il a cependant autorisé le pouvoir réglementaire à réserver à cette catégorie intermédiaire de cadres un traitement différent de celui appliqué aux autres salariés, et notamment aux cadres intégrés relevant de l'article L. 212-15-2, pour tenir compte des règles particulières auxquelles il les a soumis ; qu'au nombre de ces particularités figure celle qui résulte du fait que le législateur a subordonné la signature de conventions de forfait annuel en heures à la condition qu'elle ait été prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ; que cette particularité ne rend donc pas indispensable l'application aux cadres concernés du contingent réglementaire d'heures supplémentaires dans la mesure où la convention cadre mentionnée ci-dessus pourra non seulement fixer une durée annuelle du travail maximale mais aussi les contreparties, notamment en termes de rémunération et de congés, dont bénéficieront ces cadres ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les moyens tirés de ce que l'avenant du 29 janvier 2000 et l'arrêté d'extension du 31 mars 2000 auraient méconnu les articles L. 212-6 et L. 212-5-1 et violé le principe d'égalité en excluant ceux des cadres de la catégorie intermédiaire qui relèvent de conventions de forfait annuelles en heures ne soulevaient pas de contestation sérieuse et doivent être écartés ;

Sur le moyen dirigé contre l'arrêté d'extension en tant qu'il étend l'article 8.6 de l'accord national du 28 juillet 1998 tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 :

Considérant qu'aux termes du septième alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail relatif au régime de la modulation des horaires sur l'année : « Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés ou moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient » ; que l'article 8.6 de l'accord modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 reprend à son compte le délai légal de sept jours mais prévoit qu'en cas de contraintes particulières et sous réserve d'avoir consulté les représentants du personnel, l'employeur peut réduire ce délai légal ; que les requérants soutiennent que cet article de l'accord est contraire à l'article L. 212-8 du Code du travail en ce qu'il ne précise pas les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la réduction du délai légal et laisse donc au seul employeur le soin de définir les cas où le délai peut être réduit ;

Considérant que la légalité d'un arrêté ministériel prononçant l'extension d'un accord collectif de travail est nécessairement subordonnée à la validité de la convention ou de l'avenant en cause ; que, lorsqu'une contestation sérieuse s'élève sur ladite validité, la juridiction administrative, compétamment saisie d'un recours pour excès de pouvoir contre l'arrêté ministériel d'extension est, eu égard au caractère de contrat de droit privé que présente l'accord, tenue de renvoyer à l'autorité judiciaire l'examen de cette question préjudicielle ;

Considérant que le moyen ci-dessus analysé qui commande la solution du litige soumis au Conseil d'Etat soulève une contestation sérieuse ; qu'il y a lieu, dès lors, pour le Conseil d'Etat, de surseoir à statuer jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la question préjudicielle dont s'agit ;

## DECIDE :

Article 1<sup>er</sup> : Il est sursis à statuer sur la requête de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et de l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens dirigée contre l'arrêté du 31 mars 2000 portant extension de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie, jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la question de savoir si les stipulations de l'article 8.6 de l'accord national, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, relatives à la réduction du délai de prévenance avant modification des horaires des salariés soumis à un régime de modulation des horaires sur l'année, sont contraires aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail.

(Mlle Landais, rapp. – Mlle Fombeur, comm du gouv. – SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez.)

## 2) TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS

(1<sup>re</sup> Ch. Soc.)

18 mars 2003

## FTM CGT contre UIMM et a.

(...)

SUR CE,

Attendu qu'il résulte des pièces versées aux débats qu'un accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie a été signé entre d'une part l'UIMM, et d'autre part la Fédération confédérée FO de la métallurgie, la Fédération nationale CFTC des Syndicats de la métallurgie, et la Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; qu'il a été modifié par un avenant signé le 29 janvier 2000 ; que les signataires en ayant demandé l'extension, le ministre chargé du travail y a procédé par un arrêté du 31 mars 2000 ; que la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens, ont formé un recours auprès du Conseil d'Etat en annulation de l'arrêté du ministre de l'emploi et de la solidarité du 31 mars 2000 en tant qu'il porte extension de l'avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie signé le 28 juillet 1998 ;

Que le Conseil d'Etat, par arrêt du 28 mars 2001, a sursis à statuer sur ledit recours jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la question de savoir si les stipulations de l'article 8.6 de l'accord national, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, relatives à la réduction du délai de prévenance avant modification des horaires des salariés soumis à un régime de modulation des horaires sur l'année, sont contraires aux dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du Code du travail ;

Attendu qu'il s'avère toutefois que la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a introduit la présente instance avant la décision du Conseil d'Etat ; qu'il sera donc statué sur l'ensemble des demandes formées par ladite Fédération lesquelles sont recevables ;

1) Sur la violation des dispositions spécifiques à la durée du travail :

Attendu que le quatorzième alinéa de l'article 5 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 prévoit en particulier que *"les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 25% des jours correspondant à la réduction d'horaire, sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle pré-déterminé régulier de travail"* ;

