

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^{ème} Ch.) 23 novembre 2012
Comité d'entreprise de la Sté Help Line Victoria et FNPSECP-CGT contre Help Line Victoria

EXPOSE DU LITIGE

Attendu qu'à la suite de la fusion absorption le 31 décembre 2006 de la société HELP-LINE SAS par la société Victoria-Consulting SA (sous sa nouvelle dénomination sociale Help-Line-Victoria- la société défenderesse -) a été signé le 28 février 2007 un accord entre cette dernière et les syndicats CFDT et CFTC ; que prenant acte du contexte de cette fusion les parties à l'accord sont notamment convenues que « à compter du 1^{er} janvier 2007, la convention collective appliquée dans l'entreprise Help-Line-Victoria est la convention collective nationale « commerce de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique et de librairie » n°1988-12-15, brochure n°3252 étendue par arrêté du 14 décembre 1989 ci-après nommé « bureautique ». ».

Attendu que cependant le comité d'entreprise de la société Help-Line-Victoria réuni les 09 décembre 2010 sur un ordre du jour qui a prévu sa consultation du chef de l'« application de la convention collective nationale Syntec à la société Help-Line-Victoria. Vote d'une délibération en vue d'une éventuelle action en justice. » a décidé à la majorité d'introduire une action en considérant d'une part que : « La société Help-Line-Victoria depuis la fusion entre les sociétés Help-Line et Victoria-Consulting SA, intervenu le 31 décembre 2006, a pour seule activité « l'audit et le conseil en informatique, le recrutement et la formation de personnel informatique (....). Cette activité entre dans le champ d'application de la convention nationale applicable au personnel d'Etudes Techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils étendue par arrêté du 13 avril 1988. » et d'autre part que : « L'employeur, en dépit des demandes répétées des représentants du personnel a toujours refusé d'appliquer cette convention pourtant obligatoire ».

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Attendu que le comité d'établissement de la société Help-Line-Victoria et le syndicat la Fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes de Conseil et de Prévention CGT (FNPSECP-CGT) ont par exploit en date du 1er juin 2011, placé au tribunal le 22 juin 2011, assigné la société Help-Line-Victoria au visa des articles L 2261-15 et L 2261-17 du code du travail aux fins de ;

- constater que l'activité de la société Help-Line-Victoria relève du champ d'application de la convention nationale applicable au personnel d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils étendue par arrêté ministériel du 13 avril 1988

et en conséquence ;

- de faire injonction à la société Help-Line-Victoria de faire application de l'ensemble des dispositions étendues de cette convention collective, de dire que cette application devra intervenir au plus tard dans les quinze jours suivant le prononcé du jugement sous peine d'une astreinte de 1.000,00 € par infraction constatée « c'est-à-dire par jour de retard et par salarié »,

- de faire injonction à la société Help-Line-Victoria de faire bénéficier l'ensemble de ses salariés des avantages résultant des dispositions étendues de cette convention collective dont ils auraient dû bénéficier durant les années 2007 à 2010 et plus particulièrement de lui faire injonction de verser à l'ensemble de ses salariés 1) la prime de vacances pour les années 2007

à 2010 prévue à l'article 31 de la convention collective, 2) la contrepartie prévue à l'article 35 de la convention collective pour l'ensemble des jours fériés qui ont été travaillés durant les années 2007 à 2010, 3) les compléments de salaires prévus à l'article 43 de la convention collective en cas d'incapacité temporaire de travail durant les années 2007 à 2010, 4) attribuer à l'ensemble de ses salariés concernés les jours de congé payé supplémentaires prévus à l'article 23 de la convention collective, acquis durant les années 2007 à 2010,

- de dire que cette régularisation devra intervenir dans les quinze jours suivant la notification du jugement et l'assortir d'une astreinte de 1000,00 € par jour de retard, (...)

Qu'au soutien de leurs demandes ils allèguent que la société Help-Line-Victoria exerce une activité de conseils informatiques et d'assistance technique qui est une des activités expressément visée par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques ; qu'afin de démontrer celle-ci ils produisent les statuts de la société défenderesse ainsi que ses comptes déposés auprès du tribunal de commerce d'où il résulte selon ce qu'ils affirment que 99% de son chiffre d'affaires est constitué par cette activité. (...)

Qu'au soutien de ses défenses au principal la société Help-Line-Victoria allègue que les demandeurs sont dépourvus de qualité pour agir ; qu'au soutien du moyen à l'encontre du comité d'entreprise elle énonce « qu'un comité d'entreprise n'a pas qualité pour demander en justice, en son nom propre, l'exécution des engagements contractés par l'employeur dans une convention ou un accord collectif de travail » et « que (cette absence de qualité pour agir) doit être de surcroît retenue lorsque l'action du comité d'entreprise vise, comme c'est le cas (...) à l'application de normes qui ne résultent pas même d'aucun engagement contractés par l'employeur. » ; qu'à l'encontre du syndicat FNPSECP-CGT elle soutient que sa demande excède l'étendue de son droit à agir tel qu'il est défini à l'article L 2262-11 du code du travail ; que subsidiairement sur le fond elle allègue que les demandeurs ne fondent pas juridiquement leurs prétentions, qu'elle a cédé le 1^{er} janvier 2007 son activité de conseil à une autre filiale du groupe, « qu'elle n'avait donc qu'une activité de hotline » et que « certes, ultérieurement (elle) a développé une activité de conseil et d'ingénierie en informatique et a alors jugé ainsi conforme à cette évolution l'application de la convention collective SYNTEC (...) Depuis le 1^{er} juillet 2011. »

