

29 septembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-23.342

Chambre sociale - Formation de section

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01100

Texte de la décision

Entête

SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 septembre 2021

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1100 FS-D

Pourvoi n° Q 19-23.342

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 29 SEPTEMBRE 2021

La société Ford Aquitaine industries, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Q 19-23.342 contre l'arrêt rendu le 4 juillet 2019 par la cour d'appel de Bordeaux (1re chambre civile), dans le litige l'opposant :

1°/ au comité d'entreprise Ford Aquitaine industries,

2°/ au syndicat CGT Ford Aquitaine industries,

ayant tous deux leur siège [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Ford Aquitaine industries, de la SCP Didier et Pinet, avocat du comité d'entreprise Ford Aquitaine industries, du syndicat CGT Ford Aquitaine industries, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 juillet 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barinco, Seguy, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 juillet 2019), la société First Aquitaine industries, devenue la société Ford Aquitaine industries, a conclu, le 24 mai 2013, avec l'Etat et plusieurs collectivités territoriales d'Aquitaine un accord-cadre d'une durée de cinq années relatif au maintien de 1 000 emplois sur le site de Blanquefort. Le 11 mars 2016, le comité d'entreprise de la société Ford Aquitaine industries et le syndicat CGT Ford Aquitaine industries ont saisi un tribunal de grande instance pour que la société Ford Aquitaine industries soit condamnée sous astreinte à respecter son engagement unilatéral de garantie de l'effectif à hauteur de 1 000 emplois en contrat à durée indéterminée équivalents à temps plein et à leur payer des dommages-intérêts.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier, deuxième, cinquième et sixième moyens, ci-après annexés

Motivation

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

3. La société fait grief à l'arrêt de déclarer qu'elle a pris l'engagement unilatéral d'un maintien de 1 000 emplois sur le site de [Localité 1] de cinq années à compter du 24 mai 2013, de constater que cet engagement unilatéral n'était pas respecté au 31 décembre 2016, de la condamner à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1 000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1er janvier 2018, de la condamner à payer au syndicat la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que les dépens, alors :

« 1°/ que le juge ne peut pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, en affirmant que l'accord cadre du 24 mai 2013 signé entre la société Ford Aquitaine industries, d'une part, et l'Etat et les collectivités locales, d'autre part, constituait un engagement unilatéral de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement, la cour d'appel a dénaturé l'accord cadre du 24 mai 2013, en méconnaissance du principe interdisant au juge de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ qu'à supposer que l'accord-cadre ait valeur quasi réglementaire à l'instar d'un accord collectif, la cour d'appel l'a violé par fausse interprétation ;

3°/ que les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; qu'elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121 du code civil ; qu'en l'espèce, en affirmant que l'accord cadre du 24 mai 2013 signé entre la société Ford Aquitaine industries d'une part et l'Etat et les collectivités locales d'autre part constituait un engagement unilatéral de garantie à hauteur de 1 000 emplois de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1165 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 ;

4°/ qu'un engagement de maintien de l'emploi ne peut consister qu'en une obligation pour l'employeur de ne pas rompre les contrats de travail des salariés de l'entreprise pour un motif économique ; qu'en l'espèce, la société Ford Aquitaine industries faisait valoir dans ses conclusions d'appel qu'aucun contrat de travail n'avait été rompu de sa propre initiative pour motif économique et que l'effectif avait uniquement baissé par "attrition naturelle", c'est à dire par des départs en retraite ou des départs à l'initiative des salariés ; qu'en estimant néanmoins que la société Ford Aquitaine

industries avait méconnu son engagement de maintien de 1 000 emplois dans l'entreprise, au seul constat que l'effectif était passé en dessous de ce palier de 1 000 emplois, sans relever aucune rupture de contrat imputable à l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel, qui a constaté que les clauses de l'accord-cadre du 24 mai 2013 avaient été reprises dans les notes d'information, procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise et résumé de la conférence donnée par la direction, a estimé, interprétant souverainement le sens et la portée de ces mentions, que l'employeur avait pris l'engagement unilatéral, dont les salariés pouvaient se prévaloir, de garantir un niveau de 1 000 emplois en contrats à durée indéterminée et en équivalent temps plein sur le site de Blanquefort, faisant ainsi ressortir qu'il ne s'agissait pas seulement d'un engagement de ne pas procéder à son initiative à des ruptures des contrats de travail.