Attendu que le droit reconnu au salarié en application de l'article L.212-9 du Code du travail de choisir pour partie les jours de repos constitue une disposition impérative de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

Qu'il suit, que la stipulation de l'accord excluant pour le salarié de pouvoir exercer son choix si ses horaires de travail s'inscrivent dans un cycle, est contraire aux dispositions de ce texte, lequel, contrairement, à ce qui est soutenu par les défendeurs, ne prévoit aucune dérogation ;

Qu'elle doit donc être déclarée nulle ;

Attendu que le premier alinéa de l'article 6.3 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 stipule que *"les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail"* ;

Que cette définition générale des heures supplémentaires ne fait en aucune façon obstacle à l'application de la jurisprudence de la cour de cassation selon laquelle doit être retenue comme heure supplémentaire celle faite à la demande implicite de l'employeur et sur laquelle il peut exercer son contrôle ; que le grief n'apparaît pas fondé et sera donc écarté ;

Attendu que le deuxième alinéa de l'article 6.3 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 juin 2000 indique que *"les jours d'absence indemnisés, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires"* ;

Que cette stipulation qui ne saurait en aucun cas priver le salarié d'être payé pour les heures chômées, ne porte en aucune façon atteinte à leur rémunération ;

Que la critique n'est donc pas fondée ;

Attendu que le troisième alinéa de l'article 6.3 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 juin 2000 prévoit que *"si les heures supplémentaires sont programmées de façon régulière, le salaire correspondant à ces heures peut être lissé sur l'année"* ;

Que cette clause, qui est manifestement contraire tant aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à l'article ler de la loi de mensualisation n° 78-49 doit être annulée ;

Attendu que l'article 7 alinéas 1, 2 et 3, de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 juin 2000 stipule que :

*"Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des deux heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent."*

*Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou parties du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel."*

*En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures complémentaires ainsi que des heures supplémentaires et des majorations supplémentaires y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné."* ;

Que cette clause est contraire avec les dispositions de l'article L. 212-5- III du Code du travail, lesquelles ne prévoient en aucune façon le remplacement du paiement des heures complémentaires par un repos compensateur ; qu'elle sera donc également annulée ;

Attendu que le troisième alinéa de l'article 8.9 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 prévoit que *"le nombre d'heures de semaines travaillées est calculé en déduisant, du nombre total de semaines de la période de décompte, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut"*

*prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1600 heures normales de travail effectif pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés” ;*

Qu'il apparaît que ce mode de calcul de la durée annuelle du travail n'est pas conforme à celle définie par l'article L.212.8 du code du travail ; qu'il n'est pas en outre démontré par les défendeurs que ledit mode de calcul soit plus favorable aux salariés ; qu'il convient donc de l'annuler ;

Attendu que l'article 11.2 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 a institué un compte épargne-temps valorisé en argent en violation des dispositions de l'article L.227-1 du Code du travail ; que cet article sera donc annulé ;

Qu'il importe peu sur le caractère illégal de cette clause qu'elle ait été exclue de l'arrêté d'extension ; que cet article sera donc annulé ;

Attendu que, contrairement à ce que soutient la demanderesse, l'article 13.2 de l'accord national du 28 juillet 1998 est parfaitement conforme aux dispositions des articles L.212-5-1 et L.212-6 du Code du travail ;

Qu'en effet le législateur a autorisé le pouvoir réglementaire à réserver aux cadres de la catégorie intermédiaire un traitement différent de celui appliqué aux autres salariés ; que le grief qui n'est pas fondé doit être écarté ;

Attendu que la demanderesse ne saurait utilement soutenir que le point 2 de l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, qui traite du forfait défini en jours, n'est pas conforme à la directive communautaire 93/104 du 23 novembre 1993 alors que celle-ci n'a pas été transposée en droit interne ; que le moyen sera donc rejeté ;

Attendu qu'il apparaît que l'article 18 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 relatif aux actions de formation professionnelle continue du plan de formation des entreprises ne contrevient en rien les dispositions de l'article L.932-2 du Code du travail lesquelles prévoient que le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, dès lors que les conditions posées par ce texte sont bien reprises dans l'article litigieux ; qu'il n'y a pas lieu en conséquence de l'annuler ;

2) Sur la violation des principes fondamentaux de la négociation collective :

Attendu que l'article 8.1 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 stipule que *“dans le contexte d'une réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et le respect des conditions de vie des salariés exigent, afin de maîtriser les coûts de production, que le volume d'heures travaillées chaque semaine dans les entreprises corresponde au plan de charge et aux délais imposés par les clients. Cette situation justifie le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations du plan de charge” ;*

Qu'il apparaît, que ledit accord, compte tenu de son caractère national, a suffisamment précisé les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation ;

Qu'il n'est donc pas contraire aux dispositions de l'article L.212-8 du Code du travail ; que le moyen sera donc rejeté ;

Attendu que le quatorzième alinéa de l'article 5 de l'accord du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 prévoit que *“si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié pour la prise de journées*

*ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification (...) au moins cinq jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra après avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel” ;*

Qu'il s'avère que les parties signataires de l'accord collectif n'ont fait qu'exercer la faculté reconnue par les dispositions de l'article L.212-9 du Code du travail en fixant les conditions dans lesquelles le délai légal de sept jours peut être réduit, lesquelles n'apparaissent pas critiquables ;

Que le moyen de ce chef sera donc également écarté ;

Attendu que l'article 8.5 de l'accord du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, indique que *“les variations d'horaires seront programmées par des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés ou services concernés” ;*

Que ce texte, par son imprécision, ne respecte pas les dispositions de l'article L.212-8 alinéa 5 du Code du travail qui prévoient que *“les conventions et accords définis par le présent article doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée de travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation...” ;*

Qu'il ne répond pas à la nécessité voulue par la loi d'établir un programme indicatif de la répartition de la durée du travail qui serve de référence pour la mise en oeuvre de la modulation ;

Que par ailleurs, l'article 8.2 ne précise en aucune façon les modalités de recours au travail temporaire ;

Qu'en revanche, il apparaît que l'article 8.10 précise suffisamment les conditions de recours au chômage partiel ; que seuls les articles 8.2 et 8.5 seront donc annulés ;

Attendu que l'article 8.6 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, sur lequel porte la question préjudicielle, prévoit *“qu'en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement dans l'entreprise” ;* que, cet article, contrairement à l'article 5 du même accord, se borne à invoquer de simples contraintes et ne précise pas en outre les caractéristiques particulières de l'activité qui justifient la réduction du délai légal de prévenance des salariés ; que de surcroît, il n'est pas prévu de contreparties au bénéfice du salarié ;

Que les dispositions de l'article 8.6, sont ainsi contraires au septième alinéa de l'article L.212-8 du Code du travail et doivent être annulées ;

Attendu l'article 13.1 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 indique que la formule du forfait en heures sur l'année peut être convenue avec :

*“ les salariés ayant la qualité de cadre, au sens des conventions et accord collectifs de branche de la métallurgie, affectés à des fonctions techniques, administratives ou commerciales, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent en application de leur contrat de travail d'une certaine autonomie (...) de telle sorte que leur horaire de travail ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;*

*- les salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle*

sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori";

Que cet article, reprend de manière suffisamment précise les deux catégories de salariés avec lesquelles l'article L.212-15.3 II du Code du travail prévoit la conclusion de conventions de forfait en heure sur l'année ; que le moyen sera donc écarté ;

Attendu que l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 traite du forfait défini en jours ;

Que dans le cadre de la conclusion de conventions de forfaits en jours, l'article L. 212-15-3 II du code du travail exige expressément que la convention ou l'accord définisse les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps

Qu'il doit être constaté que l'article 14.1 indiquant les salariés visés ne satisfait pas à cette exigence en se bornant à donner une définition générale sans préciser exactement les salariés concernés ; que c'est de manière inopérante que les défendeurs stipulent de l'article 14.2 qui renvoient au contrat de travail pour définir les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ;

Que par ailleurs l'article 14.2, contrairement aux dispositions de l'article L.212-15-3 III du Code du travail, n'indique pas les modalités de décompte des journées ou demi-journées de repos correspondant à la réduction du temps de travail et ne prévoit pas non plus les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ; que la rencontre individuelle entre le cadre concerné avec son supérieur hiérarchique et la pétition de principe selon laquelle "la charge de travail doit être raisonnable" ne sauraient constituer une réponse satisfaisante à cette obligation ; qu'il s'ensuit que les articles 14.1 et 14.2 doivent être annulés ;

Attendu qu'il n'est en aucune façon démontré par la demanderesse que l'avenant du 29 janvier 2000 mettrait à la charge des catégories de salariés visés par les articles 13, 14 et 15, des contraintes plus grandes sans contreparties spécifiques, alors que les défendeurs objectent non sans raison qu'il est prévu des contreparties financières par l'application au salaire conventionnel de catégorie d'un coefficient de majoration ; que le moyen tiré de la violation de l'article 5 de l'Accord national interprofessionnel du 21 mars 1989 sur l'aménagement du temps de travail qui n'est pas fondé, sera rejeté ;

Attendu que la demanderesse ne saurait davantage soutenir sérieusement que l'accord national du 28 juillet 1998, modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 porterait atteinte aux droits fondamentaux ;

Attendu que l'annulation des articles susmentionnés, qui sont d'application distincte, ne portent pas atteinte à l'unité de l'économie de l'accord national, qu'il n'y a pas lieu dans ces conditions de l'annuler intégralement ;

Attendu que l'exécution provisoire du jugement, qui apparaît nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire sera ordonnée ;

Attendu que la solution du litige conduit au rejet de la demande de dommages et intérêts formée par les syndicats défendeurs ;

Attendu que les parties succombant pour parties dans leurs prétentions respectives, il convient de faire masse des dépens et de les partager par moitié entre elles ;

Attendu que compte tenu des circonstances de la cause, l'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du NCPC ;

PAR CES MOTIFS :

**Le tribunal, statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort,**

**Déclare la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT recevable et partiellement fondée en ses demandes ;**

**En conséquence,**

**Annule les articles 5 quatorzième alinéa, 6.3. troisième alinéa, 7 alinéas premier, deuxième, troisième, 8.2, 8.5, 8.6, 8.9 alinéa troisième, 11.2, 14.1, 14.2;**

**Rejette pour le reste la demande de la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT.**

**Ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant appel et sans caution.**

**(M. Valette, prés. – Mes Dufresne-Castets, Henry, Lhemine, Castellane, av.)**

Deuxième espèce :

COUR D'APPEL DE PARIS (1<sup>re</sup> Ch. Soc.)

