

**TRIBUNAUX** **Compétence – Demande par un représentant du personnel et son syndicat du maintien du mandat après une réorganisation de l'entreprise – Application de l'accord d'entreprise – Compétence du TGI et recevabilité de la demande conjointe de cessation du trouble manifestement illicite (oui) – Pouvoir du Président du TGI d'ordonner en référé la poursuite du mandat (oui) – Exécution immédiate – Réparation intégrale.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS (référé) 8 avril 2016

M. A. et UGICT-CGT contre SA BNP Paribas (n° RG 16/52819)

Vu l'assignation délivrée à heure indiquée le 12 février 2016 à la SA BNP Paribas, suivie de conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience précitée, aux termes desquelles M. A. et le syndicat UGICT-CGT des techniciens, agents de maîtrise et cadres de la BNP Paribas et filiales de l'Île-de-France, au visa des articles 808 et 809 du Code de procédure civile, s'opposant à l'exception

d'incompétence soulevée en défense, demandent de voir ordonner la poursuite du mandat de délégué du personnel de M. A. et d'enjoindre à la société BNP Paribas de rétablir M. A. dans son mandat, d'assortir cette injonction d'une astreinte de 500 euros par jour de retard, passé un délai de 15 jours suivant la signification de l'ordonnance à intervenir, la juridiction se réservant la liquidation de l'astreinte.

Ils font valoir que la décision de la société BNP Paribas de mettre fin au mandat de délégué du personnel de M. A. à la suite de son transfert au sein de l'établissement dénommé Direction des agences de Paris est contraire aux stipulations de l'accord collectif d'entreprise du 15 mars 2013 sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de BNP Paribas SA pour la mandature 2013-2017, et qu'elle constitue un trouble manifestement illicite.

Vu les conclusions déposées et soutenues oralement à l'audience précitée, aux termes desquelles la société BNP Paribas soulève l'incompétence de la présente juridiction au profit du Conseil de prud'hommes de Paris, à titre subsidiaire, conclut au rejet de ces demandes et sollicite, à titre reconventionnel, la condamnation des requérants aux dépens et à lui payer la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

#### MOTIFS

Sur l'exception d'incompétence

La société BNP Paribas fait valoir qu'il s'agit d'un litige individuel relevant de la compétence du conseil de prud'hommes, quand bien même un syndicat interviendrait à la présente instance pour voir rétablir, dans son mandat de représentant du personnel, un salarié.

La demande du syndicat UGICT-CGT tend à mettre fin à une prétendue atteinte à l'intérêt collectif de la profession que ce syndicat représente, constituée par la violation manifeste des dispositions de l'accord du 15 mars 2013 par la direction de la BNP Paribas et l'entrave à l'exercice des fonctions de l'un de ses élus, qui a été irrégulièrement privé de son mandat de délégué du personnel à la suite de son changement d'affectation dans le cadre de la mise en œuvre du projet de réorganisation des pôles Accompagnement et Soutien au commerce (les PASC) de la Direction des agences parisiennes (la DAP).

Il convient de rejeter cette exception d'incompétence.

Sur le fond

L'accord sur le dialogue social et les instances représentatives du personnel de la BNP Paribas SA pour la mandature 2013-2017, signé le 15 mars 2013, prévoit, en son titre 6, intitulé « Dispositions transitoires en cas d'évolution impactant en cours de mandature un mandat de proximité », que : « Les dispositions prévues au présent chapitre s'appliqueront en cas de mesures d'évolution d'organisation et/ou de transferts d'activités au sein de BNP Paribas SA au cours de la prochaine mandature 2013-2017 entraînant :

- une fusion entre des établissements définis dans l'accord d'entreprise du 23 novembre 2012 ou par chaque CE, en accord avec le chef d'établissement, lors du dernier renouvellement des CHSCT,

- une scission totale ou partielle d'un ou de plusieurs de ces établissements avec un rattachement à un ou des établissements nouvellement créés,

- une scission totale ou partielle d'un de ces établissements avec un rattachement à un ou plusieurs établissements existants.

Elles ne s'appliqueront pas en cas de mobilité individuelle d'un salarié investi de mandat(s) de représentant du personnel.

L'article 2.2 dispose que le mandat des élus DP concernés par la mise en œuvre des transferts d'activités et /ou évolutions d'organisations sera maintenu et s'exercera au sein des instances existantes dans leur établissement d'affectation (établissement d'accueil), dans les conditions définies ci-après. Les élus délégués du personnel (titulaires ou suppléants) concernés par la mise en œuvre des transferts d'activités et/ou évolutions d'organisations pourront continuer d'exercer leur mandat au sein de la délégation du personnel de leur établissement d'accueil ».

M. A. était délégué du personnel, présenté par le syndicat UGICT-CGT, de l'établissement groupe d'agences Paris-Rive Gauche et ce depuis l'année 2005, réélu au mois de mars 2013.