5. Le moyen, inopérant en ses trois premières branches, n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de dire recevable l'action du comité d'entreprise, alors « que le comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés de l'entreprise ; qu'il ne peut agir que pour défendre ses intérêts propres ; qu'en l'espèce, en jugeant recevable l'action du comité d'entreprise qui visait à voir reconnaître une prétendue violation d'un engagement unilatéral de l'employeur de maintien de l'emploi, aux motifs impropres que l'effectif de l'entreprise fait partie de l'information que l'employeur doit nécessairement donner annuellement au comité d'entreprise et que le litige portait sur la question des effectifs, la cour d'appel a violé l'article 31 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 31 du code de procédure civile et l'article L. 2323-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 :

7. Le comité d'entreprise n'a pas qualité pour intenter une action visant à obtenir le respect ou l'exécution d'un engagement unilatéral de l'employeur.

8. Pour juger recevable l'action du comité d'entreprise, l'arrêt retient que l'effectif de l'entreprise fait partie de

l'information que l'employeur doit donner annuellement au comité d'entreprise et qu'il s'agit d'un litige portant sur la question des effectifs.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

10. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le troisième moyen entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif déboutant le comité d'entreprise de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et d'une somme au titre des frais irrépétibles d'appel ainsi que de sa demande de liquidation de l'astreinte, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

11. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 1er, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

12. La cassation prononcée n'implique pas, en effet, qu'il soit à nouveau statué sur le fond.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit recevable l'action du comité d'entreprise Ford Aquitaine industries et le déboute de ses demandes, l'arrêt rendu le 4 juillet 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré irrecevable l'action du comité d'entreprise Ford Aquitaine industries dirigée contre la société Ford Aquitaine industries ;

Condamne le comité d'entreprise Ford Aquitaine industries aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf septembre deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour la société Ford Aquitaine industries.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable la demande de la société Ford Aquitaine Industries fondée sur le défaut de capacité à agir du syndicat CGT Ford Aquitaine Industries et d'AVOIR déclaré recevable l'action du syndicat CGT Ford Aquitaine Industries.

AUX MOTIFS QUE « Sur la recevabilité de l'action du syndicat CGT Ford : C'est à bon droit par des motifs que la cour fait siens que le tribunal a dit que la capacité à agir du syndicat CGT Ford relevait de la compétence du seul juge de la mise en état lequel n'avait pas été saisi. La capacité n'est pas une fin de non-recevoir. Le défaut de capacité à agir constitue en effet une exception de nullité qui aurait dû être soulevée devant le juge de la mise en état. Il s'ensuit que l'appelante est irrecevable à contester à hauteur d'appel la capacité à agir du syndicat CGT faute de l'avoir fait devant le juge la mise en état. La cour dira au surplus que les conclusions du 15 septembre 2016 de la société FAI ne sont pas des conclusions devant le juge de la mise en état mais bien des conclusions devant le juge du fond » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE « À l'audience, il a été sollicité par le tribunal une note en délibéré pour que les parties s'expliquent sur la compétence du juge du fond pour apprécier la capacité à agir des demandeurs. Or, la société Ford Aquitaine Industries (FAI) a répondu par une note du 21 septembre 2017 en quatre pages non sur la compétence du juge du fond mais sur le défaut de capacité à agir et le défaut de qualité à agir du syndicat CGT Ford de nature à rendre irrecevables les demandes du syndicat CGT Ford. Le Comité d'entreprise FAI et le syndicat CGT Ford dans une note en délibéré du 25 septembre 2017 a souligné que la société FAI mélangeait la notion de capacité à agir et la notion de qualité à agir. Ils estiment que puisque le Juge de la mise en état n'a pas été saisi de ces moyens avant l'ordonnance de clôture, la société FAI est irrecevable à invoquer ces moyens devant le tribunal statuant au fond. L'article 771 du code de procédure civile dispose que le Juge de la mise en état est jusqu'à son dessaisissement, seul compétent, à l'exclusion de toute autre formation du tribunal pour notamment statuer sur les exceptions de procédure. Le défaut de capacité à agir constitue une exception de nullité de l'article 117 du code de procédure civile comprise dans la catégorie des exceptions de procédure. En conséquence, l'exception de procédure pour défaut de capacité à agir du syndicat CGT Ford soulevée dans les conclusions au fond du 11 janvier 2017 de la société FAI aurait dû être soulevée devant le Juge de la mise en état alors seul compétent, dont la sanction non précisée dans les conclusions, ne pouvait conduire qu'à la nullité de l'assignation. Par ailleurs, la société FAI ne pouvait faire des développements supplémentaires dans sa note en délibéré sur le défaut de capacité à agir et le défaut de qualité à agir du syndicat CGT Ford puisqu'une note en délibéré n'avait été autorisée que sur la compétence du Juge du fond et uniquement sur le défaut de capacité à agir. La société FAI sera donc déclarée irrecevable en sa demande de voir dire et juger que le syndicat CGT Ford n'avait pas capacité à agir qui est en réalité une demande de nullité de l'assignation pour ce motif » ;