18 décembre 2002

**Hachette Livre contre Livre édition CFDT et a.**

Le 5 février 2001 la société Hachette Livre signait avec le Syndicat National du Personnel de l'Édition, de la Librairie et de l'Édition Musicale SPEEL - CGC un protocole d'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail de la population cadres.

Cet accord s'appliquait à l'ensemble des cadres de l'entreprise à l'exception des cadres dirigeants.

L'article 3-2 consacré aux cadres autonomes, après avoir donné une définition générale de cette catégorie de salariés ajoutait la mention suivante :

*"Compte tenu tout à la fois des spécificités des métiers de la société et de son mode de fonctionnement en ce qu'il conduit à privilégier l'aptitude des cadres à exercer leur mission avec délégation et responsabilité, il est convenu que l'ensemble des cadres, sédentaires ou itinérants, sont considérés comme autonomes au sens du présent accord, à l'exception des cadres débutants classés en CPP et des cadres classés en CIA ou en CIB dont l'ancienneté dans la classification est inférieure à deux ans, le tout selon les grilles de classifications de la société".*

Le paragraphe 3-2-2 précise que les cadres autonomes ainsi définis bénéficient de conventions individuelles de forfait prévoyant que le nombre de jours travaillés est fixé à 217.

Par jugement en date du 3 juillet 2001 le Tribunal de Grande Instance de Paris a annulé ledit accord d'entreprise et rejetant toute autre demande a condamné la société Hachette Livre à payer au Syndicat National Livre Edition CFDT la somme de 10 000 F au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Devant la Cour, la société Hachette Livre, appelante demande qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle s'engage à exclure de la catégorie des cadres autonomes. Ces six fonctions pour lesquelles le rapport Hewitt conclut à la prédétermination possible du temps de travail, que la décision soit infirmée, qu'il soit constaté que les dispositions de l'accord de réduction du temps de travail du 5 février 2001 concernant les cadres sont conformes aux dispositions de l'article L.212-15-3 du Code du travail, que le Syndicat National du Livre Edition CFDT soit débouté de ses demandes et qu'il soit condamné à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Le Syndicat National du Livre Edition CFDT conclut au débouté des demandes de la société Hachette Livre, à la confirmation du jugement et à la condamnation de ladite société à lui verser la somme de 1 524,99 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Le Syndicat Nationale du Livre Edition CFDT demande qu'il soit constaté qu'il ne l'oppose pas à une reprise des négociations

concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail de la population cadres de la société Hachette Livre, que les parties soient invitées à rouvrir les négociations sur la base de l'accord signé le 5 février 2001.

Le Ministère public a présenté ses observations qu'il avait préalablement notifiées aux parties.

Ni le Syndicat National des Employés de la Presse, du Livre, de la Communication FILPAC CGT, ni le Syndicat National du Personnel de l'Édition de la Librairie et des Activités Connexes CFTC n'étaient représentés.

#### **Sur ce, la Cour,**

Considérant que la société appelante maintient, à titre liminaire, que le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de déterminer les catégories de salariés éligibles au forfait en jours en fonction des modalités d'organisation propres à l'entreprise et de la nature des fonctions exercées par les salariés dictées par l'activité de l'entreprise, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales non signataires de l'accord collectif dans les conditions de l'article L. 132-26 du Code du travail ;

Considérant qu'elle en déduit qu'il n'appartenait pas au Tribunal de Grande Instance en l'absence d'exercice de ce droit de se prononcer sur l'inclusion ou non de certains salariés de la catégorie des cadres autonomes ;

Considérant qu'elle ajoute que la définition par voie d'accord collectif des catégories de salariés concernés par la mise en place de conventions de forfait en jours, ne s'impose pas aux salariés concernés qui disposent de la faculté de refuser de signer la convention de forfait proposée et de porter leur litige devant le Conseil de prud'hommes seul compétent pour les litiges individuels ;

Considérant cependant que le droit d'opposition de l'article L. 132-26 du Code du travail est un droit d'opportunité qui ne saurait se confondre avec le droit de contrôle de la légalité d'un accord collectif ;

Considérant par ailleurs que la possibilité pour les salariés d'agir individuellement devant le Conseil des prud'hommes pour contester la qualification de cadres autonomes donnée à leurs fonctions, n'est pas exclusive de l'action engagée par une organisation syndicale tendant à l'interprétation ou l'exécution d'une convention collective ;

