

14 mai 2020

Cour d'appel de Versailles

RG n° 18/01791

6e chambre

Texte de la décision

Entête

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 82E

6e chambre

ARRÊT N° 163

RÉPUTÉ CONTRADICTOIRE

DU 14 MAI 2020

N° RG 18/01791

N° Portalis : DBV3-V-B7C-SJRU

AFFAIRE :

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS CFDT (FNCB-CFDT

C/

SAS IDEX ENERGIES

FÉDÉRATION CFTC DE LA CHIMIE DES MINES DU TEXTILE ET DE L'ENERGIE (CFTC-CMTE)

UNION FÉDÉRALE DE L'INDUSTRIE ET DE LA CONSTRUCTION UNSA (UFIC-UNSA)

FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION BOIS AMEUBLEMENT CGT

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 20 Février 2018 par le tribunal de grande instance de Nanterre

Pôle : Civil-Social

N° RG : 17/06492

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées le 15 Mai 2020 à :

- Me Mikaël KLEIN

- Me Sylvie PINHEIRO

- la FÉDÉRATION CFTC DE LA CHIMIE DES MINES DU TEXTILE ET DE L'ENERGIE (CFTC-CMTE)

- l'UNION FÉDÉRALE DE L'INDUSTRIE ET DE LA CONSTRUCTION UNSA (UFIC-UNSA)

- la FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION BOIS AMEUBLEMENT CGT

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUATORZE MAI DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 2 avril 2020 puis prorogé au 14 mai 2020, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

La FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS CFTD (FNCB-CFTD)

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Mikaël KLEIN de la SCP LBBA, constitué/plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0469

APPELANTE

La SAS IDEX ENERGIES

N° SIRET : 315 871 640

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Sylvie PINHEIRO de la SCP Gryson & Pinheiro, constituée/plaidant, avocate au barreau de PARIS, vestiaire : P0364

La FÉDÉRATION CFTC DE LA CHIMIE DES MINES DU TEXTILE ET DE L'ENERGIE (CFTC-CMTE)

[Adresse 4]

[Adresse 4]

Assignation contenant déclaration d'appel par acte en date du 12 Juin 2018, remis à Mme [R] [D] (assistante de direction) qui a déclaré être habilitée, par Me [F] [P], huissier de justice

Assignation contenant les conclusions par acte en date du 4 Juillet 2018, remis à l'étude de Me [F] [P], huissier de justice

L'UNION FÉDÉRALE DE L'INDUSTRIE ET DE LA CONSTRUCTION UNSA (UFIC-UNSA)

[Adresse 3]

[Adresse 3]

Assignation contenant déclaration d'appel par acte en date du 12 Juin 2018, remis à Mme [Y] [B] (secrétaire) qui a déclaré être habilitée, par Me [F] [P], huissier de justice

Assignation contenant les conclusions par acte en date du 5 Juillet 2018, remis à M. [Z] [S] (représentant syndical) qui a déclaré être habilité, par Me [F] [P], huissier de justice

La FÉDÉRATION NATIONALE DES SALARIÉS DE LA CONSTRUCTION BOIS AMEUBLEMENT CGT

[Adresse 5]

[Adresse 5]

Assignation contenant déclaration d'appel par acte en date du 12 Juin 2018, remis à M. [T] [G] (administrateur) qui a déclaré être habilité, par Me [F] [P], huissier de justice

Assignation contenant les conclusions par acte en date du 5 Juillet 2018, remis à Mme [H] [X] (reprographe) qui a déclaré être habilitée, par Me [F] [P], huissier de justice

INTIMÉES

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 3 Mars 2020, Madame, Valérie DE LARMINAT, conseiller, ayant été entendue en son rapport, devant la cour composée de :

Madame Isabelle VENDRYES, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Monsieur Nicolas CAMBOLAS

Exposé du litige

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Rappel des faits constants

La SAS Idex Energies, dont le siège social est situé à [Localité 6], agit pour le compte de ses clients, dans le cadre de contrats de prestation de services, dans le domaine de la conception, l'installation, l'exploitation et la maintenance d'installations de production et de distribution d'énergies et de fluides. Elle intervient sur l'ensemble du territoire français. Elle emploie environ deux mille cinq cents salariés et applique la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

Le 22 mars 2016, un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) a été conclu au sein de l'entreprise. Cet accord a été signé par la direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, soit la FNCB-CFDT, la CGT, la CFTC-CMTE et l'UFIC- UNSA.