Il est affecté, depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015, au sein du PASC centralisé de la DAP dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de réorganisation des PASC de la DAP, dont il n'est pas contesté qu'il a notamment consisté dans le transfert de certaines activités réalisées par les assistants PASC [des groupes d'agences] qui ont été centralisées au niveau de la DAP, comme l'indique elle-même la direction de la société BNP Paribas dans ses écritures.

Peu important que ce projet n'ait concerné que quatre salariés du PASC du groupe d'agences de Paris-Rive Gauche, ce transfert d'activités de plusieurs établissements vers un autre s'analyse, à l'évidence, en une scission partielle d'établissements au sens des dispositions susvisées.

Dans ces conditions, M. A. aurait dû, conformément aux dispositions de l'accord précité, conserver son mandat au sein de l'établissement d'accueil.

La direction ne peut valablement soutenir que son changement d'affectation a nécessairement entraîné la perte de son mandat, que M. A. ne pouvait ignorer les conséquences de cette mobilité sur son mandat et qu'il aurait signé son imprimé de mobilité sans émettre la moindre réserve, alors que M. T. et Mme P., présents le 27 février 2015 lors d'un entretien qui a eu lieu entre M. A. et Mme G., responsable de la gestion et des ressources humaines du groupe d'agences de Paris-Rive Gauche, attestent que cette dernière a confirmé à M. A. que, dans le cadre de cette mutation imposée, il conserverait son mandat de délégué du personnel.

Dès lors, la société BNP Paribas a manifestement violé les dispositions de l'accord précité en mettant fin au mandat de M. A. lors de sa nouvelle affectation au mois de mars 2015.

Cette décision est constitutive d'un trouble manifestement illicite.

Afin de remédier à ce trouble, il convient d'ordonner la poursuite du mandat de M. A. au sein de la DAP jusqu'à son expiration.

Cette décision sera assortie d'une astreinte selon les modalités définies au dispositif de la présente décision.

#### PAR CES MOTIFS

Rejetons l'exception d'incompétence soulevée en défense,

Ordonnons à la SA BNP Paribas de maintenir jusqu'à son expiration le mandat de délégué de personnel de M. A. au sein de la direction des agences parisiennes, sous astreinte de 300 euros par jour de retard, passé un délai de 15 jours courant à compter de la signification de la présente ordonnance,

Disons que cette astreinte courra pendant un délai de trois mois,

Nous réservons la liquidation de cette astreinte,

Condamnons la société BNP Paribas à verser au syndicat UGICT-CGT des techniciens, agents de maîtrise et cadres de la société BNP Paribas et filiales de l'Île-de-France et à M. A. la somme de 2.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

Condamnons la société BNP Paribas aux dépens,

Déboutons les parties de leurs autres demandes.

(Mme Postel-Vinay, prés. - M<sup>e</sup> Macudzinski, av.)

#### Note.

La décision du TGI de Paris ci-dessous analysée, rendue pourtant il y a 17 mois déjà, demeure d'actualité. Son intérêt est double, de droit processuel d'une part, de stratégie judiciaire d'autre part.

Le litige, dont l'objet est la sanction de la violation d'un accord d'entreprise au bénéfice d'un délégué du personnel, est une nouvelle illustration de la difficulté à qualifier un grand nombre de litiges du travail. Or, de l'*exactitude de la qualification* va dépendre, pour les parties, le *choix du juge* compétent pour trancher leur différend : Conseil de prud'homme si le litige est individuel, sa compétence étant alors exclusive, donc d'ordre public (1), ou Tribunal de grande instance si le litige est collectif.

(1) Article L.1411-4 du Code du travail : « Le CPH est – seul – compétent... pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre... ». Et « La compétence exclusive est nécessairement d'ordre public, l'impérativité de la règle légale interdisant alors l'extension de la compétence », v. Droit judiciaire du travail, L. Cadiet, E. Jeuland, Litec, n°253.

M. A., délégué du personnel, et le syndicat UGICT-CGT saisissent le TGI de leur demande de poursuite du mandat du délégué remis en cause par l'employeur après une réorganisation des services. Ils se fondent sur les dispositions de l'accord d'entreprise en vigueur, qui garantissent la poursuite des mandats des institutions de représentation du personnel dans une telle hypothèse de réorganisation. Face à l'évidence de l'illicéité de la décision patronale, ils saisissent le président du TGI en référé. L'exception d'incompétence que l'employeur oppose à la demande syndicale, et qu'il fonde sur ce que l'objet de la demande est le mandat du délégué, est rejetée par le TGI. Ce dernier fait ainsi prévaloir le caractère collectif du litige, fondant sa compétence au regard de la distinction, aujourd'hui encore enseignée comme la *summa divisio*, entre litige individuel et litige collectif. La solution était-elle pourtant si évidente dans le cas du litige à la fois individuel et collectif, « mixte », de l'espèce (I) ?