Considérant que la société appelante fait valoir que l'accord du 5 février 2001 n'est en contradiction avec aucune des exigences de l'article L. 212-15-3 du Code du travail :

- ce texte n'interdit pas de définir les catégories de cadres concernés par la mise en place de forfaits en jours sur la base de la classification conventionnelle ;
- c'est à l'issue d'une analyse complète et exhaustive de l'ensemble des postes de travail existants au sein de la société que les partenaires sociaux ont finalement considéré que seuls les salariés qui ont été expressément exclus de la catégorie des cadres autonomes par l'accord du 5 février 2001 avaient une durée du travail prédéterminé ;
- cette analyse a été confirmée par un rapport du cabinet Hewitt remis le 14 juin 2002 qui conclut que seules six fonctions sont susceptibles d'être considérées comme ne répondant pas strictement aux critères fixés par l'article L. 212-15-3 du Code du travail ;

Considérant que la société s'engage à exclure de la catégorie des cadres autonomes définie à l'article 3-2-1 de l'accord du 5 février 2001 les six fonctions identifiées par le cabinet Hewitt et demande qu'il lui en soit donné acte ;

Considérant cependant que l'article L. 212-15-3-III du Code du travail dispose que la convention ou l'accord prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours, définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la

**nature de leurs fonctions des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;**

**Considérant que l'accord ne répond pas aux exigences légales dans la mesure où la définition des cadres autonomes ne mentionne pas expressément les catégories concernées et ne précise pas les éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédestination de la durée du travail ;**

**Considérant que la seule référence aux classifications conventionnelles n'est pas suffisante dans la mesure où les définitions conventionnelles intègrent des paramètres tels que diplômes ou importances des responsabilités qui ne sont pas déterminants dans la définition du cadre autonome dont l'autonomie doit être appréciée par rapport à l'organisation de son temps de travail ;**

**Considérant que dans l'accord litigieux la référence à la classification des cadres de la convention collective ne vise qu'à désigner les cadres auxquels ne va pas s'appliquer l'article L. 212-15-3-III du Code du travail faisant ainsi de la catégorie des cadres autonomes une catégorie résiduelle de droit commun ;**

**Considérant qu'ainsi l'accord ne répond pas aux exigences légales, peu important les conclusions ultérieures du rapport Hewitt et les conséquences que la société entend en tirer ;**

**Considérant que la décision déferée sera confirmée ;**

**Considérant que les premiers juges ont justement alloué au Syndicat National Livre Édition CFDT la somme de 10 000 F (1 524,49 euros) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;**

**Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge du même syndicat les frais non compris dans les dépens de la procédure d'appel, soit la somme de 1 524,49 euros ;**

#### **PAR CES MOTIFS :**

**Confirme le jugement ;**

**Déboute la Société Hachette Livre de ses demandes ;**

**(Mme Dujardin, prés. - M<sup>es</sup> Deltombe, Perard, Anisten, av.)**

NOTE. – Le 28 juillet 1998 était signé entre l'UIMM, d'une part, et la CFTC, FO et la CFE-CGC, d'autre part, un accord national sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

Les signataires de l'accord avaient alors subordonné son application à son extension. Cette extension n'ayant pas été prononcée, l'accord du 28 juillet 1998 ne devait pas entrer en vigueur.

Suite à la publication de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, dite loi Aubry II sur les 35 heures, un avenant du 29 janvier 2000 à l'accord national du 28 juillet 1998 était conclu (toujours) entre l'UIMM, d'une part, et la CFTC, FO et la CFE-CGC, d'autre part.

Cet avenant adaptait les dispositions de l'accord initial concernant les heures supplémentaires, l'annualisation du temps de travail, le compte épargne-temps et la formation professionnelle. Il modifiait les dispositions conventionnelles relatives au travail à temps partiel et procédait également à une révision du régime des forfaits.

Les organisations signataires de cet avenant en ayant demandé l'extension, celle-ci était prononcée par arrêté

du Ministre de l'emploi et de la solidarité du 31 mars 2000.

Le Conseil d'Etat était alors saisi d'une demande d'annulation de cet arrêté d'extension par la Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et par l'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens.

**I. - Une lecture nuancée (ou, plus exactement, laborieuse) par le Conseil d'Etat des dispositions légales concernant la réduction du délai de prévenance.**

Par son arrêt du 28 mars 2001 (première décision), le Conseil d'Etat rejette plusieurs moyens d'annulation soulevés par les organisations syndicales requérantes. Mais il retient toutefois qu'un des moyens qui lui était présenté soulève une contestation sérieuse et justifie le renvoi à l'autorité judiciaire pour examen de la question préjudicielle suscitée par ce moyen.

Il n'est pas question ici de passer en revue l'analyse par le Conseil d'Etat de tous les moyens qui lui avaient été présentés. Mais nous retiendrons deux moyens qui mettent en évidence la virtuosité du Conseil d'Etat dans l'art d'apporter des réponses nuancées.