Aux termes des dispositions du titre 11 de cet accord, la SAS Idex Energies s'est engagée à maintenir des emplois pendant la durée de validité de trois ans de l'accord de GPEC dès lors que les salariés acceptaient des aménagements relatifs à la durée du travail, à ses modalités d'organisation et de répartition, à la rémunération, au lieu de travail.

Invoquant la nullité des dispositions du titre 11 de l'accord comme étant contraires aux règles d'ordre public relatives aux licenciements économiques, la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT (FNCB-CFDT) et la CFTC-CMTE ont saisi le tribunal de grande instance de Nanterre d'une demande de nullité du titre 11 de l'accord collectif du 22 mars 2016.

La décision contestée

Par jugement contradictoire rendu le 20 février 2018, le tribunal de grande instance de Nanterre a :

- débouté la FNCB-CFDT et la CFTC-CMTE de l'ensemble de leurs demandes,
- débouté la SAS Idex Energies de ses demandes reconventionnelles,
- laissé à chacune des parties la charge des dépens qu'elle a exposés.

Pour débouter les deux syndicats requérants, le tribunal de grande instance de Nanterre a retenu qu'il n'appartenait pas au juge de vérifier si l'accord signé entre les partenaires sociaux devait s'appliquer ou de constater sa nullité dans la mesure où il a été signé conformément aux dispositions des articles L. 2242-13 et suivants du code du travail et que les

organisations syndicales demanderesses n'ont pas sollicité la révision de cet accord.

La procédure d'appel

La FNCCB-CFDT a interjeté appel du jugement par déclaration n° 18/01791 du 20 février 2018.

Prétentions de la FNCCB-CFDT, appelante

Par conclusions adressées par voie électronique le 13 décembre 2018, la FNCCB-CFDT conclut à l'infirmité du jugement et demande à la cour d'appel de :

- constater que le titre 11 de l'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 22 mars 2016 déroge aux règles d'ordre public du licenciement collectif pour motif économique sans remplir les conditions de validité posées aux articles L. 5125-1 et suivants du code du travail qui l'autoriseraient à le faire,
- prononcer la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 22 mars 2016.

L'appelante sollicite en outre la condamnation de la société à lui payer une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et au paiement des dépens de première instance et d'appel.

Prétentions de la SAS IDEX Energies, intimée

Par conclusions adressées par voie électronique le 20 janvier 2020, la SAS IDEX Energies conclut à la confirmation du jugement et demande à la cour d'appel de :

- dire et juger que le titre 11 de l'accord s'inscrivait dans le cadre de l'article L. 2242-13 du code du travail applicable au 1er janvier 2016,
- dire et juger que le titre 11 de l'accord arrivé à son terme le 22 mars 2019, instituait au profit des salariés concernés par les pertes de marchés des avantages non prévus par les dispositions de la convention collective de branche et les dispositions légales,
- dire et juger qu'il n'appartient pas au juge de vérifier si l'accord devait s'appliquer ni même de constater sa nullité dans la mesure où cet accord a été signé conformément à l'article L. 2242-13 du code du travail et que la FNCCB-CFDT n'a pas sollicité la révision de cet accord,
- débouter la FNCCB-CFDT de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

Elle sollicite une somme de 5 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La CFTC-CMTE, l'UFIC-UNSA et la Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement CGT n'ont pas constitué avocat.

Pour plus ample exposé des moyens des parties, il est renvoyé à leurs conclusions respectives, en application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Par ordonnance rendue le 5 février 2020, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 3 mars 2020.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le titre 11 de l'accord

La FNCB-CFDT soutient que le titre 11 applicable au sein de la société se présente comme un accord de maintien de l'emploi, puisqu'il est intitulé « maintien à travers le traitement social des pertes de marché » et fait référence aux articles L. 5125-1 et suivants du code du travail. Elle ajoute que les dispositions du titre 11 permettent à la société Idex d'imposer aux salariés qui en acceptent l'application une modification de leur lieu de travail, en contrepartie de l'engagement de ne pas procéder à un licenciement pour motif économique.

Pour conclure à la nullité de ces dispositions, le syndicat appelant fait valoir plusieurs arguments :

- la SAS Idex Energies ne se trouve pas dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles dont le diagnostic aurait été posé avec les organisations syndicales représentatives.
- le titre 11 de l'accord GPEC ne prévoit d'ailleurs pas les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés.
- le titre 11 de l'accord GPEC permet à la SAS Idex Energies de modifier unilatéralement le lieu de travail des salariés, alors qu'une telle possibilité n'est pas prévue par les dispositions légales applicables.