SUR CE,

Sur la recevabilité des demandes

- du comité d'établissement de la société Help-Line-Victoria

Attendu que la défenderesse soulève à l'encontre du comité d'établissement de la société Help-Line-Victoria une fin de non-recevoir contestant sa qualité pour agir aux motifs qu'un comité d'entreprise n'a pas qualité pour agir lorsque son action vise, « comme c'est le cas (...) à l'application de normes qui ne résultent pas même d'aucun engagement contractés par l'employeur » ;

Qu'il importe peu que la société Help-Line-Victoria ne fut pas signataire de la convention nationale applicable au personnel d'Etudes Techniques des cabinets

d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils pour qu'elle s'impose néanmoins à elle par application de l'article L 2261-15 du code du travail qui dispose que les conventions peuvent être rendues obligatoires notamment aux employeurs dès lors qu'un arrêté du ministre chargé du travail en dispose ainsi ; qu'il demeure cependant suivant l'article L 2323-1 du code du travail que la mission d'un comité d'établissement se borne à assurer l'expression collective des salariés dans le cadre de sa mission de contrôle économique de l'entreprise dont il est le comité d'établissement ; que n'étant pas lui-même signataire de la convention collective et ne l'alléguant pas au demeurant il ne justifie pas d'un intérêt à agir afin d'obtenir son application au bénéfice des salariés de l'entreprise ; qu'il y a donc lieu de faire droit au moyen et dire que le comité d'établissement de la société Help-Line-Victoria qui ne démontre pas son intérêt personnel à agir est irrecevable en son action à l'encontre de la société Help-Line-Victoria.

- du syndicat FNPSECP-CGT

Attendu que la défenderesse soulève à l'encontre du syndicat FNPSECP-CGT une fin de non-recevoir contestant sa qualité pour agir aux motifs, qu'elle fonde sur les dispositions de l'article L 2262-11 du code du travail, que n'étant pas signataire de la convention collective elle n'a pas qualité pour demander son application ; que les syndicats suivant l'article L2132-3 du code de travail qu'invoque à juste titre le syndicat FNPSECP-CGT jouissent du droit d'ester en justice concernant tous les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'il s'ensuit que le syndicat FNPSECP-CGT « des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention » est recevable en sa demande à l'encontre de la société Help-Line-Victoria aux fins de demander pour le bénéfice des salariés de celle-ci l'application - s'il y a lieu - de la convention nationale applicable au personnel d'Etudes Techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils étendue par arrêté du 13 avril 1988 ; qu'il s'ensuit que la fin de non-recevoir soulevée à l'encontre de la demande du syndicat FNPSECP-CGT par la société Help-Line-Victoria doit être rejetée.

Au fond

Attendu qu'il suit de l'article L2261-2 du code du travail que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur ; que le syndicat FNPSECP-CGT des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention qui soutient que la principale activité de la société défenderesse se rapporte à celle que définit la convention collective nationale étendue à savoir d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils est contesté par la défenderesse ; que cependant il résulte de la définition de l'objet des statuts de la défenderesse que celle-ci se donne pour objet « *l'audit et le conseil en informatique, le recrutement et la formation du personnel informatique ainsi que toutes les activités liées à l'informatique, à son organisation, conception, réalisation, implantation et commercialisation sur tous types de systèmes.* », que réciproquement elle ne démontre ni par ses statuts ni par aucune autre pièce qu'elle exerce, ainsi qu'elle y prétend, une activité de « hotline » ; qu'*in fine* sauf à exprimer des protestations elle ne contredit pas les termes de ses statuts et au

contraire affirme que désormais elle applique bien la convention collective SYNTEC sans qu'au demeurant elle expose et précise à quel moment précis elle a « ... certes, ultérieurement (...) développé une activité de conseil et d'ingénierie en informatique » ; une affirmation qui par son imprécision même revient de fait à reconnaître le bien fondé des allégations du demandeur ;

Qu'il suit de ces constatations que c'est sans pertinence que les parties à l'accord du 28 février 2007, dont la défenderesse, choisissent d'appliquer une convention collective qui ne se rapportait pas à sa principale activité ; que le demandeur est fondé en son action ; que serait ce à titre plus subsidiaire encore le tribunal constate que la défenderesse ne conteste pas les demandes articulées par lui de faire bénéficier l'ensemble de ses salariés des avantages résultant des dispositions étendues de cette convention collective dont ils auraient dû bénéficier durant les années 2007 à 2010 et plus particulièrement de lui faire injonction de verser à l'ensemble de ses salariés 1) la prime de vacances pour les années 2007 à 2010 prévue à l'article 31 de la convention collective, 2) la contrepartie prévue à l'article 35 de la convention collective pour l'ensemble des jours fériés qui ont été travaillés durant les années 2007 à 2010, 3) les compléments de salaires prévus à l'article 43 de la convention collective en cas d'incapacité temporaire de travail durant les années 2007 à 2010, 4) attribuer à l'ensemble de ses salariés concernés les jours de congé payé supplémentaires prévus à l'article 23 de la convention collective, acquis durant les années 2007 à 2010, ; qu'il y a donc lieu d'y faire droit suivant les modalités précisées au dispositif et de condamner la société défenderesse en conséquence.