**A.** Le Conseil d'Etat valide le quatorzième alinéa de l'article 5 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié par l'avenant du 29 janvier 2000, aux termes duquel « *si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié pour la prise de journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins cinq jours à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra préalablement consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel* ».

La Haute juridiction administrative a jugé que cette substitution de la décision unilatérale de l'employeur à la négociation collective échappait à la critique en considérant que les partenaires conventionnels signataires de l'avenant se sont bornés, en plein accord avec les dispositions de l'article L 212-9 du Code du Travail, à fixer les conditions dans lesquelles le délai légal de sept jours pouvait être réduit en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos.

Le Conseil d'Etat n'a donc pas pris en considération l'argument des organisations syndicales requérantes qui faisaient valoir que les signataires de l'avenant du 29 janvier 2000 avaient ajouté à la loi en donnant à l'employeur un pouvoir normalement dévolu à la négociation collective. Les signataires de l'avenant se sont doute inspirés des pouvoirs reconnus à l'employeur en matière de modification de l'ordre des départs des salariés qui prennent leurs congés payés. Dans ce cas, il est en effet prévu qu'en présence de « circonstances

exceptionnelles », l'employeur puisse réduire le délai d'un mois qui doit normalement être respecté s'il est envisagé une modification de l'ordre et des dates de départ en congés. Mais il ne faut pas perdre de vue deux éléments ici essentiels. En matière de congés payés, c'est l'employeur qui est seul compétent pour fixer les dates de départ en congés. C'est la loi, en l'occurrence les dispositions de l'article L. 223-7, alinéa 3 du Code du travail, qui prévoit que des circonstances exceptionnelles peuvent conduire l'employeur à s'affranchir du délai d'un mois.

Mais les règles ne sont pas du tout les mêmes en ce qui concerne la réduction de la durée du travail organisée sous forme de jours ou de demi-journées de repos.

En vertu des dispositions formelles de l'article L.212-9-II du Code du Travail, c'est à la convention ou à l'accord collectif qu'il appartient de réduire, en cas de besoin, le délai de sept jours qui est légalement garanti au salarié en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos. Il n'est aucunement envisagé par les dispositions légales une hypothèse de « contraintes exceptionnelles » qui permettraient à l'employeur de s'arroger une prérogative qui est réservée à la négociation collective.

Il a été souligné, à l'occasion des travaux parlementaires qui ont précédé l'adoption de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, qu'« *un droit du temps de travail reste à construire afin de trouver un équilibre entre les contraintes des entreprises et les aspirations des salariés* », « *que ce nouveau droit doit avant tout préserver le principe essentiel de préservation de la vie personnelle et familiale et qu'il doit reposer sur une bonne articulation entre la loi et la négociation collective* » (Rapport Ass. Nat. n° 1826, p.11).

La loi, et plus précisément les dispositions de l'article L.212-9-II du Code du Travail, a donc laissé le soin à la négociation collective de garantir la préservation de la vie personnelle et familiale des salariés en déterminant les conditions dans lesquelles peut être réduit le délai de sept jours qui doit normalement être respecté en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos.

En validant les dispositions de l'accord contesté qui font à l'employeur la part belle en le laissant seul juge des « contraintes exceptionnelles » permettant la réduction du délai en cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, le Conseil d'Etat a montré qu'il lui avait peut-être manqué un peu de temps pour arriver à une bonne compréhension de la loi.

**B.** Le Conseil d'Etat a été plus rigoureux dans son examen de la critique de l'article 8.6 de l'accord contesté concernant la réduction du « *délai de prévenance des changements d'horaire* » en cas d'organisation du temps de travail sur l'année.

La logique de ces dispositions conventionnelles était la même que celles des dispositions ci-dessus évoquées et validées par le Conseil d'Etat. Mais l'examen était peut-être plus facile en ce que les dispositions de l'article L.212-8, alinéa 7 du Code du travail prévoient clairement que le délai de prévenance de sept jours « *peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient* ».

Or, les dispositions conventionnelles critiquées étaient manifestement contraires au texte légal, en ce qu'elles prévoyaient qu' « *en cas de contraintes justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur devra avoir préalablement consulté les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* ».

Là encore, les signataires de l'avenant du 29 janvier 2000 avaient contrevenu à la loi en substituant à la négociation collective l'appréciation unilatérale de l'employeur des « contraintes » (même plus présentées comme « exceptionnelles ») permettant la réduction du délai légal de sept jours.

Le texte de l'article L. 212-8, alinéa 7 du Code du travail est limpide. C'est à l'accord collectif de préciser les caractéristiques particulières de l'activité qui permettent de réduire le délai légal de sept jours dans des conditions également fixées par la convention ou l'accord.

Une lecture appliquée des dispositions légales a donc conduit le Conseil d'Etat à conclure que les dispositions de l'article 8.6 de l'accord contesté méritaient d'être renvoyées devant l'autorité judiciaire pour un examen plus approfondi.