C'est en vérité la solution rapide et efficace que la saisine du TGI – en référé – permet, qui constitue le véritable intérêt de cette décision. Comme on le verra, l'ordonnance du TGI enjoignant sous astreinte la poursuite du mandat de M. A. sera immédiatement exécutée par la société, qui ne fera pas appel. D'où l'*intérêt « stratégique »* de l'action en justice ici engagée en urgence devant le TGI, alors qu'elle aurait tout aussi bien pu l'être devant la juridiction du provisoire du Conseil de prud'hommes, voie que la défense n'a pas choisie (II).

#### I. L'incertaine qualification du litige de l'espèce : individuel ou collectif ?

La société BNP Paribas décide, en 2013, de confier certaines activités de ses différents pôles d'Accompagnement et de Soutien au commerce (PASC) à sa Direction des agences de Paris (DAP) au sein d'un PASC centralisé. La réorganisation est réalisée par le changement d'affectation de 4 salariés, dont M. A., délégué du personnel (depuis 2005 et réélu en 2013).

Parce qu'il connaît l'accord « Sur le dialogue social et les instances représentatives en cours au sein de la société BNP Paribas, et la garantie qu'il consacre du maintien des mandats en cours jusqu'à la fin de la mandature dans l'établissement d'accueil au cas de réorganisation... » (2), M. A. signe, sans émettre de

(2) ... et/ou de transfert d'activités remettant en cause l'architecture de la représentation du personnel dans l'entreprise.

réserve, son imprimé de mobilité. Avec d'autant plus de confiance que, comme en témoignent deux de ses collègues présents lors de son entretien avec la DRH de son établissement d'origine, celle-ci lui a expressément confirmé qu'à la différence d'une mobilité individuelle excluant le maintien du mandat, sa mutation imposée garantit son maintien.

Après l'opération de réorganisation, l'employeur met cependant fin aux fonctions de M. A. au sein de l'établissement d'accueil, pour la raison que « *le changement d'affectation avait nécessairement entraîné la perte du mandat, le délégué ne pouvant l'ignorer* ».

Contrairement à ce qui est souvent affirmé, l'article L.1411-1 du Code du travail ne limite pas formellement la compétence du CPH aux litiges individuels mais « *aux différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail (...) entre les employeurs et les salariés* » (le pluriel est à souligner). Par ailleurs, aucun texte n'affirme que le TGI est juge des litiges collectifs ; il est le juge des litiges dont la connaissance n'est pas expressément attribuée à une autre juridiction.

Quant à l'observation sur le long terme de la mise en œuvre jurisprudentielle de ce texte, elle fait apparaître deux mouvements en sens inverse : de « prud'homisation » des litiges collectifs dans un premier temps (3), puis, à l'inverse, plus récemment (4), d'« extériorisation » vers le TGI de certains litiges s'élevant à l'occasion du contrat de travail. Ce mouvement demeurant statistiquement minoritaire, il est sous-estimé et sa portée qualitative, d'effectivité de la sanction judiciaire du fond du droit, ignorée (5).

Les litiges du travail, redimensionnés à leurs aspects individuels – appréhendés dans leur seule incidence sur le contrat de travail – ont d'abord systématiquement relevé du CPH. Le législateur lui-même a

favorisé ce mouvement en permettant aux syndicats, dans certains cas de plus en plus nombreux, de porter devant le CPH une action « personnelle » en défense du salarié (ou des salariés) – action dite de substitution (6) – de même que leur action en intervention aux côtés du salarié (ou des salariés) dans l'intérêt collectif (7).

À l'inverse, depuis une vingtaine d'années, s'est développée une action syndicale « d'extériorisation » du contentieux vers le TGI dans de nombreux domaines, licenciement économique, représentation du personnel, interprétation et exécution de la convention collective, comme en l'espèce. C'est dans ce dernier domaine que l'évolution jurisprudentielle est désormais la plus aboutie.

Par étapes successives, le syndicat a d'abord demandé au TGI de garantir l'exécution de la convention qu'il a signée ; puis celle de toute convention – « loi » des contrats de travail, de la convention étendue comme du simple accord d'entreprise (8). Enfin, désormais, le syndicat demande de plus en plus souvent à la juridiction de droit commun non seulement la sanction à son bénéficiaire de la violation de l'accord collectif, mais aussi le respect des droits conventionnels individuels des salariés concernés. Lequel seul garantit l'effectivité de l'exécution de la convention, à la différence de l'illusoire « réparation financière » qu'assure au syndicat l'allocation de dommages-intérêts, sans incidence sur les droits des salariés bénéficiaires de la convention collective. L'on sait que cette démarche syndicale aboutie a été consacrée en 2007 par l'arrêt *Sofaco* (9).

Ce bref rappel – que confirme l'observation plus large du contentieux du travail, du licenciement, de la représentation du personnel, de la grève (10), oblige à constater qu'il n'y a pas de litiges individuels et collectifs qui s'opposeraient point par point les uns aux autres. En vérité – et c'est la spécificité du conten-

(3) Sur la volonté longtemps manifeste des juges, notamment de la Cour de cassation, d'étendre la compétence prud'homal, v. J. Normand *in* L'évolution du droit judiciaire, (Bruxelles Bruylant), 1984, pp. 31 et s., et A. Supiot *in* Les juridictions du travail, Traité de Droit du travail, Dalloz, 1987, p. 293.