Attendu que la défenderesse est condamnée à payer au syndicat FNPSECP-CGT la somme de 3.000,00 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

PAR CES MOTIFS

dit et juge irrecevable le comité d'entreprise de la société Help-Line-Victoria en ses demandes

dit et juge recevable le syndicat la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT (FNPSECP-CGT) en ses demandes

dit et juge que l'activité de la société Help-Line-Victoria relève du champ d'application de la convention nationale applicable au personnel d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils étendue par arrêté ministériel du 13 avril 1988 en conséquence :

enjoint la société Help-Line-Victoria de faire application de l'ensemble des dispositions étendues de cette convention collective,

dit que cette application devra intervenir au plus tard dans les quinze jours suivant le prononcé du jugement sous peine d'une astreinte de 1.000,00 € par infraction constatée par jour de retard et par salarié, le tribunal s'en réservant la liquidation.

Enjoint la société Help-Line-Victoria de faire bénéficier l'ensemble de ses salariés des avantages résultant des dispositions étendues de cette convention collective dont ils auraient dû bénéficier durant les années 2007 à 2010, savoir.

Enjoint la société Help-Line-Victoria de verser à l'ensemble de ses salariés

1) la prime de vacances pour les années 2007 à 2010 prévue à l'article 31 de la convention collective,

2) la contrepartie prévue à l'article 35 de la convention collective pour l'ensemble des jours fériés qui ont été travaillés durant les années 2007 à 2010,

3) les compléments de salaires prévus à l'article 43 de la convention collective en cas d'incapacité temporaire de travail durant les années 2007 à 2010,

4) attribuer à l'ensemble de ses salariés concernés les jours de congé payé supplémentaires prévus à l'article 23 de la convention collective, acquis durant les années 2007 à 2010.

Dit que cette régularisation devra intervenir dans le mois suivant la notification du jugement et l'assortit d'une astreinte de 1000,00€ par jour de retard le tribunal s'en réservant la liquidation.

(Mme Bohnert, prés. – Mes Gayat, Cohen, av.)

Note.

Le jugement rapporté poursuit le mouvement, amorcé depuis une dizaine d'années, de clarification des diverses actions en justice du salarié, du syndicat et du comité d'entreprise. L'efficacité de la défense des droits des salariés devant le CPH et le TGI, souffre en effet encore trop souvent de la distinction mal comprise entre action individuelle et action collective. Cette distinction est obscurcie par le fait que le syndicat dispose de deux actions dans l'intérêt des salariés, l'action dans l'intérêt collectif et l'action de substitution. Cette multiplicité d'actions complique la défense des salariés. En effet aucune des deux juridictions du travail, CPH ou TGI, n'est compétente pour résoudre l'intégralité du litige lorsqu'il est à la fois individuel et collectif. L'intérêt du jugement est de confirmer qu'une issue est possible, le TGI réglant ici l'entier litige dans ses dimensions collective et individuelle.

A l'issue d'une fusion-absorption entre deux sociétés, l'employeur et deux syndicats conviennent par accord de l'application dans l'entreprise de la Convention collective étendue « Bureautique ». Ce que contestent immédiatement le comité d'établissement et par la suite le syndicat CGT, non signataire de la convention, au motif que l'activité principale de l'entreprise est l'informatique.

Le problème juridique est simple et la solution connue. La convention collective applicable est, selon l'article L 2261-2 du C.T. , celle dont relève l'activité principale de l'entreprise, en l'espèce la Convention collective étendue « Syntec », que l'employeur en dépit des

demandes répétées des représentants du personnel a toujours refusé d'appliquer .

Quelque 4 ans après la fusion-absorption, le comité d'entreprise, réuni sur un ordre du jour qui a prévu « *sa consultation du chef de l'application de la convention Syntec à la société et le vote d'une délibération en vue d'une éventuelle action en justice* », décide à la majorité d'une telle action, afin que le juge enjoigne à l'employeur la mise en œuvre de la convention légalement applicable. La Fédération nationale CGT de la profession décide dans les semaines qui suivent de joindre son action à celle du comité.

A l'issue d'une instance centrée sur la question de la recevabilité de l'action des institutions de représentation du personnel, le TGI de Nanterre déclare irrecevable l'action du comité mais reçoit celle du syndicat. Il tranche le litige au fond en ordonnant sans surprise l'application de la Convention étendue Syntec dont relève l'entreprise vouée à l'informatique (1). Seul le débat procédural nous retiendra dans la suite de l'analyse.

Le jugement de Nanterre suscitera à n'en pas douter une virulente critique de la part des tenants d'une distinction rigide entre l'action collective du syndicat portée devant le TGI et l'action individuelle du salarié portée devant le CPH dont la compétence est exclusive pour connaître des litiges nés à l'occasion du contrat de travail. Cette distinction constitue encore la *summa divisio* de la théorie de la compétence en contentieux du travail, mais l'analyse plus approfondie des demandes syndicales en justice met à jour une catégorie (encore ignorée du droit) de litiges « mixtes » (1 bis) collectifs et individuels à la fois, dont le litige ayant pour objet l'application de la convention collective est le prototype. Ces litiges mixtes sont portés, selon les espèces et des stratégies différenciées, devant le CPH ou le juge de droit commun.

Le mouvement de déplacement du contentieux vers le TGI (2), particulièrement en référé, est apparu d'abord en matière de licenciement économique et souvent à l'initiative de comités d'entreprise demandant la sanction judiciaire de l'irrégularité de leur consultation. Le recours au TGI se développe désormais (depuis une dizaine d'années) dans le contentieux de la convention collective notamment, à l'occasion de demandes syndicales d'annulation ou d'application de cette dernière. La demande du syndicat, formulée d'abord à son seul profit (l'exécution de la convention et à défaut des dommages-intérêts), est devenue « mixte » lorsque

(1) rappr. CA Paris 5 janv. 2012, Dr. Ouv. 2012 p. 603 n. A. Mazières.