- il ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés.
- il n'exclut pas que des ruptures de contrat de travail pour motif économique soient prononcées à l'encontre des salariés qui auraient accepté l'application de l'accord.
- il ne contient pas de clause pénale en cas de non-respect de ses engagements par la SAS IDEX Energies.

La SAS IDEX Energies conteste cette demande. Elle rappelle que la problématique de la perte de marchés liée à la spécificité de son activité n'étant pas traitée par la convention collective, les partenaires sociaux ont cherché à la traiter dans le cadre de la GPEC en cherchant à la réglementer au mieux du traitement social des pertes de marché à travers la mobilité des salariés.

Elle considère que l'argumentation de la FNCFB-CFDT relève d'une volonté d'agitation sociale et ne se fonde sur aucun argument sérieux, les membres du comité d'entreprise ayant donné un avis favorable unanime à l'accord de GPEC.

Elle rappelle qu'une procédure de licenciement pour motif économique ne peut être déclenchée qu'après avoir envisagé la totalité des mesures pouvant éviter le licenciement et que l'objet essentiel de l'article 11 de l'accord de GPEC a été précisément de traiter d'un commun accord avec les partenaires sociaux les limites de modifications devant être acceptées par les salariés concernés par une perte de marché, sauf à encourir un licenciement pour motif personnel, les modalités de détermination des salariés devant bénéficier en priorité de nouvelles affectations afin d'éviter tout arbitraire de la hiérarchie à ce sujet et les mesures d'accompagnement possibles lors d'un reclassement entraînant un changement d'activité.

Elle rappelle encore qu'en principe la perte d'un marché ne constitue pas un motif économique de licenciement, cette perte faisant partie de la vie normale de l'entreprise qui doit compenser cette perte par le gain d'un autre marché mais que lorsque la proposition de nouvelles affectations est impossible et que les reclassements proposés aux salariés emportant une modification substantielle du contrat de travail sont refusés, le licenciement pour motif économique apparaît approprié conformément aux dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail.

Elle soutient que le titre 11, dont la nullité est pourtant demandée par la FNCFB-CFDT, ne porte pas préjudice aux salariés. Au contraire, il institue uniquement des procédures protectrices en cas de pertes de marché.

Enfin, elle souligne que les syndicats signataires n'ont pas demandé la révision de l'accord, lequel est arrivé à son terme le 22 mars 2019.

Sur ce,

La demande de nullité du titre 11 de l'accord dépend de la question de savoir si ces dispositions relèvent bien de la GPEC ou si elle constituent un accord de maintien de l'emploi. Le syndicat soutient en effet que le titre 11 de l'accord de GPEC constitue en réalité un accord de maintien de l'emploi, qui encourt la nullité, faute de respecter les règles d'ordre public social. Il convient dans un premier temps de rappeler ce qu'est la GPEC et en quoi consiste un accord de maintien de l'emploi pour déterminer ensuite de quel accord - GPEC ou accord de maintien de l'emploi- relèvent les mesures du titre 11.

La GPEC est une démarche d'anticipation des mutations économiques et d'adaptation des emplois destinée à accompagner le développement économique de l'entreprise. Il s'agit ainsi d'inciter les employeurs à anticiper les évolutions, s'y préparer, exploiter au mieux les compétences des salariés, en prévoir les moyens et sécuriser les parcours professionnels.

L'article L. 2242-13 du code du travail, dans sa version applicable au litige, dispose : « Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en 'uvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord ».

Un accord de maintien de l'emploi constitue un aménagement conventionnel du licenciement économique. Il a pour objet, afin de maintenir l'emploi en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise, de se doter, à côté de dispositifs existants tels que le chômage partiel, de la possibilité de conclure un accord d'entreprise permettant

de trouver un nouvel équilibre, pour une durée limitée dans le temps, dans l'arbitrage global temps de travail/salaire/emploi, au bénéfice de l'emploi.

En contrepartie de l'engagement par l'employeur de maintenir les emplois, l'accord aménage, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération.

