

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Dénonciation – Maintien des avantages individuels acquis – Action syndicale en interprétation des dispositions dénoncées.

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e ch. C) 24 mai 2007

Syndicat unifié du groupe Caisse d'Épargne contre Caisse nationale des Caisses d'Épargne et a.

SUR CE LA COUR,

Considérant qu'il est constant qu'au sein du réseau des Caisses d'épargne a été signé le 19 décembre 1985 un accord collectif portant sur la classification des emplois et sur les conséquences des nouvelles classifications sur la rémunération ; qu'aux termes de l'article 16 de cet accord, il était stipulé que :

"Une prime familiale est versée avec une périodicité mensuelle, à chaque salarié du réseau, chef de famille. Le montant de cette prime est calculé par attribution de points sur la base suivante :

- chef de famille sans enfant : 3 points
- chef de famille avec un enfant : 7 points
- chef de famille avec deux enfants : 11 points
- chef de famille avec trois enfants : 24 points
- chef de famille avec quatre et cinq enfants : 38 points
- chef de famille avec six enfants : 52 points ;

Qu'aux termes de l'article 18 du même accord, il est prévu que : *"Une prime de vacances est versée à chaque salarié du réseau au mois de mai. Elle est égale à 60 % de la RGG du niveau C. Elle est majorée de 25 % au moins par enfant à charge"* ;

Que cet accord a été dénoncé par la caisse nationale des Caisses d'épargne et de prévoyance, le 20 juillet 2001 et qu'aucun accord de substitution n'a été signé depuis ;

Que le syndicat appelant sollicite l'interprétation de ces deux textes qui en application de l'article L. 122-8 du Code du travail se trouvent à ce jour intégrés au contrat de travail des salariés alors en fonction ;

Que l'intimée a soulevé devant les premiers juges l'irrecevabilité des demandes sur le fondement des articles L. 135-5 et L. 411-11 du Code du travail, soutenant que l'accord ayant été dénoncé et n'étant plus en vigueur, l'appelant ne peut plus soutenir qu'il y a lieu à interprétation de celui-ci à son encontre et que s'agissant d'un avantage individuel acquis au profit de chaque salarié en application de l'article L. 132-8 du Code du travail, la demande ne rentre pas dans le cadre de la défense des intérêts collectifs de la profession mais doit s'analyser en une somme de demandes individuelles excluant l'application de l'article L. 411-11 du Code du travail ;

Mais considérant que si l'accord en cause a effectivement été dénoncé, il n'en demeure pas moins que ses dispositions rentrant dans le cadre de l'article L. 132-8 du Code du travail, demeurent applicables et que leur interprétation reste d'actualité ; que l'appelant et l'intimée étant signataires de ce texte et donc liés par celui-ci, l'article L. 135-5 du Code du travail leur est toujours applicable ;

Que par ailleurs, aux termes de l'article L. 411-11 du Code du travail, les organisations syndicales peuvent exercer les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent ; qu'en l'espèce, solliciter l'interprétation d'un accord collectif même dénoncé dans un sens plus favorable à l'ensemble des salariés en poste dans le réseau des Caisses d'épargne au 20 octobre 2002 constitue nécessairement une action destinée à défendre un intérêt collectif de la profession et ne saurait être regardé comme l'addition de demandes individuelles, étant ici relevé que la demande porte sur une question d'ordre général et non sur des rappels de salaire ;

Que le jugement sera, en conséquence, infirmé de ces chefs et que la demande de l'appelant sera déclarée recevable ;

Sur l'article 16 de l'accord du 19 décembre 1985 :

Considérant qu'au soutien de sa demande le syndicat unifié fait valoir que le texte de cet article, lui-même, ne comporte aucune mention réservant le bénéfice de la prime familiale au chef de famille ayant des enfants à charge et que le terme "chef de famille" ne saurait induire une telle limitation dans la mesure où la prime est également versée au chef de famille sans enfant ;

Que l'intimée fait valoir, quant à elle, que dès la signature du texte, il a été admis par l'ensemble des partenaires sociaux que le terme "enfant" pour l'attribution de points désignait les enfants à charge ; que c'est dans ce sens qu'ont été établies les fiches techniques diffusées par la CNCE qui n'ont jamais été contestées par l'appelant ; que cette interprétation doit être rapprochée de celle donnée par la législation de la Sécurité sociale pour la notion d'enfant à charge et que le terme "chef de famille" renvoie implicitement à celui d'"enfant à charge" ;