(1 bis) M. Keller, « La compétence du TGI dans les litiges du travail », RGDP 1999.444, not. p. 460 et s.

(2) *Ibid.* p. 455 et s.

le syndicat a ajouté à sa demande dans l'intérêt collectif une demande de régularisation de la situation de l'ensemble des salariés bénéficiaires de la convention inappliquée.

L'enjeu de la recevabilité de la demande du syndicat ainsi formulée doit être souligné. En effet la recevabilité d'une telle demande fait évoluer la nature de la réparation judiciaire alors obtenue. Le rétablissement -collectif- de la légalité violée à la demande du syndicat devant le TGI, se substitue avantageusement à la réparation financière souvent dérisoire ou à la remise en état aléatoire que peut obtenir le salarié, lorsque, affrontant le risque de rétorsion patronale, il agit individuellement devant le CPH.

L'intérêt du jugement est de faire apparaître la problématique distinction entre action propre et action pour autrui (1) et de statuer successivement sur la recevabilité de l'action du comité d'entreprise (2), puis sur celle du syndicat (3), avant d'examiner le bien-fondé de cette dernière (4), et de prendre des mesures pour assurer l'efficacité de sa décision (5).

1. Action propre et action pour autrui.

Grâce au développement du contentieux du travail devant le TGI dans les domaines de l'emploi (contestation de la régularité des licenciements économiques, des transferts d'entreprise...) ou des conditions de travail (respect du salaire conventionnel comme en l'espèce, hygiène et sécurité...) à l'initiative des comités d'entreprise et des syndicats qui, après l'échec de l'action dans l'entreprise tentent « l'ultime recours » de la défense judiciaire collective des droits des salariés devant le juge de droit commun, la figure juridique différenciée des actions en justice « collectives » du droit français du procès du travail - action du comité d'entreprise et actions du syndicat - est peu à peu précisée au fil des espèces. La distinction importante est à faire, entre l'action personnelle du groupement, comité et syndicat, et l'action pour autrui que la loi a très tôt reconnu en la réservant au syndicat (3).

Conformément au modèle universel de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme (4)

et aux exigences constitutionnelles (5) de notre droit, le droit d'action en justice est un droit de la personne (physique ou morale), une liberté individuelle. Ce qu'énonce la jurisprudence lorsqu'elle affirme que le droit d'action mis en œuvre par le salarié à l'occasion d'un litige né du contrat de travail est « *un droit exclusivement attaché à la personne du salarié* » (6) relevant donc de la compétence du seul CPH.

Le groupement personne morale est de même titulaire d'un droit propre d'agir en justice qu'il doit exercer pour sa part devant le juge de droit commun afin d'assurer la défense de ses droits et prérogatives : ainsi du droit d'être informé/consulté du comité d'entreprise, ou du droit du syndicat d'obtenir un local syndical, de participer à la négociation collective...

Les actions personnelles du salarié et du groupement relèvent du régime juridique de droit commun des articles 30 à 32-1 du C.P.C. (sous réserve pour l'action prud'homale du salarié, des règles spéciales que le C.T. prévoit (7)). La recevabilité des actions respectives du salarié, du comité et du syndicat pour la défense de leur intérêt propre, est soumise aux conditions d'intérêt direct et personnel à agir et de qualité pour agir (que l'intérêt à agir en l'occurrence absorbe (8)).

Cependant la reconnaissance au bénéfice des syndicats (mais non du comité d'entreprise qui est lui, investi du seul droit d'agir dans son intérêt personnel direct) de deux actions « pour autrui », en l'occurrence dans l'intérêt des salariés, complique la typologie des actions en justice du travail et donc le déroulement procédural du procès du travail, déchiré entre action et compétence individuelle ou collective. L'une, l'action syndicale dans l'intérêt collectif a en effet pour objet la défense des droits, individuels et collectifs des salariés lorsque le syndicat de salariés la met en œuvre, le préjudice porté à l'intérêt collectif par la mesure patronale illégale étant le plus souvent indirect. L'autre, l'action du syndicat de salariés en substitution du salarié, exclue du propos de cette note mais intéressante à intégrer dans la réflexion sur la pertinence de la distinction de l'individuel et du collectif, donne au syndicat le droit d'agir au bénéfice du salarié « s'il ne s'y est pas opposé » (9), dans un grand nombre de domaines contentieux (10).

(3) Pour une étude de synthèse des différentes actions en justice du procès du travail, v. « Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfice des salariés », Dr. Ouv. 2012.471 disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(4) « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement... par un tribunal indépendant et impartial... ».

(5) D.C. du 25 juill. 1989, n° 89-257.

(6) Pour un ex. récent : Cass. Soc. 11 sept. 2012, n° 11-22014 refusant au syndicat le droit de s'opposer sur le fondement de l'intérêt collectif au transfert des contrats de travail des salariés bien que l'irrégularité du transfert d'entreprise porte atteinte à l'intérêt collectif.

(7) Art. R 1451-1 du C.T.

(8) L. Cadiet et E. Jeuland, *Droit judiciaire privé*, Litec 2006, n°s 350 et s.

(9) à ne pas confondre avec les mécanismes de substitution et de représentation. V. note E. Jeuland sous Cass. Soc. 1 fév. 2000, *Servair*, JCP (G) n° 1 du 3 janv. 2001 p. 33.

(10) Liste des cas légaux de substitution syndicale, exception au principe « Nul ne plaide par procureur », in *Précis Dalloz Droit du travail*, J. Pellissier et a. n° 912.