ALORS QUE les fins de non-recevoir peuvent être proposées en tout état de cause ; qu'est irrecevable toute prétention émise par ou contre une personne dépourvue du droit d'agir ; qu'en l'espèce, la société Ford Aquitaine Industries avait soulevé, en première instance et en appel, l'irrecevabilité des demandes du syndicat CGT Ford Aquitaine Industries pour défaut de capacité à agir ; qu'en affirmant que le défaut de capacité à agir n'était pas une fin de non-recevoir mais une exception de nullité, qui aurait dû être soulevée devant le juge de la mise en état, pour en déduire que ce moyen soulevé par la société Ford Aquitaine Industries était irrecevable, la cour d'appel a violé les articles 123 et 771 du code de procédure civile, ensemble l'article 32 du même code.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré recevable l'action du syndicat CGT Ford Aquitaine Industries.

AUX MOTIFS QUE « Par ailleurs, le syndicat CGT fait la démonstration de sa qualité à agir dès lors que ses statuts ont et bien été déposés en mairie, qu'ils sont toujours actuels, que le secrétaire général de ce syndicat est valablement autorisé par l'assemblée générale du 28 septembre 2015 à agir en justice, aucune disposition de ces statuts ne faisant obstacle à ce que le secrétaire général diligente seul une action en justice et représente le syndicat devant les juridictions. Dès lors que les statuts du syndicat sont déposés, cette organisation jouit des droits attachés la personnalité juridique et a donc le droit d'ester en justice. Ce chef du jugement sera ainsi confirmé, la cour adoptant expressément pour le surplus les motifs exacts du premier juge » ;

QUE « L'engagement unilatéral de l'employeur crée des droits pour les salariés de l'entreprise et le syndicat CGT est fondé à agir en exécution des droits que ces salariés tirent de l'accord » ;

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Comme il a été exposé ci-dessus, le défaut de capacité à agir du syndicat CGT Ford relevait de la compétence du Juge de la mise en état et ne sera donc pas examiné par le présent tribunal qui n'examinera que sa qualité à agir. En application de l'article L 2132-3 du code du travail, applicable depuis le 1er mai 2008, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. L'objet de la présente action tend à la défense de l'emploi des salariés de l'entreprise et à l'exécution d'un accord. Le syndicat CGT Ford a donc qualité à agir sur ce fondement. Son action est donc recevable » ;

ALORS QUE les syndicats ne peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile que concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que le litige relatif à un prétendu engagement de maintien d'emplois pouvant bénéficier à un groupe de salariés ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu l'existence d'un engagement unilatéral de l'employeur qui créait des droits pour les salariés de l'entreprise et que le syndicat CGT était fondé à agir en exécution de ces droits que ces salariés ; qu'en jugeant recevable une telle action du syndicat, la cour d'appel a violé l'article 31 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit recevable l'action du comité d'entreprise Ford Aquitaine industries.