(4) Le phénomène demeurant malgré tout statistiquement minoritaire : v. Rapport B. Munoz-Perez et E. Serverin, Le droit du travail en perspective contentieuse, ministère de la Justice, DACS 2005-02, juin 2005, p. 13, Tableau 2 : de 1993 à 2003, le taux de recours au TGI demeure stable – de 0,8 à 0,9 % au fond ; de 0,3 à 0,5 % en référé. Et M. Guilloneau, E. Serverin, Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013... ; Infostat Justice, 2015, n° 135.

(5) Sur cette évolution jurisprudentielle et la critique de la distinction des litiges individuels et collectifs, v. l'étude déjà ancienne de M. Keller : *La compétence du TGI dans les litiges du travail*, Revue Générale des Procédures (ci-après R.G.D.P.), n° 4, 1999.444, et la chronique plus récente : *Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfice des salariés*, Dr. Ouvr. 2012, p. 471.

(6) Article 2262-9 (ex L. 135-4, al. 1) du Code du travail. C'est l'arrêt *Servair*, Cass. Soc. 1<sup>er</sup> février 2000, n° 98-46.201, n. E. Jeuland, JCP, éd. G 2001. 33, qui précise la nature de l'action de substitution. Elle est « *une action personnelle au syndicat et non une action par représentation des salariés* ».

(7) Article L. 2132-3 (ex L. 411-11) du Code du travail.

(8) Contentieux de la convention que le syndicat a signée : v. Cass. Soc. 3 mars 1998, RJS 4/98, n° 498 ; puis, plus récemment, contentieux – dans l'intérêt collectif – de la convention à laquelle le syndicat n'est pas partie si elle est étendue, v. Cass. Soc. 12 juin 2001, n° 00-14.435 ; puis de toute convention, Cass. Soc. 3 mai 2007, n° 05-12.340, *Sofaco*, la convention collective n'étant pas seulement un contrat, mais aussi un règlement.

(9) Cass. Soc. 3 mai 2007, *Sofaco*, Dr. Ouvr. 2007, p. 326, n. M. Henry.

(10) V. M. Keller *in* RGDP 1999.444, préc., *in* n. 5, notamment pp. 450 à 460.

tieux du travail – tout litige individuel a un potentiel d'extension. Et dès lors que le syndicat défenseur des intérêts individuels et collectifs des salariés (11) en prend l'initiative, ou simplement s'y associe, le litige individuel se transforme en litige collectif (12). Sans que, comme l'espèce étudiée le montre, le fondement de la compétence du juge soit clairement identifié.

L'employeur fonde l'exception d'incompétence qu'il oppose sur la nature individuelle du litige.

En faveur de sa thèse, l'on remarquera que la demande du délégué ne porte pas sur le principe de l'applicabilité de l'accord, mais sur la poursuite, à son bénéfice, de son mandat de représentation. Demande individuelle, relevant donc du CPH.

Le deuxième temps de l'argumentation patronale est, par contre, à écarter. Il relève d'une confusion entre deux actions syndicales en justice. En effet, l'UGICT-CGT n'entend pas *intervenir* devant le CPH dans l'intérêt collectif aux côtés du salarié demandeur principal (13). Il a choisi d'exercer, sur le même fondement de l'atteinte à l'intérêt collectif (article L.2132-3 du Code du travail), mais devant le TGI, une *action principale propre, jointe* à celle du délégué, afin d'obtenir l'exécution de l'accord par la poursuite du mandat (14). L'on remarquera que la question du fondement de l'action syndicale de l'espèce est désormais secondaire depuis que *tout syndicat* peut – dans l'intérêt collectif – agir à titre principal en exécution de *toute convention collective* (15).

Selon les demandeurs, le délégué et le syndicat, l'action qu'ils engagent pour voir mettre fin à la violation de l'accord d'entreprise par l'ordonnance de la poursuite du mandat syndical – qui constitue l'exécution effective de l'accord d'entreprise – relève du TGI. Parce que le syndicat demande réparation du préjudice que l'inexécution de l'accord porte à

l'intérêt collectif qu'il représente, et le délégué la poursuite de son mandat (16), et non celle de son contrat de travail, qui n'est pas en cause. La poursuite du mandat intéresse les libertés publiques dans l'entreprise et non l'intérêt individuel de salarié. L'on remarque, d'ailleurs, que les contrats de travail de l'ensemble des salariés transférés sont maintenus.

Rejetant l'exception d'incompétence de l'employeur, le président du TGI reçoit la requête des demandeurs fondée sur le trouble manifestement illicite que constitue la violation de l'accord, confortant le choix stratégique des parties de solliciter de la juridiction de référé de droit commun la solution rapide et effective du litige.