## II. - L'aménagement du temps de travail reste encadré par la loi

Le 8 mars 2001, la Fédération des travailleurs de la métallurgie saisissait la justice d'une demande tendant, à titre principal, à voir annuler l'accord du 29 janvier 2000 dans sa globalité et à titre subsidiaire un certain nombre de ses articles, parmi lesquels les dispositions relatives à l'annualisation du temps de travail et au forfait jours. Le Conseil d'Etat ayant rendu l'arrêt ci-dessus commenté (première décision), la Fédération demandait au tribunal de bien vouloir se dire valablement saisi de la question préjudicielle retenue par la juridiction administrative, maintenant par ailleurs ses autres moyens de nullité. Le 18 mars 2003, le Tribunal de grande instance de Paris (deuxième décision) rendait une décision dans le droit fil de sa jurisprudence, jugeant de manière constante qu'en matière d'accords de réduction du temps de travail, comme ailleurs, « *la liberté contractuelle [des partenaires sociaux doit rester] encadrée de façon précise par la loi.* » (TGI Paris 3/7/2001, Liaisons Sociales 2001 n° 134/9 p. 1). Outre le refus de voir nier aux salariés travaillant en cycles la liberté de choisir, au

moins pour partie, les dates des jours de repos correspondant à la réduction de la durée du travail, par l'exigence de plus de rigueur dans le calcul du nombre de semaines travaillées et l'interdiction de la valorisation du compte épargne temps en argent, le tribunal a porté une atteinte sévère à l'oeuvre de l'UIMM. Celle-ci avait en effet profité de l'occasion des négociations sur le temps de travail pour obtenir deux avancées non négligeables à son profit : l'annualisation du temps de travail, pour plus de flexibilité, et l'application du régime du forfait au plus grand nombre pour éviter une réelle réduction du temps de travail. Et tel qu'écrit par les signataires, l'accord servait pleinement ses ambitions. Or, le tribunal a donné gain de cause au syndicat sur deux points essentiels, touchant ainsi les deux axes principaux de l'accord. Il s'agit d'une part de dispositions relatives à la modulation (A), d'autre part de l'institution du forfait jours (B).

### A - Sur les règles relatives à la modulation.

Les lois Aubry ont confié à la négociation collective une mission de contrôle et de limitation du pouvoir unilatéral de l'employeur face à la possibilité d'user de la modulation du temps de travail, qui lui est désormais largement ouverte. Dès lors, la loi exige que les accords autorisant plus de flexibilité comportent un certain nombre de dispositions élaborées dans le cadre de la négociation collective en vue d'une nécessaire protection de la liberté des salariés. Ainsi l'article L 212-8 du Code du travail exige que les accords qu'il définit comportent impérativement une clause fixant le programme indicatif de la répartition de la durée du travail ainsi que les conditions de recours au travail temporaire et au chômage partiel. Cette programmation constitue l'unique point de repère concernant l'horaire de travail dans un système de modulation qui permet à l'employeur de faire varier la durée hebdomadaire de travail de 0 à 48 heures et de modifier l'horaire collectif. Elle représente donc une donnée essentielle pour la préservation de la vie personnelle des travailleurs. Ce programme indicatif constitue en outre le cadre de référence permettant d'apprécier les conditions de mise en oeuvre de la modulation, de calculer le délai de préavis normalement accordé aux salariés en cas de modification de l'horaire initialement prévu et de définir les hypothèses de mise en oeuvre du chômage partiel. Or, dans l'accord UIMM, les signataires s'étaient bornés à mentionner l'existence d'une consultation des institutions représentatives du personnel sur une « *programmation indicative des variations d'horaires* » nullement définie.

Le tribunal a donc logiquement retenu que l'accord ne « *répond pas à la nécessité voulue par la loi d'établir un programme indicatif de la répartition de la durée du travail qui serve de référence pour la mise en oeuvre de la modulation* ».

Les rédacteurs ont également la charge d'exprimer, de manière intrinsèque à travers la convention, l'équilibre qui devrait être réalisé entre les intérêts en présence. Un tel accord a donc notamment pour objet d'organiser une conciliation entre les nécessités économiques et les

justifications sociales autorisant le recours à la modulation, les unes et les autres constitutives de l'accord et devant être concrètement précisées dans l'acte. Malgré l'importance de la présence de telles dispositions, le même tribunal qui annule le texte lacunaire relatif à la programmation indicative, refuse dans le même temps de sanctionner le défaut de justifications économiques et sociales au seul motif qu'il s'agirait d'un accord de branche. Reprenant ainsi une jurisprudence discutable de la Cour d'appel de Versailles, il distingue où la loi ne distingue pas, pour accorder une certaine spécificité à l'accord-cadre (Versailles 13 février 2002, RPDS 2002 p. 352 n. A. Le Mire, juris. soc. Lamy, n° 102, p. 13). Or cette solution, injustifiée au regard des principes, est particulièrement mal venue concernant l'accord UIMM, accord de branche qui a vocation à s'appliquer directement dans une majorité d'entreprises. En effet, sur les 54 546 entreprises françaises de la métallurgie, 48 888 d'entre elles, employant moins de 50 salariés, entrent directement dans le champ d'application de l'accord du 29 janvier 2000. Si cette jurisprudence devait être maintenue, 1 000 000 des 1 850 000 travailleurs que compte la métallurgie devraient donc subir l'annualisation du temps de travail sans l'une des protections essentielles voulues par la loi.