Or dans la mise en œuvre de l'action dans l'intérêt collectif comme dans celle de l'action de substitution, le législateur dérogeant au droit commun de l'action en justice, a voulu la dissociation de l'intérêt pour agir et de la qualité pour agir. Le préjudice porté à l'intérêt collectif des salariés dont les droits individuels ou collectifs ont été lésés par l'acte patronal irrégulier est en effet le plus souvent indirect. La dissociation des intérêt et qualité est encore plus nette dans le droit syndical de substitution hors sujet en l'espèce.

Ce droit d'action « altruiste » reconnu au syndicat en droit du travail constitue l'une des difficultés majeures du droit du procès du travail. Comment en effet, dans l'appréciation de l'intérêt à agir et la sanction judiciaire des droits sollicitée du juge par le biais de ces actions « altruistes », faire la part des droits et réparations individuels et collectifs ? Le débat doctrinal né avec la reconnaissance de ces actions collectives, se poursuit aujourd'hui, tout aussi passionné, entre les partisans de l'action collective et ceux qui, niant toute réalité à l'intérêt collectif, s'opposent à l'artifice de son invocation devant le juge.

En l'espèce le comité met en oeuvre son action propre, le syndicat fonde la sienne sur l'article L 2132-3 C.T. en raison du préjudice causé à l'intérêt collectif par le refus d'application de la convention légalement obligatoire.

Comment apprécier la recevabilité de l'action du comité d'une part (2), du syndicat d'autre part (3), toutes deux mises en œuvre au soutien de la même demande.

2. Recevabilité de l'action du comité d'entreprise.

La demande du comité d'entreprise est « *de constater que l'activité informatique de la société relève du champ d'application de la Convention étendue « Syntec » - et en conséquence - de faire injonction à la société de faire bénéficier l'ensemble de ses salariés des avantages résultant des dispositions de cette convention... dont ils auraient dû bénéficier durant les années 2007 à 2010 et plus particulièrement de leur verser diverses sommes* ».

Le TGI fait droit à la fin de non recevoir invoquée par la société à l'encontre de l'action du comité en affirmant qu'il « *n'a pas démontré son intérêt personnel à agir, et est irrecevable en son action à l'encontre de la société* ». L'on ne saurait s'en étonner, l'action du comité étant en

droit positif une action propre pour la défense de ses prérogatives dont il n'invoque pas la violation.

L'exigence par le comité du respect de la convention étendue légalement applicable, avait peut-être quelque chance d'être reçue s'il avait argué par exemple que son application conditionnait la régularité de sa consultation sur les conditions d'emploi et de salaires dans l'entreprise. Le refus de l'employeur, poursuivi plusieurs années « *en dépit des demandes répétées des représentants du personnel* », constituant dès lors une entrave à l'exercice régulier de sa mission, il aurait pu demander réparation de son préjudice.

A l'inverse, l'interdépendance que le comité formalise dans sa demande, entre l'application de la convention et la régularisation de la situation de l'ensemble des salariés ne pouvait qu'entraîner l'irrecevabilité de sa demande globale. Et ce bien que l'intérêt à agir du comité, qui est aux termes de l'article L 2323-1 C.T., « *l'expression collective des intérêts du personnel de l'entreprise* », ait pour enjeu la défense des intérêts de celui-ci et pose donc inéluctablement la question des frontières entre intérêt du comité et intérêt des salariés (ce sera encore plus vrai le jour où « *l'expression collective des intérêts du personnel* » se verra « *prise en compte de façon permanente* » dans toute mesure de gestion patronale, comme le texte y invite ...). La jurisprudence a depuis longtemps cerné la figure de l'intérêt à agir du comité en précisant qu'il n'est ni l'intérêt individuel des salariés (11), ni leur intérêt collectif dont la loi réserve la défense en justice au syndicat, mais son intérêt propre (12).

Cependant la césure entre intérêt propre du comité, intérêt individuel et intérêt collectif des salariés n'est pas toujours aussi claire qu'en l'espèce, et lorsque la nullité de l'acte de gestion patronal non régulièrement soumis à la procédure d'information-consultation du comité est prononcée, elle a des effets directs sur la situation juridique des salariés. Ainsi de l'inopposabilité aux salariés du règlement intérieur (13), voire de la procédure de licenciement économique irréguliers (14), ou encore « la suspension partielle à l'égard des salariés » d'une mesure commerciale irrégulière (15). Mais le comité qui ne saurait demander la nullité d'une convention (16), ne peut pas plus demander son application au bénéfice

(11) Cass. Soc. 18 mars 1997, *Allianz*, Dr. Soc. 1997.544, obs. G. Couturier.

(12) Sous réserve toutefois des conséquences qu'on peut tirer d'un arrêt récent rangeant implicitement un CHSCT parmi les organismes de droit privé créés pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général, v. obs. A. Mazières sous. Soc. 14 déc. 11, n°10-20.378, Dr. Ouv. 2012 p.607, solution confirmée par Soc. 16 janv. 2013 n°11-25.282 reproduit ci-avant p. 325.

(13) Cass. Soc. 4 juin 1969, *Padirac*, Dr. Soc. 1969. 515, obs. J. Savatier.

(14) Cass. Soc. 14 janv. 2003, *Euridep*, Dr. Soc. 2003. 344, Dr. Ouv. 2003, p. 152.

(15) Cass. Soc. 28 nov. 2000, *UAP*, Dr. Soc. 2001.212, obs. C. Radé. Pour une étude plus générale de l'action en justice du comité d'entreprise, v. M. Keller in *Procès du travail, travail du procès*, LGDJ Lextenso éd. 2008, p. 233 et s.