Mais considérant que ce dernier moyen ne saurait être retenu dans la mesure où le texte litigieux prévoit l'attribution d'une prime familiale à tout chef de famille, même sans enfant et qu'ainsi il ne peut être soutenu que la notion de chef de famille telle qu'employée, renverrait à la notion d'enfant à charge ; que de même le parallèle avec le droit de la Sécurité sociale est inopérant en l'espèce, les objectifs poursuivis étant parfaitement distincts et les droits en cause n'étant pas de même nature ;

Que par ailleurs, il ne peut être déduit de l'absence jusqu'à ce jour, de demande concernant l'interprétation de l'article 16, que le sens donné par l'intimée à ce texte correspondait à la commune intention des parties ; qu'enfin, force est de constater que dans certains articles de l'accord en cause, les partenaires sociaux ont utilisé expressément les termes "enfant à charge", ce qu'ils n'ont pas fait en ce qui concerne l'article 16 ; qu'il en résulte qu'ils entendaient bien effectuer une distinction entre les différentes primes allouées et qu'en ce qui concerne la prime familiale, ils ont décidé de son attribution en prenant en compte la seule existence d'enfant et non d'enfant à charge ; qu'il sera, dès lors, fait droit à la demande de ce chef ;

Sur l'article 18 de l'accord du 19 décembre 1985 :

Considérant que pour limiter le versement du supplément pour enfant à charge au titre de la prime de vacances à un seul des parents lorsque les deux sont salariés d'une entreprise du réseau, l'intimée fait valoir principalement que la majoration de cette prime est liée à la situation familiale du salarié et qu'il doit être tenu compte de la notion d'enfant à charge et non de la qualité de salarié du bénéficiaire ; que cette interprétation respecte l'équité entre les salariés, contrairement aux affirmations de l'appelant et qu'il est inopérant de prendre en exemple le cas des centres informatiques de la caisse dans lesquels le supplément est versé à chacun des deux parents, chaque centre ayant son autonomie ;

Mais considérant que les termes de l'article 18 sont clairs et sans ambiguïté dans la mesure où il est indiqué que la prime est versée à chaque salarié et qu'elle est majorée de 25 % au moins par enfant à charge ; qu'il n'existe aucun élément de fait permettant d'interpréter dans un autre sens cette disposition puisqu'il n'est versé aucun préambule relatif à l'adoption de cette mesure ni justifié de la volonté des signataires de se référer au droit de la Sécurité sociale, ainsi que le soutient l'intimée, ou à toute autre disposition ; que la fiche technique

dressée par la caisse nationale ne peut unilatéralement modifier les termes d'un accord collectif et que contrairement à ce qu'affirme la caisse, il est bien stipulé que le supplément à cette prime est versé au salarié et non au chef de famille ou à l'un des membres de la famille ; que dans ces conditions, force est de constater que l'intimée ne rapporte pas la preuve que l'intention des parties a été différente de celle résultant d'une stricte lecture du texte en cause et qu'il convient, en conséquence, de faire également droit à la demande de ce chef ;

Considérant que les circonstances de l'espèce conduisent à faire application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au profit de l'appelant à hauteur de la somme de 2 000 euros ;

Que les dépens seront supportés par l'intimée qui succombe en ses prétentions et seront recouverts conformément à l'article 699 du nouveau Code de procédure civile ;

Note.

1. L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris, le 24 mai 2007 (1), quand bien même ne modifie-t-il pas fondamentalement certains principes jurisprudentiels acquis, a tout de même le mérite de les rappeler, de façon assez "pédagogique".

Les faits sont assez simples : en 1985, un accord d'entreprise est signé entre la Caisse d'épargne et diverses organisations syndicales, instituant, notamment, une prime familiale (*article 16*) et une prime de vacances (*article 18*). Quelques années plus tard, soit le 20 juillet 2001, cet accord collectif a été dénoncé par l'employeur, en application des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail, sans conclusion postérieure d'un accord de substitution.

Le texte précité instaure alors un mécanisme connu qui consiste en une "survie" temporaire de l'accord dénoncé (*durant une période de trois mois, au titre du préavis légal, augmentée d'une durée d'un an*). Passé ce délai, à défaut de conclusion d'un accord de substitution, l'alinéa 6 du texte dispose que "...les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord...".