Une absence de rigueur comparable marque la démarche du Tribunal lorsqu'il invalide le quatorzième alinéa de l'article 5 tout en jugeant l'article 8.6 conforme à la loi. Calquant son raisonnement sur celui de la juridiction administrative, il encourt les mêmes critiques. Cependant, le juge judiciaire a fait preuve de plus d'exigence logique au sujet des dispositions relatives au forfait en jours.

### B - Sur les conventions de forfait en jours.

La loi du 19 janvier 2000 distingue trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, exclus de la réglementation sur la durée du travail, les cadres intégrés dans une équipe, qui y sont totalement soumis et les cadres dits « autonomes » définis dans l'article L 212-15.3 du Code du travail, qui y sont partiellement soumis (M. Miné, *Négociateur la RTT*, 2<sup>e</sup> éd., 2000, VO/Atelier, § 27). Deux conceptions s'opposent concernant la délimitation de cette dernière catégorie. Les employeurs, suivis en l'espèce par les signataires, réclamaient une totale liberté contractuelle fondée sur le principe de l'autonomie de la volonté. Les représentants des salariés, tenant compte du déséquilibre entre les parties au contrat de travail, exigeaient une définition stricte, conforme aux prescriptions de la loi, laquelle autorise le régime du forfait à titre dérogatoire pour les cas où il est impossible de déterminer la durée du travail, cette situation restant d'ailleurs pratiquement exceptionnelle. La seconde position suppose que soit posée une définition précise et concrète permettant l'application limitative correspondant aux visées du législateur, lequel refuse la généralisation du forfait. Un certain nombre de décisions ont été rendues depuis l'édition des lois Aubry, précisant en ce sens les contours de la définition et soulignant son

caractère concret (CA Paris 18 déc. 2002, troisième décision ci-dessus) ; TGI Paris 5 juillet 2000 déjà cité ; TGI Paris 19 décembre 2000 Syndicats CFDT des Banques et des sociétés financières/Sté DIAC RJS 4/01 n°458 à 461 ; CA Paris 16 mai 2000 Dr. Ouv. 2000 p. 496 ; TGI Paris 15 mai 2001 CFDT Banques et CGT Banques/Crédit du Nord ; TGI Nanterre 4 mai 2001 FGMM/SA Renault et a. ; TGI Nanterre 12 oct. 2001 ; CA Lyon 2 mai 2002 SCERAO CFDT/ SA Aventis Pasteur RJS 2002 n° 821).

Or l'article 14 de l'avenant du 29 janvier 2000 renvoyait au contrat individuel le soin de définir les catégories de salariés soumis à l'horaire collectif et ceux pour lesquels il pouvait être conclu une convention de forfait, les rédacteurs estimant par ailleurs pouvoir se limiter à des définitions vagues et abstraites.

Maintenant fort opportunément sa jurisprudence, le Tribunal de grande instance de Paris a réaffirmé que le contrat de travail, lequel consacre un rapport singulier entre le travailleur et son patron, ne saurait se substituer à la négociation collective pour définir la catégorie concernée. Cette constance dans la solution, malgré le vent de libéralisation qui a soufflé sur les règles relatives à la durée du travail, augure favorablement de la conception dont il est permis de penser qu'elle pourrait perdurer sous l'empire de la loi du 17 janvier 2003, laquelle continue, dans une rédaction substantiellement comparable à la précédente, d'exiger que la convention définisse « *au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés* ».

Les rédacteurs de l'accord en cause s'étaient encore abstenus de préciser les clauses constitutives de garanties prévues par la loi telles les règles afférentes au repos quotidien et hebdomadaire ou les condition d'application et de suivi du forfait, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, l'accord renvoyant simplement à « *une rencontre individuelle annuelle entre le cadre concerné avec son supérieur hiérarchique* ». A l'instar de la Cour de Versailles annulant un accord d'établissement (CA Versailles 13 février 2002, RPDS 2002 p. 352 n. A. Le Mire, juris. soc. Lamy n° 102 p. 13), les juges ont censuré l'accord, exigeant des dispositions concrètes et précises afin que le contrôle de la charge de travail des cadres au forfait reste effective.

L'on peut regretter que, n'ayant pas craint de lui porter de telles atteintes, le juge judiciaire ne soit pas allé jusqu'au bout de sa logique, laquelle postulait l'annulation de l'accord UIMM dans son entier. Néanmoins, chacun se réjouira de l'ampleur de la remise en cause dont les représentants des travailleurs ne manqueront pas de tirer le plus large parti.

**Marie-Laure Dufresne-Castets,**  
avocate au Barreau de Caen,  
**Pascal Moussy, Docteur en droit.**