(16) V. Cass. Soc. 1^{er} juin 1994, *Concorde Lafayette*, Dr. Soc.1994, obs. A. Lyon-Caen.

des salariés. L'irrecevabilité de l'action du comité ici affirmée par le TGI ne saurait dès lors étonner. L'on peut même au contraire être surpris de la différence entre la rédaction maladroite de la demande du comité et celle du syndicat élaborée elle, en connaissance des derniers développements jurisprudentiels lui permettant d'échapper à l'irrecevabilité en raison de la méconnaissance de la compétence exclusive du CPH pour régulariser la situation individuelle des salariés de l'entreprise.

3. Recevabilité de l'action du syndicat.

La demande de la Fédération CGT est nous l'avons vu exactement semblable à celle du comité : mise en œuvre de la Convention Syntec et régularisation de la situation des salariés sur le fondement de cette dernière pendant les trois ans courant du jour de la fusion à celui où l'employeur, peu de temps après l'assignation en justice, a finalement mis en œuvre la convention légalement applicable.

Le syndicat assortit sa demande d'une double demande d'astreinte pour garantir le principe de l'application de la Convention Syntec comme la régularisation rétroactive de 2007 à 2010 de la situation des salariés par le versement des sommes dues sur son fondement. Mais l'on remarquera qu'il ne demande pas de réparation financière à son profit du préjudice porté à l'intérêt collectif qu'il défend.

Quelles sont les chances pour le syndicat de voir son action déclarée recevable ?

Jusqu'à une date récente, l'action du syndicat en exécution de la convention collective se heurtait systématiquement à une fin de non-recevoir. Le contentieux de l'exécution de la convention a en effet constitué jusque dans les années 1970 l'essentiel du contentieux prud'homal. La doctrine (17) avait souligné en son temps ce phénomène de « prud'homisation » du contentieux de la convention collective et du contentieux du travail en général.

L'article L 1411-1 C.T. fait relever du champ de la compétence du CPH tout litige « né à l'occasion du contrat de travail », la demande du bénéfice pour les salariés des avantages de la convention collective est donc de son ressort. Ce contentieux n'est-il pas au demeurant emblématique de la mission du CPH, qui est de trancher par la voie de la conciliation ou du règlement juridictionnel le différend relatif à l'exécution loyale de la convention collective, « loi » des contrats de travail ? Et ce d'autant plus que pendant longtemps

les conseillers prud'hommes, aujourd'hui « experts » du Code du travail, étaient avant d'en être les juges, les négociateurs employeurs et salariés de la convention et dès lors les mieux à même de veiller à son respect.

L'on remarquera cependant que le choix procédural de porter l'action devant le CPH appartient au salarié qui seul a le droit d'introduire l'action, le syndicat qui souhaite appuyer la demande du (des) salarié (s) ne pouvant qu'intervenir à ses côtés dans l'intérêt collectif. La « réintroduction » de la dimension collective de l'action se faisant dans le cadre d'une stratégie de procès-tests pris en charge notamment financièrement par le syndicat (18). Mais quant à sa portée juridique, seul le litige du salarié demandeur est tranché par la remise en l'état ou l'allocation de dommages-intérêts (l'on remarquera que pendant longtemps le syndicat intervenant devant le CPH n'a obtenu que le franc symbolique de dommages-intérêts).

Ce rôle judiciaire second du syndicat est toutefois susceptible d'être critiqué. Comment nier la fonction essentielle des syndicats dans la défense judiciaire de la légalité conventionnelle ? Ne sont-ils pas au contraire les premiers concernés par celle-ci, d'une part en tant que parties à la convention (dont ils sont les signataires au plan national, régional ou dans l'entreprise), et d'autre part en tant que procureurs de l'intérêt collectif des salariés auquel la violation par l'employeur de la norme conventionnelle porte nécessairement atteinte ? Le droit de demander en justice le respect de la convention collective méconnue s'il est « attaché à la personne du salarié », est tout autant « attaché » à la mission du syndicat. Et donc le choix de l'action syndicale est tout aussi légitime. Mais si le syndicat prend l'initiative de l'action en justice, le droit du procès du travail exige alors qu'elle soit portée devant le TGI. Avec pour conséquence un glissement du contentieux de la convention devant la juridiction de droit commun, à l'inverse de sa précédente « prud'homisation ». L'on retrouve ici l'effet de la mixité du litige (19) dont le règlement peut être sollicité du CPH comme du TGI.

Il a fallu pourtant attendre longtemps pour que la recevabilité de l'action syndicale en justice dans l'intérêt collectif en exécution de la convention collective soit consacrée en droit positif (la recevabilité de l'action en annulation l'ayant précédée). D'abord, seule l'action « contractuelle » des syndicats signataires en exécution fut admise (sur le fondement de l'article L 2262-11 C.T.), avec pour résultat d'écartier du droit au recours juridictionnel les syndicats non signataires (notamment

(17) V. A. Supiot, *Traité Dalloz 1987, Juridictions du travail*, « la politique du procès ».

(18) *Ibid.* n° 114 et s.