## II. L'action en référé devant le président du TGI de Paris du délégué et de son syndicat

M. A. et le syndicat UGICT-CGT des techniciens, agents de maîtrise et cadres de la BNP Paribas, considérant que la remise en cause du mandat par la société en violation de l'accord « Dialogue social » constitue un trouble manifestement illicite, décident d'agir en référé. Ils choisissent de porter leur demande de remise en état devant le président du TGI de Paris sur le fondement des articles 808 et 809 du Code de procédure civile.

L'exception d'incompétence du TGI soulevée par la société est, on l'a vu, écartée par le président du TGI de Paris (17). Le TGI reçoit, par ailleurs, la demande qu'il estime fondée. Il ordonne le maintien du mandat de délégué du personnel de M. A. jusqu'à son expiration au sein de la nouvelle structure (la DAP), en application des termes mêmes de l'accord, qui prévoit expressément le maintien des mandats jusqu'à leur terme et leur exercice au sein de l'établissement d'accueil. Et ce avec tout « l'arsenal » des pouvoirs reconnus à la juridiction du provisoire par les articles 808 et 809 du Code de procédure civile :

(11) Art. L.2131-1 du Code du travail : « Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ».

(12) Pour une étude critique de la *summa divisio* et une proposition alternative de qualification, v. préc. in n. 5, *La compétence du TGI dans les litiges du travail*, R.G.D.P. 1999, n° 4, pp. 444 et s.

(13) L'on sait que la jurisprudence a restreint l'action que le syndicat porte devant le CPH « dans l'intérêt collectif sur le fondement de l'article L.2132-3 du Code du travail », à une intervention auprès du salarié à condition que ce dernier ait engagé l'action. Pour une critique de cette conception restrictive, v. la note de J.M. Verdier qualifiant l'action du syndicat dans l'intérêt collectif devant le CPH d'*action principale jointe et non d'intervention accessoire*, selon la formule de l'arrêt de principe Cass. Soc. 25 octobre 1961, nos 60-40.423, 60-40.424, 60-40.425, D. 1962. L'intérêt procédural de la qualification est que le désistement de la partie principale n'interdit pas au syndicat de poursuivre l'instance. V. toujours J.-M. Verdier, *Chronique* 503 au D. 2002.

(14) Il exerce, en l'espèce, une action réglementaire. Ce néologisme permet de la distinguer clairement de l'action « contractuelle » du syndicat demandant au juge l'exécution d'une convention qu'il a signée sur le fondement, alors, de l'article L.2262-11 du code du travail. Sur le maquis des différentes actions en justice fondant l'action judiciaire des syndicats et leur qualité de parties principales ou d'intervenants dans le procès, v. M. Keller Lyon-Caen, préc., « *Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale...* », Dr. Ouvr. 2012, p. 471, not. pp. 478 à 487.

(15) V. *supra* l'arrêt *Sofaco* rendu en 2007, in n. 8 et 9.

(16) La jeune défense redécouvre la distinction « du contrat au statut » qui a fondé la longue évolution jurisprudentielle civile et pénale, prud'homale et de droit commun, du statut protecteur des représentants du personnel. V. J.-M. Verdier, *Du contrat au statut et du droit individuel aux libertés publiques*, JCP 1971, I. 2422 ; *Les représentants des salariés « protégés » ou « exposés » ? Liberté fondamentale et logique du statut*, Études offertes à Jean Pélissier, pp. 571 et s.

(17) V. *supra* le texte de l'ordonnance commentée.

astreinte dissuasive de 300 euros par jour de retard, dont le président se réserve la liquidation, bénéfice aux demandeurs de l'article 700 du même code, avec allocation de 2.500 euros, et condamnation de la société aux dépens.

La société ne fait pas appel de l'ordonnance, qui bénéficie de l'exécution immédiate, le délégué étant rétabli dans son mandat au sein de la DAP, sans qu'il soit donc nécessaire de mettre en œuvre la procédure de liquidation de l'astreinte.

Une telle rapidité du règlement du litige, obtenu en l'espèce devant la juridiction de l'urgence de droit commun, alors que la longueur des délais devant le Conseil de prud'hommes, fût-il saisi en référé, est un mal chronique, appelle évidemment l'attention. Le président du TGI, une fois sa compétence affirmée, ordonne le rétablissement du mandat de M. A. sur le fondement des pouvoirs que lui reconnaît l'article 809 du Code de procédure civile, de « toujours » faire cesser le *trouble manifestement illicite*, ici constitué par la violation de l'accord garantissant, malgré la réorganisation, le maintien des mandats jusqu'à leur issue. L'on sait que la formation de référé prud'homal dispose en droit de pouvoirs identiques, aux termes de l'article R. 1455-6 du Code du travail (18). Mais il y avait à craindre que la formation se fût arrêtée soit à une exception d'incompétence cette fois au bénéfice du TGI, soit à la contestation sérieuse du bien-fondé de la demande, renvoyant le règlement du litige à la formation de départage, avec les délais que l'on sait (19). D'où le choix, couronné de succès, de la voie de droit commun.