Une abondante jurisprudence s'est développée à propos de la notion d'"avantages individuels acquis", sur laquelle il n'est peut-être pas utile de revenir dans le cadre du présent commentaire, si ce n'est pour rappeler que l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit déjà "ouvert" (c'est-à-dire dont il bénéficiait à titre personnel) et non simplement éventuel (1 bis). Si tel est le cas, la Chambre sociale de la Cour de cassation admet alors l'incorporation de l'avantage acquis au contrat de travail (2). On passe alors du statut collectif à la sphère individuelle et c'est tout le régime juridique qui en est modifié.

2. En l'espèce, il semble que, quelques années après la dénonciation, une difficulté relative à l'interprétation de ces deux articles se soit posée, raison pour laquelle l'un des syndicats signataires du texte conventionnel initial a saisi la juridiction civile de droit commun, à savoir le Tribunal de grande instance. Il est en effet rappelé que les conventions collectives sont des contrats de droit privé qui relèvent, en conséquence, des juridictions de l'ordre judiciaire.

Les syndicats, notamment, sont donc habilités à saisir les juridictions civiles d'une demande tendant à l'interprétation d'un texte collectif. Ils sont également habilités à agir en exécution du texte conventionnel (3). Leur intérêt à agir repose alors, soit sur leur qualité de signataire du texte conventionnel, soit sur la défense de l'intérêt collectif de la profession ou des salariés, dès lors que le litige soulève une question de principe, conformément aux dispositions de l'article L. 411-11 du Code du travail.

La Caisse d'épargne ne l'entendait pas ainsi et s'était opposée à la recevabilité de la demande du syndicat au motif que l'accord collectif ayant été dénoncé, seuls les salariés, désormais concernés à titre individuel, pouvaient agir (c'est-à-dire devant le juge naturel du contrat de travail, à savoir le Conseil de prud'hommes). Cette position a été avalisée en première instance mais le raisonnement adopté par l'employeur et le premier juge est sanctionné par la Cour d'appel dans son arrêt du 24 mai 2007.

PAR CES MOTIFS :

Infirme en toutes ses dispositions le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau :

Déclare recevable le syndicat unifié du groupe Caisse d'épargne en ses demandes ;

Dit que l'article 16 de l'accord du 19 décembre 1985 sur la prime familiale est applicable sans qu'il y ait lieu d'en restreindre la portée aux chefs de famille dont les enfants sont à charge et ont moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils perçoivent un revenu inférieur à 55 % du Smic ;

Dit que l'article 18 du même accord ouvre droit à une prime de vacances dont la majoration pour enfant à charge est due aux deux parents si ceux-ci sont, l'un et l'autre, employés d'une Caisse d'épargne.

(Mme Taillandier, prés. - Mes Henry, Martin, av.)

(1) L'arrêt frappé de pourvoi.

(1 bis) Jurisprudence constante et, pour une confirmation récente : Cass. Soc. 18 janvier 2006, n° de pourvoi 03-44.753 ; pour une vision d'ensemble on se reportera aux observations critiques de E. Dockès sous Soc. 13 mars 2001, Dr. Ouv. 2001 p.261

(2) Voir not. Cass. soc. 6 nov. 1991, Bull. civ. V, n° 479 et l'arrêt précité.

(3) Et dans cette seconde hypothèse, le syndicat requérant peut agir en exécution même s'il n'est pas signataire du texte : Cass. soc. 3 mai 2007, Dr. Ouv. 2007 p. 326, et M. Henry : "L'action syndicale en exécution des conventions collectives", Dr. Ouv. 2007 p. 112.

Selon la cour, le syndicat appelant était signataire du texte, même s'il avait été dénoncé, raison pour laquelle il était parfaitement fondé à en solliciter l'interprétation, dès lors que ladite interprétation soulevait une question de principe ayant vocation à concerner la collectivité des salariés. La solution nous semble justifiée.

3. À vrai dire, il nous paraît que l'argumentation développée par l'employeur relevait d'une confusion, probablement fortuite, entre la *nature* de l'avantage concerné (désormais individuelle), son *origine* (qui était collective) et l'*objet* de l'action. Ce sont ces trois "*variables*" qui, selon nous, déterminent la compétence de la juridiction saisie et surtout la dernière.

