

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Interprétation – Comité de suivi de l'accord
– Avis – Portée – Avenant interprétatif (non) – Interprétation liée du juge prud'homal (non).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juillet 2007
AHSM contre F.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 14 mars 2006) que M. F. a été engagé le 14 octobre 1968 en qualité d'élève infirmier par l'association hospitalière Sainte-Marie ; que depuis le 1^{er} juillet 1970, il occupe les fonctions d'infirmier psychiatrique ; qu'il a saisi le 7 mai 2004 le Conseil de prud'hommes de demandes à titre de rappels depuis le 1^{er} juillet 2003 de prime d'ancienneté, par application de l'article 08.01.1 de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 applicable aux établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cures et de gardes à but non lucratif, tel que résultant de l'avenant du 25 mars 2002 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer à M. F. des sommes (arrêtées) au 25 octobre 2006 au titre de rappel de salaire sur la prime d'ancienneté, indemnité compensatrice de congés payés sur la prime d'ancienneté, prime décentralisée et congés payés correspondants alors, selon le moyen :

1 / qu'une convention collective peut prévoir que l'avis d'un comité de suivi paritairement composé de ses signataires tranchera les difficultés de son application ; qu'un tel avis vaut avenant interprétatif à la convention collective et lie le juge quant à l'interprétation des dispositions conventionnelles ;

qu'en l'espèce, l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dispose : "un comité de suivi est mis en place composé paritairement des signataires du présent avenant. Ce comité est chargé d'établir les tableaux de reclassement des personnels en place à la date d'application du présent avenant. En outre, il peut, notamment, être saisi, en cas de difficultés particulières liées à l'application dudit avenant, sans préjudice des attributions de la commission prévues à l'article 01.07.02. Plus généralement, il suit sa mise en œuvre" ; que les dispositions conventionnelles attribuent donc compétence concurrente au comité de suivi, paritairement composé des signataires de la convention, et à la commission d'interprétation pour trancher les difficultés d'application de l'avenant ; qu'en ne s'estimant pas liée par l'avis du comité, la Cour d'appel a violé l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;

2 / que l'article 08.01.1 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 dispose qu'au "salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 %" ; que, pour la détermination de l'ancienneté des salariés, l'article 7, relatif aux "modalités d'application du présent avenant", dispose que "les personnels en place à la date d'application du présent avenant sont reclassés dans les conditions fixées en annexe au présent avenant, ledit reclassement étant effectué sur la base de la situation réelle des salariés à la date d'application de l'avenant fixée à l'article 16", cette situation "réelle" correspondant, dans l'annexe citée,

à l'addition de la durée de stationnement du salarié sur chaque échelon de la grille, du premier jusqu'à celui occupé au 30 juin 2003, et non au nombre d'années effectuées dans l'entreprise ; qu'en considérant que la notion d'ancienneté correspondait au nombre total d'années effectuées au sein de l'entreprise, la Cour d'appel a violé l'article 08.01.1, l'article 7 et l'annexe de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 à la convention collective nationale du 31 octobre 1951 ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel a exactement décidé que l'avis du comité de suivi prévu à l'article 14 de l'avenant n° 2002-02 du 25 mars 2002 n'avait pas valeur d'avenant interprétatif ;

Et attendu ensuite, que l'avenant du 25 mars 2002 a prévu la réforme du système de rémunération reposant sur l'abandon des grilles et leur remplacement par des coefficients ; qu'au salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté de 1 % par année de services effectifs dans la limite de 30 % ; que ce système de rémunération s'est entièrement substitué à l'ancien ; que dès lors la Cour d'appel a exactement décidé que pour l'application de l'article 08.01.1 de la convention collective résultant de l'avenant la durée de l'ancienneté à prendre en compte était bien celle figurant sur le bulletin de classement et correspondant à la totalité des services effectifs accomplis par l'intéressé au sein de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. – Mme Quenson, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Gatineau, M^e Carbonnier, av.)

Note.

Dans cet arrêt (P+B), la Chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé une décision de la Cour d'appel de Riom. Celle-ci refusait de reconnaître que l'avis formulé par un comité de suivi d'un avenant avait valeur d'avenant interprétatif et, de ce fait, liait le juge chargé d'interpréter les dispositions d'une convention collective. Cet arrêt est l'occasion de revenir sur certaines règles et pratiques concernant les comités et commissions d'interprétation. Notre propos n'est certainement pas de traiter de l'épineux sujet de l'interprétation des accords collectifs de travail (1). Nous nous contenterons d'un rapide et néanmoins critique regard sur ces instances d'interprétation des accords collectifs au regard notamment de la procédure de négociation collective.