La doctrine a, depuis longtemps, observé que le caractère incertain de la distinction de l'individuel et du collectif aboutit à ce que nombre de questions litigieuses du travail peuvent, selon la façon dont elles sont présentées au juge, être traitées comme menant à un procès individuel devant le CPH ou à un procès collectif devant le TGI (20). Et ce en fonction de choix implicitement – arbitrairement, disent certains

– abandonnés aux intéressés, qui en feront un moyen stratégique de leur action juridictionnelle.

Le contentieux de la mise en œuvre de la convention collective – dont l'espèce relève, indissociablement individuel et collectif, est l'exemple type de l'*hybridité de nombreux litiges du travail*. Bien qu'encore trop rare (21), le choix de stratégie judiciaire du syndicat qui porte devant le TGI, et non le CPH, sa demande d'exécution de la convention collective violée par l'employeur au bénéfice de l'ensemble des salariés concernés, se développe avec succès depuis l'arrêt fondateur *Sofaco* rendu en 2007 (22). En l'espèce, la revendication n'est plus celle du bénéfice à l'ensemble des salariés individuellement concernés de la convention violée, mais son respect au bénéfice d'un salarié investi d'un mandat de représentation collective. Que le litige concerne un seul salarié n'en fait pas, pour autant, un litige individuel relevant du *seul* CPH. L'objet du litige que le syndicat et le délégué portent devant le TGI est d'intérêt collectif. L'on pourrait dire qu'il est « institutionnel », et non « contractuel » (23). Le droit syndical est, en effet, violé dans l'entreprise qui méconnaît l'accord qui la lie et la garantie du mandat qu'il énonce. Le litige de l'espèce est une autre figure du litige hybride. Les parties auraient tout aussi bien pu le porter devant le CPH – comme l'entreprise le demandait en soulevant l'exception d'incompétence, le salarié revendiquant le respect du mandat attaché à sa qualité de salarié de l'entreprise et le syndicat intervenant à ses côtés dans l'intérêt collectif.

La condition de la recevabilité de l'action devant le TGI est toutefois une formulation de la demande la faisant échapper au piège processuel de l'exception d'incompétence.

Le chemin accidenté qui a mené l'évolution de la jurisprudence à la solution *Sofaco* en 2007 démontre sa difficulté (24). Aux termes de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation, qui a intégré la formulation des arrêts antérieurs *Sigma Kalon* (25) et

(18) V. le texte identique à celui des articles 808 et 809 du Code de procédure civile, des articles R. 1455-5 et R. 1455-6 du Code du travail.

(19) V. *Le départage en matière prud'homale, recherche pour le Conseil supérieur de la Prud'homie*, M. Geoffroy, M. Keller, R. Pautrat, *La Documentation Française*, 1993. Et E. Serverin, *Quatre propositions pour influencer sur les causes de l'allongement des durées des affaires prud'homales*, SSL n° 1648, p. 10 ; E. Serverin, *Décryptage : la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre in Loi Macron, rapport Combrexelle : quels enjeux, quel avenir, pour la justice prud'homale ?*, 40<sup>ème</sup> Colloque du SAF, Dr. Ouvr. 2016, pp. 118 à 127.

(20) Pour une critique déjà ancienne de l'indiscernable distinction, v. M. Keller, « La compétence du TGI dans les litiges du travail », R.G.D.P. 1999, n° 4, p. 444.

(21) Les statistiques du ministère de la Justice sont parlantes, l'intervention du TGI, cantonnée aux litiges strictement collectifs, demeure très minoritaire dans le contentieux du travail. V. E. Serverin, *préc.*, n. 4.

(22) Cass. Soc. 3 mai 2007, n° 05-12.340, Dr. Ouvr. 2007.326, n. M. Henry, et son étude plus générale, « *L'action syndicale en exécution des conventions collectives* », Dr. Ouvr. de mars 2007, p. 112.

(23) Sur cette nouvelle distinction, v. M. Keller, *préc.*, in n. 5, *La compétence du TGI dans les litiges du travail*, RGDP 1999, not. pp. 466 à 470.

(24) V. *préc. idem* in n. 5, *Le déplacement vers le TGI ...*, Dr. Ouvr. 2012, not. pp. 484 à 487.

(25) Cass. Soc. 22 février 2006, n° 04-14.771.

AJD de 2006 (26), « les bénéficiaires de la convention collective doivent être identifiables, mais non individuellement identifiés, et tous les éléments de leur demande énoncés, mais non chiffrés ».