L'interprétation d'un texte conventionnel relève de la compétence prud'homale si elle s'inscrit dans le cadre d'un litige individuel, mais tel n'est plus le cas si la question qui est posée est de nature collective. Ainsi, un salarié (ou plusieurs), à titre *individuel*, peut (ou peuvent) saisir la juridiction prud'homale d'une demande relative à un avantage individuel acquis et, à cette occasion, soulever une difficulté d'interprétation du texte conventionnel dont il est issu, par "*voie d'exception*" (4). Inversement, si plusieurs salariés saisissent la même juridiction prud'homale d'une demande de principe uniquement, laquelle soulève une difficulté d'interprétation d'un texte conventionnel, mais sans formuler une quelconque prétention individuelle, ils seront renvoyés devant la juridiction de droit commun, c'est-à-dire le Tribunal de grande instance (5). L'objet de la demande est donc un critère fondamental.

Dans le cadre du présent litige, les deux avantages précités avaient, certes, été incorporés aux contrats de travail, en raison de la dénonciation de l'accord collectif qui les avait institués, changeant ainsi de *nature*. Il n'en reste pas moins vrai que les stipulations à interpréter étaient initialement conventionnelles, c'est-à-dire *d'origine collective*.

Quant à l'*objet de l'action*, il était uniquement voué à l'interprétation du texte initial, sans aucune réclamation individuelle, comme la cour prend bien le soin de le rappeler ("*...étant ici relevé que la demande porte sur une question d'ordre général et non sur des rappels de salaire...*").

En fin de compte, dans cette affaire, l'avantage sujet à interprétation étant *d'origine collective* et l'action intentée ayant uniquement un *objet collectif*, la procédure intentée par le syndicat devant le TGI était effectivement la plus adéquate. Seule la *nature* de l'avantage concerné était désormais individuelle mais libre aux salariés, désormais, de saisir la juridiction prud'homale afin de faire liquider leurs droits, à titre individuel, au regard de l'interprétation donnée par le juge de droit commun.

Dans ces conditions, on voit difficilement comment le syndicat requérant pouvait être déclaré irrecevable en ses demandes d'interprétation, ce d'autant plus, on le rappelle, qu'il était signataire du texte conventionnel. Et d'ailleurs, si tel n'avait pas été le cas, son action aurait également été recevable, selon nous, sur le seul fondement de la défense des intérêts collectifs de la profession (6). On observera, à ce propos, que la Cour d'appel fait état de ce double fondement (signataire/défense des intérêts collectifs) dans sa décision.

4. Au surplus, l'argumentation de l'employeur était également contestable, selon nous, puisqu'elle revenait à soutenir que lorsqu'une convention collective est dénoncée, elle ne pourrait plus être interprétée.

Mais en matière contractuelle, d'une façon générale, il n'a jamais été proscrit par aucun texte, ni par la jurisprudence, de soulever une difficulté relative à l'interprétation d'un contrat, même si ce dernier a cessé d'être exécuté, pour une raison ou une autre. En toute matière, civile ou commerciale, le plus souvent, c'est à l'occasion de la cessation des relations contractuelles que se pose une difficulté concernant l'interprétation du contrat. En droit du travail en particulier, cela est encore plus vrai : la période d'essai était-elle valable ? La clause de mobilité ou celle fixant le lieu de travail, dont le salarié a refusé l'application, était-elle conforme aux exigences jurisprudentielles, ou fixait-elle clairement un lieu unique de travail ? La clause de non-concurrence, que le salarié aurait violée, était-elle suffisamment limitée géographiquement, etc. Dès lors, malgré la dénonciation de l'accord collectif initial, le syndicat était fondé à en solliciter l'interprétation, même plusieurs années après.

5. Enfin, dernière "*piqûre*" de rappel : les accords collectifs et les conventions collectives sont d'interprétation stricte, d'autant plus lorsque leurs clauses sont claires et précises (7). Lorsqu'un texte conventionnel institue une gratification au bénéfice des chefs de famille "*avec enfants*" (ou sans), il n'y a pas à y substituer le terme d'"*enfants à charge*", sauf à procéder, sous couvert d'une interprétation, à une véritable dénaturation. Cela n'a jamais été au goût de la Cour de cassation, en droit civil ou en droit du travail (8).

Jérôme Ferraro, Avocat au Barreau d'Aix-en-Provence

(4) Solution admise de longue date ; v. notamment Cass. soc. 10 mars 1965, Bull. civ. IV, n° 214.

(5) Cass. soc. 30 avril 1997, Bull. civ. V, n° 153.

(6) Cass. soc. 3 mai 2007 prec.

(7) V., déjà, à propos de ce même article 16, Cass. soc. 10 mars 2004, Dr. soc. 2004, observations Ch. Radé.

(8) Jurisprudence constante depuis Cass. civ. 15 avril... 1872 !