(19) Pour d'autres exemples de litiges mixtes, v. *supra* note 1, RGDP 1999 p. 450 et s.

la CGT) (20). L'ascension de l'action dans l'intérêt collectif fut longue, la résistance patronale rude. La recevabilité de l'intervention devant le TGI du syndicat non signataire dans l'action en exécution du syndicat signataire ouvrit la brèche en 2001 (21). La même année, la recevabilité de son action fut limitée à l'exécution de la convention étendue (en méconnaissance de la double nature de la convention collective, contrat collectif et « loi des contrats de travail »), par l'arrêt *Eurodisney* (22). Un an après, l'arrêt *Sofaco* enfin, rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 3 mai 2007 (23), consacra la recevabilité de l'action fût-ce en demande d'exécution d'une convention non étendue en affirmant que « l'inapplication de tout accord cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ». La Cour de cassation confirma la solution en 2008 (24). Depuis, un certain nombre de décisions de juges du fond dans le même sens, montrent que l'action du syndicat non signataire en exécution de la convention devant le TGI devient une pratique judiciaire. L'arrêt *Sovab* que vient de rendre la chambre sociale de la Cour de cassation le 12 février 2013 étend cette dernière à l'application de l'usage d'entreprise (25).

Le jugement du TGI de Nanterre du 23 novembre 2012 qui est une application de cette jurisprudence est donc sans discussion possible quant à la recevabilité de l'action du syndicat. Mais qu'en est-il de son bien-fondé ?

4. Bien-fondé de l'action du syndicat.

Si le principe de la recevabilité de la demande syndicale dans l'intérêt collectif ne se discute plus, reste posée la question de savoir si la demande de régularisation de la situation de l'ensemble des salariés n'appartient pas aux seuls salariés, le syndicat n'ayant aucun droit - sauf en substitution - à défendre en son nom propre les intérêts individuels des salariés ?

La réponse est à trouver une fois encore dans l'arrêt *Sofaco* du 3 mai 2007. L'argumentation en faveur du rejet de l'action avait été opposée en défense. Et la Cour de cassation l'avait écartée en soulignant qu'en l'espèce, « l'action du syndicat tendant à la condamnation de l'employeur à constituer une réserve spéciale de participation d'un certain montant ainsi qu'à - sa répartition entre les salariés de l'entreprise - et non à la constitution de droits déterminés au profit de salariés nommément désignés -, le syndicat ne

défendait pas en son nom propre les intérêts individuels des salariés ». Son action fondée sur l'atteinte à l'intérêt collectif était dès lors non seulement recevable mais bien fondée.

La formulation de la demande du syndicat respecte en l'espèce la même distinction entre « demande chiffrée au bénéfice de salariés identifiés » et « demande indéterminée au bénéfice de salariés identifiables ». Elle est depuis l'arrêt *Sofaco* le fil conducteur de la limite à ne pas franchir pour échapper à l'écueil de la compétence exclusive de la compétence prud'homale. D'où les chances de confirmation du jugement de Nanterre.

L'on remarquera toutefois que le syndicat ne demande en l'espèce aucune réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif dont il prétend assumer la défense. La remise en état par la régularisation rétroactivement ordonnée de la situation de l'ensemble des salariés est à l'évidence la meilleure réparation du préjudice individuel de chacun des salariés en même temps qu'elle constitue la plus grande part de la réparation du préjudice collectif. Mais elle n'est pas l'entière réparation du préjudice collectif né de la résistance illégale de l'employeur à une revendication légitime. L'on peut donc regretter que le syndicat se montre si « désintéressé » en ne tentant pas de chiffrer le préjudice que le refus de l'employeur, poursuivi pendant plusieurs années, de respecter la loi, a porté à l'intérêt collectif. En effet, la « mise en cause » d'une convention collective favorable aux salariés est souvent la finalité inavouée de la décision de restructuration par la fusion par exemple.

Et l'on pourrait ajouter que l'évaluation de son préjudice par le syndicat a un fondement juridique solide. Les syndicats engageant l'action dans l'intérêt collectif ne peuvent plus ignorer que la Cour de cassation exige depuis un arrêt de sa chambre sociale du 18 novembre 2009 (26), que la réparation du préjudice collectif soit -intégrale-. Il faut donc se réjouir que certains syndicats la demandent et la chiffrant en en justifiant les éléments. Et se réjouir encore que certains TGI reçoivent leur demande. Ainsi récemment du TGI de Paris accordant des dommages- intérêts aux syndicats (8000,00 € à chacun des 3 syndicats, CGT, CFDT, CFE - CGC de la Métallurgie ayant engagé de -concert - l'action dans l'intérêt collectif) en réparation du préjudice causé à leur « image » et leur « crédit » par la déloyauté patronale dans la négociation (27). Un tel chef de préjudice aurait

(20) Pour une étude approfondie de cette évolution jurisprudentielle et de ses enjeux, v. « Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfice des salariés », préc. note 3, not. p. 477 à 486.

(21) Cass. Soc. 14 fév. 2001, *Moulinex*, Dr. Ouv. 2001, p. 174, n. M.-L. Dufresne-Castets et T. Le Paon.

(22) Cass. Soc. 12 juin 2001, n° 00-14435, *Société Eurodisney c/ CGT*.

(23) Soc. 3 mai 2007, n° 05-12340, *Sofaco*, Dr. Ouv. 2007, p. 326, n. M. Henry.

(24) Cass. Soc. 16 janv. 2008, n° 07-10095.

(25) N°11-27689, v. texte de l'arrêt *infra* p. 359.

(26) N° 08-43.523, Dr. Ouv. 2011 p. 253.

(27) TGI Paris, 11 déc. 2012, n° 12-10413, obs. F. Champeaux, SSL n° 1567 du 14 janv. 2013 p. 11.

très bien pu être invoqué par le syndicat dans l'espèce analysée à raison du silence opposé pendant des années par l'employeur à la demande réitérée par les représentants du personnel du simple respect de la loi.

La décision de Nanterre fût-elle définitive, reste encore posée la question de son exécution au profit de chacun des salariés.