En l'espèce, l'écueil était relativement simple à éviter. La défense a veillé à mettre l'accent sur la seule protection du mandat, sans évoquer de lien avec le contrat de travail. Mais ce n'est pas toujours aussi facile, la demande ne se limitant pas, le plus souvent, au principe du maintien du mandat, dès lors que des salaires ou des heures de délégation restent dues. La dualité de la demande – garantie du mandat et exécution du contrat de travail – renvoie alors les plaideurs aux interminables arguties de la *summa divisio*. Avec pour redoutable conséquence une cause supplémentaire (27) de la paralysie de la justice du travail, au mépris des exigences du procès équitable. La CEDH considère, on le sait, qu'une « diligence particulière s'impose pour les litiges du travail, en raison de leur importance capitale pour la situation professionnelle d'une personne » (28). Un certain nombre d'actions ont été engagées, mettant en cause la responsabilité de l'État français pour déni de justice en raison des délais de traitement des litiges devant la juridiction prud'homale (29), mais la dénonciation des lenteurs de la justice du travail ne saurait évidemment, à elle seule, les éradiquer. Quant au plafonnement des indemnités de licenciement injustifié, retenu par l'ordonnance Macron du 22 septembre 2017, réduisant à peu de chagrin la réparation financière que peuvent attendre du juge prud'homal les

salariés illégalement privés d'emploi (30), il fera très certainement baisser les statistiques de la saisine de la juridiction prud'homale qu'il rend vaine, mais par la négation même du droit à un procès équitable.

Comment, dès lors, ne pas regretter l'ignorance par les acteurs du procès, la doctrine processualiste et les rapports récents consacrés à la « Justice du travail du XXI<sup>ème</sup> siècle » (31) des potentialités de l'intervention du juge de droit commun dans le contentieux du travail ?

L'extériorisation du contentieux du travail vers le TGI pourrait, outre le contentieux de la convention collective et de la représentation du personnel, concerner d'autres litiges mixtes du travail. Si la loi du 14 juin 2013 (32) modifiant le régime juridique du licenciement économique entrave désormais, dans ce domaine, la saisine du TGI, dont l'apport avait été remarquable dans la construction de la protection judiciaire de l'emploi des salariés menacés d'un licenciement économique (33), de nombreux contentieux du travail peuvent encore être investis. Tel le contentieux des effets individuels du règlement intérieur ou de la charte éthique contraire à une liberté publique, celui des effets individuels d'une consultation irrégulière du comité d'entreprise ou, bientôt, d'un referendum illégal, tous litiges « mixtes » (34) – individuels ET collectifs. Mais une effectivité plus grande encore que celle du droit positif actuel doit être recherchée. En effet, le règlement rapide du litige de l'espèce, qui résulte de l'exécution immédiate de l'ordonnance de référé, demeure, malgré le rôle

(26) Cass. Soc. 20 septembre 2006, n°04-10.765, Dr. Ouvr. 2007.96, Note P. Batten.

(27) S'ajoutant aux manques de moyens matériels et professionnels de la justice prud'homale que les actions mettant en cause la responsabilité de l'État dans les dysfonctionnements de la juridiction prud'homale révèlent : v. *infra* n. 29.

(28) V. CEDH 20 décembre 2007, *Miclici*, n°23.657/03, RDT 2008. 442, obs. B. Bossu et J.-Ph. Tricoit et les références jurisprudentielles in Droit processuel, droits fondamentaux du procès, S. Guinchard et a., Dalloz 9<sup>ème</sup> édition, n°424, n. 9.

(29) V. not. P. Joxe, « Soif de justice, Au secours des juridictions sociales », Fayard, 2014, pp.129 à 134. V. encore les 270 assignations déposées par le SAF devant le TGI de Paris, C. Fleuriot, « Délais de la justice prud'homale : ils veulent faire payer l'État », Dalloz actualité, 9 juin 2015, <http://www.dalloz-actualite.fr>

(30) Ordonnance du 22 septembre 2017, n°2017-1387, « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations professionnelles », JO 2 septembre 2017. Les articles L. 1235-3 et suivants nouveaux fixent des montants minimaux et maximaux impératifs – sauf en cas de licenciement discriminatoire pour lequel, à défaut de réparation en nature, les dommages-intérêts ne peuvent être inférieurs aux 6 derniers mois de salaire, et demeurent sans plafond (quelle que soit la taille de l'entreprise). Dans *l'entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité minimale varie d'un demi mois pour un an d'ancienneté, à 2 mois et demi de salaire brut pour 10 ans d'ancienneté – les planchers pouvant, selon le Conseil constitutionnel, être dérogoires ; l'indemnité maximale est, par contre, identique à celle prévue pour les entreprises*

*de 11 salariés et plus*, puisque, pour la fixation des plafonds, seuls des critères présentant un lien avec le préjudice subi (telle l'ancienneté du salarié, mais non l'effectif de l'entreprise) peuvent être retenus. Dans *l'entreprise d'au moins 11 salariés, l'indemnité minimale varie de 1 mois pour un an d'ancienneté à 3 mois pour 10 ans d'ancienneté ; l'indemnité maximale varie de 1 à 20 mois de salaire brut*.

(31) Rapport du groupe de travail présidé par Didier Marshall, *Les juridictions du 21<sup>ème</sup> siècle*, remis à Mme la Garde des Sceaux, ministre de la Justice en décembre 2013 ; Rapport du groupe de travail présidé par Alain Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du 21<sup>ème</sup> siècle*, remis à Mme la Garde des Sceaux, juillet 2014.