L'article L. 5125-1 du code du travail dispose : « I. - En cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives, un accord d'entreprise peut, en contrepartie de l'engagement de la part de l'employeur de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord, aménager, pour les salariés occupant ces emplois, la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération au sens de l'article L. 3221-3, dans le respect du premier alinéa de l'article L. 2253-3 et des articles L. 3121-16 à L. 3121-39, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3132-2, L. 3133-4, L. 3141-1 à L. 3141-3 et L. 3231-2.

Un expert-comptable peut être mandaté par le comité d'entreprise pour accompagner les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation, dans les conditions prévues à l'article L. 2325-35.

II. - L'application des stipulations de l'accord ne peut avoir pour effet ni de diminuer la rémunération, horaire ou mensuelle, des salariés lorsque le taux horaire de celle-ci, à la date de conclusion de cet accord, est égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance majoré de 20 %, ni de ramener la rémunération des autres salariés en dessous de ce seuil.

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

1° Les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

2° Les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.

L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en 'uvre de l'accord, notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel.

III. - La durée de l'accord ne peut excéder cinq ans. Pendant sa durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique des salariés auxquels l'accord s'applique. Un bilan de son application est effectué par les signataires de l'accord deux ans après son entrée en vigueur.

L'accord prévoit les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés, à l'issue de sa période d'application ou dans l'hypothèse d'une suspension de l'accord pendant son application, pour ce motif, dans les conditions fixées à l'article L. 5125-5.

Il peut prévoir les conditions et modalités selon lesquelles il peut, sans préjudice de l'article L. 5125-5, être suspendu, pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension, en cas d'amélioration ou d'aggravation de la situation économique de l'entreprise. Dans cette hypothèse, l'accord prévoit les incidences de cette suspension sur la situation des salariés et sur les engagements pris en matière de maintien de l'emploi ».

Le titre 11 de l'accord de GPEC conclu au sein de la SAS IDEX Energies prévoit précisément ce qui suit :

TITRE 11 : MAINTIEN DE L'EMPLOI A TRAVERS LE TRAITEMENT SOCIAL DES PERTES DE MARCHES

1- Les caractéristiques de l'activité de la société IDEX Energies et ses conséquences

IDEX Energies souscrit avec ses clients des contrats de prestations de services de durée limitée qui donnent lieu à leur échéance à un appel d'offres à la concurrence.

Par ailleurs, compte tenu de la spécificité de son activité de conduite, d'entretien courant et de maintenance des installations, le personnel d'exploitation intervient sur les sites des clients, voire y est affecté en permanence.

A l'issue de la période contractuelle du marché, le contrat de prestations d'IDEX Energies peut ne pas être renouvelé, soit en conséquence d'un appel d'offres à la concurrence, soit à la suite d'une fermeture de site et qui sera définie par le présent titre comme une perte de marché.

A la cessation du contrat de prestations de services, celui-ci peut ne pas être renouvelé soit en conséquence d'un nouvel appel d'offres pour lequel IDEX Energies n'aura pas été retenu, soit à la suite d'une fermeture de site décidée par le client, soit à la suite d'une annulation de contrat.

Ces trois situations sont à considérer comme des pertes de marchés.

Le traitement social de la situation des salariés concernés par des pertes de marchés doit permettre une adéquation des effectifs aux besoins des sites d'exploitation dispersés sur l'ensemble du territoire français et devra emporter la nécessaire mobilité interne des salariés développée au titre 10 du présent accord.

Il conditionne l'équilibre économique et par conséquent la pérennité de l'activité d'IDEX Energies et de ses emplois.

Ainsi, dans le cadre des dispositions des articles L. 5125-1 et suivants issus de la loi du 6 août 2015, IDEX Energies entend maintenir les emplois pendant la durée de validité du présent accord dès lors que les salariés occupant ces emplois accepteront les éventuels aménagements relatifs à la durée du travail, à ses modalités d'organisation et de répartition, à la rémunération et au lieu de travail.

2- Bénéficiaires et condition de maintien des emplois

Les bénéficiaires des présentes dispositions appartiennent exclusivement au personnel d'exploitation, à savoir le personnel qui travaille sur site et affecté analytiquement sous les codes E et P.

Pour pouvoir maintenir les emplois du personnel d'exploitation concerné par une perte de marché ou une fermeture de site, ce personnel devra accepter son transfert sur tout autre site, ce transfert pouvant par ailleurs apporter une modification des conditions d'emploi dans les domaines suivants :

- selon les sites, le personnel d'exploitation pourra être amené à travailler en itinérance avec véhicule de service, sur site

fixe sans véhicule de service, en horaire décalé, de jour ou de nuit seul ou en équipe.