C'est le législateur qui a généralisé l'institution d'instances d'interprétation pour certains types d'accord. Selon l'article L. 132-17 du Code du travail les conventions de branche et accords professionnels ou interprofessionnels "doivent instituer des commissions paritaires d'interprétation". De même, l'article L. 136-2 4° établit que, dans certains cas, la commission nationale de la négociation peut donner des avis d'interprétation sur des clauses de conventions ou d'accords collectifs. Les acteurs qui ont élaboré un texte sont ainsi responsabilisés par le législateur qui les met quelque peu en demeure d'exposer clairement leurs intentions au moment de la rédaction du texte sous peine de se retrouver dans l'obligation d'interpréter le texte ou certaines de ses dispositions *a posteriori*.

En pratique, la composition de ces commissions est limitée aux signataires de l'accord. Dans peu de cas, en effet, les négociateurs d'un accord conviennent que toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord seront représentées dans les commissions ou comités d'interprétation. La CGT est la première victime de cette pratique notamment lors des négociations de branche puisqu'elle est l'organisation qui signe le moins d'accords de branche (2). Pour la CGT il convient de dénoncer cette situation qui constitue un véritable déni de démocratie sociale dans la procédure plus globale de négociation et de suivi des accords collectifs. Cette dénonciation vaut pour tous les niveaux de négociation puisque cette « exclusion » des non-signataires peut se faire pour tous les types d'accords, entreprise, branche, interprofessionnel, à partir du moment où est prévue la mise en place d'une instance de suivi.

Le fait que certaines organisations, pourtant représentatives, puissent être exclues des comités d'interprétation des accords pose avec d'autant plus d'acuité la question de la force juridique des avis émis par ces comités. En effet,

(1) Pour les aspects juridiques : J.-Y. Frouin "L'interprétation des conventions collectives de travail" RJS 1996 p.137.

(2) Bilan de la négociation collective 2006.

en donnant son interprétation d'une disposition d'un accord collectif, le comité est censé rechercher la commune intention des négociateurs. Cet exercice est particulièrement difficile, un accord résultant bien souvent d'un compromis entre des intérêts contradictoires et opposés. Tous les négociateurs, par leur silence comme par leurs propositions ont contribué au contenu de l'accord, peu importe qu'ils en soient signataires ou pas au final. Comment dans ces conditions envisager d'exclure de l'interprétation d'un accord des organisations qui ont participé à son élaboration et qui en connaissent parfaitement la signification, cette signification étant peut-être même à l'origine de leur refus de signer ?

Dans ces conditions quel « statut » juridique accorder à un avis émis par une commission ou un comité d'interprétation. Cet avis est-il à mettre au même rang que des avenants issus de la négociation collective ?

Sur ce sujet, le ministère du Travail a une position très claire qui ne saurait donner lieu à interprétation. En effet, dans les observations formulées par les services du ministère à l'occasion de l'extension d'accords collectifs de branche il est précisé : « ...*la composition de la commission étant réservée aux signataires de la convention collective, les avis mêmes unanimes n'auront pas été négociés par l'ensemble des organisations représentatives de la branche. Ils ne sauraient dès lors avoir valeur d'avenants conformément à l'article L. 133-1 du Code du travail qui dispose que la convention de branche, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.* ». Ainsi, pour le ministère l'avis émis par une instance d'interprétation n'est pas assimilable à une disposition négociée, avenant ou annexe. Le comité ou la commission d'interprétation ne sont pas des instances de négociation.

Pour acquérir la force d'un avenant qui précisera de façon « ferme » les dispositions qui ont nécessité une interprétation, l'avis devra passer en commission de négociation, paritaire ou mixte paritaire et suivre la procédure classique de négociation d'un accord ou avenant. Cette obligation de revenir en commission assure que le texte sera examiné par l'ensemble des organisations représentatives. Pour la CGT cette position de l'administration est essentielle car elle permet d'éviter que la procédure de négociation soit contournée – ce qu'encourageait d'ailleurs le rapport de Virville dans sa proposition n° 11 visant à rendre obligatoire la saisine par le juge de telles instances – et qu'ainsi les organisations CGT soient mises à l'écart comme cela se produit trop souvent en réalité.

En énonçant que l'avis du comité de suivi n'avait pas valeur d'avenant interprétatif, la décision rapportée ci-dessus est conforme à la position de l'administration et à sa propre jurisprudence (3). Elle est également cohérente avec l'exigence renouvelée de loyauté dans la conduite de la négociation collective (4).

Marie-Pierre Iturriz, *Conseillère confédérale sur les questions de garanties collectives et salaires,*
Membre titulaire de la Commission nationale de la négociation collective

(3) Ass. plén. 6 fév. 1976, Dr. Ouv. 1977 p.150.

(4) Soc. 10 oct. 2007 p. n° 06-42721 à paraître au Dr. Ouv., RJS 2007 n° 1315 ; Soc. 31 mai 2006 et 12 oct. 2006 Dr. Ouv.

2007 p.223 n. A. de S. ; Soc. 17 sept. 2003 Dr. Ouv. 2003 p.529 n. C. Thomas, *Grands arrêts* n° 154.