(32) Le contrôle juridictionnel du licenciement économique est désormais partagé entre le juge administratif et le juge prud'homal ; au premier revient celui de la régularité de la procédure collective, au second celui de la justification des licenciements – mais *a posteriori* seulement.

(33) Pour l'apport de la jurisprudence du TGI saisi en référé – avant le prononcé des licenciements individuels – de l'irrégularité de la procédure, et ordonnant sa régularisation et jusqu'à l'issue de cette dernière, le maintien des contrats de travail. V. *Le déplacement vers le TGI...*, préc., n. 5, Dr. Ouvr. 2012, pp.492 et 493.

(34) Que le TGI pourrait alors trancher en entier. V. art. 51 du nouveau Code de procédure civile : « Le TGI connaît de toutes les demandes incidentes qui ne relèvent pas de la compétence exclusive d'une autre juridiction ».

non négligeable du juge des référés dans le règlement « amiable » du litige, l'exception. Une modification du droit du procès du travail serait nécessaire. Et elle serait relativement simple à opérer.

Une brève réécriture de deux textes du Code du travail – l'article L.1411-4 relatif à la compétence exclusive du CPH et l'article L.2132-3 consacrant l'action syndicale dans l'intérêt collectif – pourrait garantir l'entière fiabilité du recours au TGI pour trancher le litige mixte.

La suppression d'un simple adjectif dans la rédaction de l'article L.1411-4 – énonçant que le CPH est – *seul* – compétent, rendrait au jeu normal de la prorogation légale de compétence de l'article 51 du Code de procédure civile, comme à la règle selon laquelle « *le juge de l'action est le juge de l'exception* », leur place dans le règlement des litiges « mixtes » du travail.

Et une modification de l'article L.2132-3 du code du travail pourrait effacer les difficultés de la formulation

de la demande ci-dessus évoquées (35), comme elle pourrait résoudre celles de l'exécution de la décision du TGI au bénéfice de chacun des salariés concernés, dans tous les cas, beaucoup plus fréquents que celui de l'exécution immédiate de l'espèce, où l'employeur n'exécute pas la décision (36).

L'ajout d'un alinéa au texte y suffirait. Par la précision suivante : « *Lorsque le tribunal de grande instance est saisi par le syndicat d'une action en réparation d'une atteinte à l'intérêt collectif, il peut connaître des demandes des salariés intervenant volontairement à l'instance aux fins de régularisation de leur situation individuelle* ».

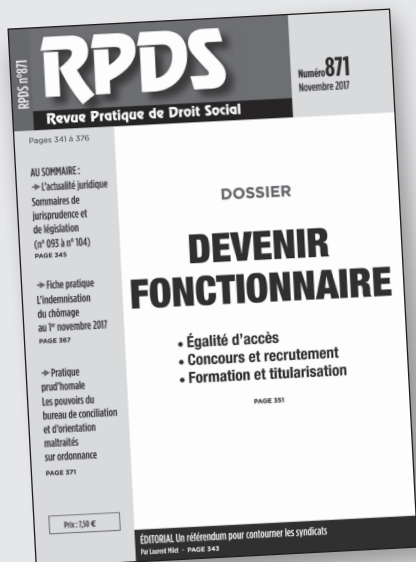
Cette proposition concluait déjà une note au numéro de janvier 2014 du Droit ouvrier (37). Sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier...

**Marianne Keller Lyon-Caen,**  
Maître de conférences honoraire  
à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne

(35) V. *supra* n. 26.

(36) V. *préc. in* n.5, *Le déplacement vers le TGI...*, Dr. Ouvr. 2012, notamment pp.491 à 492.

(37) *L'action judiciaire du syndicat devant le TGI en vue de régulariser la situation des salariés écartés d'un transfert conventionnel*, n. M. Keller Lyon-Caen, Dr. Ouvr. 2014.41.



## RPDS 871 – NOVEMBRE 2017

AU SOMMAIRE :

*Dossier*

### Devenir fonctionnaire

- Égalité d'accès
- Concours et recrutement
- Formation et titularisation

*Fiche pratique :*

### L'indemnisation du chômage au 1<sup>er</sup> novembre 2017

*Pratique prud'homale :*

### Les pouvoirs du bureau de conciliation et d'orientation maltraités sur ordonnance

*L'actualité juridique :*

### Sommaires de jurisprudence commentés

*Editorial :*

### Un référendum pour contourner les syndicats

Commande et abonnement à 263, rue de Paris, case 600, 93516 Montreuil cedex ou sur notre site Internet [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)  
Prix du numéro : 7,50 euros (+ forfait de 3 euros par envoi). Abonnement : 9 euros par mois ou 108 euros par an incluant la RPDS papier et son supplément Internet (RPDS numérique + le guide droit du travail en actualisation permanente + la veille juridique).