- selon les sites, il devra accepter les aménagements spécifiques à l'activité de l'entreprise : permanence, interventions programmées et/ou exceptionnelles, service d'intervention d'urgence.

- la classification étant attachée à l'emploi, le personnel transféré devra accepter la qualification attachée à son nouvel emploi pour autant que la catégorie professionnelle soit maintenue qu'il n'y ait pas de baisse de rémunération hormis celle dérivant des primes qui n'auraient plus lieu d'être versées.

3- Conditions de mise en 'uvre du maintien des emplois

a) Rappel des principes

En cas de pertes de marchés, Idex Energies ne pourra pas procéder à des licenciements pour motif économique sauf :

- à avoir épuisé les possibilités de réaffectation sans modification des éléments essentiels du contrat de travail,
- à proposer une solution de reclassement ciblé, au sein de l'entreprise à chaque salarié ne pouvant bénéficier d'une réaffectation,
- à avoir proposé une solution de reclassement interne au groupe Idex ou externe auprès des entreprises locales du même secteur d'activité. (...)

L'examen du titre 11 de l'accord au regard des dispositions relatives à la GPEC et celles concernant l'accord de maintien de l'emploi conduit à retenir que ses dispositions excèdent ce qui est prévu par l'article L. 2243-13 du code du travail et qu'elles se présentent en réalité comme un accord de maintien de l'emploi.

Le titre 11 est en effet intitulé « Maintien de l'emploi à travers le traitement social des pertes de marchés » et fait référence en son préambule aux articles L. 5125-1 et suivants du code du travail.

Il permet à la SAS Idex Energies d'imposer aux salariés, qui en acceptent l'application, leur transfert sur un autre site et donc une modification de leur lieu de travail, l'article 2 du titre 11 stipulant : « pour pouvoir maintenir les emplois du personnel d'exploitation concerné par une perte de marché ou une fermeture de site, ce personnel devra accepter son transfert sur tout autre site ».

En contrepartie, la SAS Idex Energies s'engage à ne procéder à des licenciements pour motif économique que dans certains cas limitativement énumérés à l'article 3. En cas de refus par un salarié de l'application de ces dispositions, l'article 3 d) stipule qu' « il y aura lieu à licenciement pour motif économique, la procédure applicable suivie devant être celle d'un licenciement individuel avec proposition d'un congé de reclassement ».

Ainsi, le titre 11 a vocation à avoir les mêmes effets dérogatoires au droit commun du licenciement collectif pour motif économique qu'un accord de maintien de l'emploi.

Il est rappelé que l'accord de maintien de l'emploi a pour but de permettre aux partenaires sociaux d'aménager temporairement le temps de travail et la rémunération des salariés en contrepartie de l'engagement de l'employeur de maintenir l'emploi pendant la durée de l'accord, les salariés concernés qui en acceptent l'application peuvent alors se voir imposer des modifications temporaires de leur contrat de travail en contrepartie du maintien de leur emploi.

Il apparaît toutefois que le titre 11 ne remplit pas les conditions de mise en 'uvre d'un accord de maintien de l'emploi. Eu égard aux effets qui y sont attachés, dérogeant de manière importante au droit commun du travail, et notamment aux dispositions d'ordre public du droit du licenciement pour motif économique, un accord de maintien de l'emploi doit en effet répondre à des conditions strictes définies aux articles L. 5121-1 du code du travail.

Ainsi, un accord de maintien de l'emploi ne peut être conclu en premier lieu qu'en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise dont le diagnostic est posé avec les organisations syndicales représentatives. Or, la SAS Idex Energies ne démontre pas se trouver dans une telle situation. Le diagnostic prévu par les textes n'a pas été établi de sorte que l'entreprise ne peut se prévaloir d'éventuelles « graves difficultés économiques conjoncturelles ». De surcroît, la perte de marchés est inhérente à l'activité de la société qui fonctionne sur la base d'appels d'offres et ne saurait donc constituer en elle-même de graves difficultés économiques sauf à faire la démonstration de marchés perdus dans des proportions dérogatoires.

Un accord de maintien de l'emploi doit, en deuxième lieu, prévoir les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés. Or, le titre 11 de l'accord ne prévoit pas une telle hypothèse.