5. Effectivité du règlement de l'entier litige ?

Le jugement étant devenu définitif, l'employeur dans le meilleur des cas acceptera d'en faire bénéficier non seulement le syndicat mais également chacun des salariés. Mais s'il s'y refuse ? Ce que juridiquement il est en droit de faire le jugement n'ayant autorité de chose jugée qu'au bénéfice du syndicat partie au procès. Cette limite de l'action du syndicat devant le TGI est inscrite dans le droit procédural actuel qui ne permet au CPH comme au TGI qu'un règlement partiel du litige. Restera pour les salariés les plus déterminés, à reprendre chacun sur nouveaux frais une action devant le CPH, le syndicat intervenant ou pas à leurs côtés (28) mais avec tous les aléas de l'action individuelle : crainte de représailles rendant la saisine individuelle du CPH incertaine, solution au cas par cas devant des CPH et des sections différents, solution individuelle à un problème collectif.

Faut-il renoncer à l'ouverture que représente d'ores et déjà pour la défense des droits des salariés l'action du syndicat devant le TGI et attendre une réforme de l'action syndicale dans l'intérêt collectif consacrant une prorogation exceptionnelle de compétence du TGI en matière de litiges « mixtes » qui lui donnerait le pouvoir de régler l'entier litige ?

Non car les avantages de la jurisprudence *Sofaco*, si l'action du syndicat est reçue par le juge et si le jugement est exécuté par l'employeur soucieux de l'exercice légal de son pouvoir, sont évidents : protection des salariés contre la rétorsion que leur action en justice en cours de contrat menace toujours, règlement « collectif » du litige dans le respect du principe d'égalité entre les salariés concernés, règlement opéré par un seul juge dans un délai conforme aux exigences de l'article 6.1

de la Convention européenne des droits de l'Homme, crédit retrouvé du syndicat, climat social restauré.

Au surplus tout n'a peut-être pas été mis en œuvre en l'espèce pour mieux « garantir » même en l'état actuel du droit, la régularisation par l'employeur des situations individuelles. Le syndicat aurait pu en effet renforcer les chances d'exécution « volontaire » du jugement au bénéfice des salariés non seulement en chiffrant le plus lourdement possible le préjudice collectif alors qu'il le passe ici sous silence, mais encore en maniant de façon plus « incitative » l'instrument technique de l'astreinte, ce conformément aux « conseils pratiques » donnés par Michel Henry à l'issue de son étude « L'action syndicale en exécution de la convention collective » (29). En effet, bien que la liquidation des astreintes dont le syndicat a pris soin d'assortir sa demande au fond (30), ne bénéficie qu'à lui seul (31), « le juge de la décision, s'il se réserve dans son jugement la connaissance d'éventuelles difficultés d'exécution », ou « à défaut le juge de l'exécution », peut connaître de la régularisation des droits individuels à l'occasion de la demande de liquidation de cette astreinte ». En l'espèce le TGI ne s'est pas réservé cette faculté et le syndicat n'a peut-être pas pensé à le demander au juge. L'efficacité attendue de l'astreinte pour garantir l'effectivité de l'exécution s'en trouve ici amoindrie, car le TGI qui n'a pas pris cette précaution, n'a plus le pouvoir de moduler le montant de l'astreinte en fonction de la résistance de l'employeur à exécuter le jugement – en l'espèce à régulariser la situation de chacun des salariés concernés (32). Enfin, la condamnation à verser au syndicat une astreinte forte participe à la restauration de l'image de celui-ci et renforce ainsi son pouvoir de revendication et de négociation dans l'entreprise susceptible d'éviter peut-être un prochain contentieux « procédurier » instruit à seule fin d'obtenir le respect, évident ici, des exigences légales. L'action judiciaire du syndicat peut renforcer l'action collective dans l'entreprise mais elle ne saurait la remplacer.

Marianne Keller Lyon-Caen,

*Maître de conférences honoraire à l'Université de Paris I
Panthéon – Sorbonne*

(28) Une telle intervention est juridiquement possible les parties au procès n'étant pas identiques. V. Cass. soc. 20 mai 1985, Bull. civ. V, 297 : le jugement rendu sur l'action syndicale dans l'intérêt collectif n'a pas l'autorité de la chose jugée à l'égard des salariés.

(29) In *Procès du travail, travail du procès*, LGDJ, Lextenso Ed. 2008, pp. 156 et s., not. p. 170 et Dr. Ouv. 2007 p.113 disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(30) 1000, 00€ par infraction constatée, « c'est à dire par jour de retard et par salarié » pour la demande de principe ; 1000,00€ encore par jour de retard au cas où l'employeur refuserait d'individualiser les droits de chaque salarié (sans préciser et c'est dommage, si cette deuxième somme est également due par salarié non rempli de ses droits).

(31) L'astreinte est une « mesure licite d'intimidation tendant à obtenir du débiteur l'exécution volontaire du jugement sans avoir à mettre en œuvre l'exécution forcée. Elle présente tous les caractères d'une peine privée puisque le montant en revient au créancier », v. F. Terré, p. Simler, Y. Lequette, *Les obligations*, Précis Dalloz 9^e édition, n°1122.

(32) Il n'aura pas non plus le pouvoir de condamner l'employeur à des dommages-intérêts en cas de résistance abusive, pouvoir que donne au juge de l'exécution l'article 23 de la loi du 9 juil. 1991 (dommages-intérêts qui peuvent se cumuler avec l'astreinte (Cass. 2^{ème} civ. 11 fév. 2010, n° 08-21-787).