En troisième lieu, il ne peut permettre d'aménager que la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ainsi que la rémunération des salariés. Il ne peut donc permettre de modifier le lieu de travail du salarié alors que cela est pourtant prévu par l'article 2 du titre 11.

Il doit prévoir, en quatrième lieu, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Le titre 11 de l'accord ne prévoit pourtant rien à ce titre.

En cinquième lieu, il doit contenir un engagement ferme de ne pas procéder à des ruptures de contrat de travail pour motif économique pendant sa durée d'application. Or, tel n'est pas le cas en l'espèce ainsi qu'il résulte de l'article 3 a) rappelé précédemment.

Un accord de maintien de l'emploi doit enfin contenir une clause pénale en cas de non-respect de ses engagements par l'employeur. Or, le titre 11 de l'accord ne prévoit pas une telle clause.

Il résulte de ces constatations que le titre 11 de l'accord, qui s'analyse comme un accord de maintien de l'emploi, n'en remplit pas les conditions de validité dans la mesure où il déroge de manière très importante au droit commun du travail et notamment aux dispositions d'ordre public du licenciement pour motif économique.

Un accord collectif, qui déroge aux règles d'ordre public édictées par le code du travail, encourt la nullité, et, contrairement à ce que soutient la SAS IDEX Energies, aucune disposition légale ne subordonne la recevabilité d'une action en nullité d'un accord collectif à une demande de révision préalable.

Pour s'opposer à la nullité sollicitée, la SAS IDEX Energies fait principalement valoir que le titre 11 contiendrait uniquement des mesures protectrices, dont des mesures d'accompagnement plus favorables que la convention collective applicable.

Elle considère que la perte de marché ne constituerait pas un motif économique de sorte que les licenciements consécutifs, en cas de refus par les salariés d'une modification de leur contrat de travail, ne devraient pas être des licenciements pour motif économique mais des licenciements pour motif personnel.

Elle soutient que le fait que le titre 11 prévoit une procédure de reclassement des salariés concernés et des mesures d'accompagnement constituerait des mesures protectrices des salariés, dès lors que de telles procédures, qui ne sont prévues que dans le cadre du licenciement pour motif économique, ne seraient pas applicables.

Il est rappelé que la perte de marché ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement mais elle constitue un motif non inhérent à la personne du salarié de sorte que, si à la suite de cette perte de marché, le salarié refuse une modification de son contrat de travail comme une mobilité professionnelle ou géographique, alors le licenciement de ce salarié est un licenciement pour motif économique. Ainsi, la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique.

Dans ces conditions, la SAS IDEX Energies ne peut valablement soutenir que le titre 11 contient des mesures plus favorables que la loi dès lors que, s'agissant d'un licenciement pour motif économique, l'obligation de reclassement s'impose en tout état de cause à l'employeur, ainsi que celle d'établir un PSE comportant des mesures d'accompagnement lorsque les conditions fixées par la loi sont réunies (c'est-à-dire lorsque le nombre de suppressions de postes est supérieur à dix sur une période de trente jours).

L'argumentation de la SAS IDEX Energies, à la supposer de nature à faire échec au prononcé de la nullité des dispositions d'un accord collectif, doit être écartée.

En définitive, il y a lieu de prononcer la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise signé au sein de la SAS IDEX Energies le

22 mars 2016 relatif à la GPEC et donc d'infirmier en toutes ses dispositions le jugement attaqué.

Sur les dépens et les frais irrépétibles de procédure

La SAS Idex Energies, qui succombe dans ses prétentions, supportera les dépens de première instance et d'appel, en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.

Elle sera en outre condamnée à payer à la FNCB-CFDT une indemnité sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 3 000 euros.

La SAS Idex Energies sera déboutée de sa demande présentée sur le même fondement.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, par arrêt réputé contradictoire et en dernier ressort :

INFIRME en toutes ses dispositions le jugement rendu par le tribunal de grande instance de Nanterre le 20 février 2018 ;

Statuant à nouveau,

PRONONCE la nullité du titre 11 de l'accord d'entreprise signé au sein de la SAS Idex Energies le 22 mars 2016 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ;

CONDAMNE SAS IDEX Energies à payer à FNCB-CFDT une somme de 3 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la SAS IDEX Energies de sa demande présentée en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SAS IDEX Energies au paiement des entiers dépens ;

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Madame Isabelle VENDRYES, Président, et par Monsieur Nicolas CAMBOLAS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 16 février 2022

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 16-02-2022
- Cour d'appel de Versailles 06 14-05-2020