AUX MOTIFS QUE « Sur la recevabilité de l'action du comité d'entreprise de FAI : Le comité d'entreprise tient de la loi des missions d'information et de consultation sur les effectifs l'emploi, la marche générale de l'entreprise de telle sorte que la cour relèvera que l'effectif de l'entreprise fait partie de l'information que l'employeur doit nécessairement donner annuellement au comité d'entreprise. S'agissant d'un litige qui porte précisément sur la question des effectifs, l'action du comité d'entreprise de FAI est donc recevable et la cour infirmera la décision du premier juge sur ce point » ;

1) ALORS QUE le comité d'entreprise ne tient d'aucune disposition légale le pouvoir d'exercer une action en justice au nom des salariés de l'entreprise ; qu'il ne peut agir que pour défendre ses intérêts propres ; qu'en l'espèce, en jugeant recevable l'action du comité d'entreprise qui visait à voir reconnaître une prétendue violation d'un engagement unilatéral de l'employeur de maintien de l'emploi, aux motifs impropres que l'effectif de l'entreprise fait partie de l'information que l'employeur doit nécessairement donner annuellement au comité d'entreprise et que le litige portait sur la question des effectifs, la cour d'appel a violé l'article 31 du code de procédure civile, ensemble les articles L. 2323-1 et L. 2323-6 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige.

QUATRIÈME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré que la société Ford Aquitaine Industries a pris l'engagement unilatéral d'un maintien de 1000 emplois sur le site de Blanquefort de cinq années à compter du 24 mai 2013, d'AVOIR constaté que cet engagement unilatéral n'était pas respecté au 31 décembre 2016, d'AVOIR condamné la société Ford Aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1er janvier 2018, d'AVOIR condamné la société Ford Aquitaine Industries à payer au syndicat CGT Ford Aquitaine Industries la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts et d'AVOIR condamné la société Ford Aquitaine Industries à payer une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que les dépens.

AUX MOTIFS QUE « Sur l'existence d'un engagement contractuel unilatéral de la société FAI : Le comité d'entreprise et le syndicat CGT n'apportent pas aux débats la démonstration de l'existence d'un engagement contractuel. Sur le terrain de l'engagement unilatéral, la cour ne trouve pas pertinents les documents anciens remontants aux années 2011 dès lors que le débat porte précisément sur la période de cinq années courant du 24 mai 2013 au 24 mai 2018. En revanche, l'accord-cadre du 24 mai 2013 signé entre FAI d'une part, l'État et les collectivités locales que sont le conseil régional le

conseil général la communauté urbaine de Bordeaux et la ville de Blanquefort d'autre part, mérite examen. L'intitulé de cet accord cadre est le suivant : « accord cadre relatif au maintien par First Aquitaine industries de 1000 emplois sur son site de [Localité 1] (Gironde) ». Il s'agit donc pour First Aquitaine industries de maintenir 1000 emplois sur son site de [Localité 1] et le corps du document fait état des engagements de cette entreprise et de la confirmation de son objectif d'employer en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein (ETP) 1000 salariés sur le site de [Localité 1] au titre des projets soutenus dont 120 emplois affectés au titre du traitement thermique et des services support. Le recours au verbe maintenir dans l'intitulé est exempt d'ambiguïté. Le maintien pèse sur la société FAI et elle-seule. Au surplus, s'il s'était agi d'un simple projet non contraignant, l'entreprise n'aurait pas détaillé précisément dans ce document, la nature des contrats de travail à prendre en considération pour calculer l'effectif, n'aurait pas fait référence à l'équivalent temps plein et n'aurait pas précisé que 120 emplois étaient affectés au titre du traitement thermique de services support. La cour considère que ce document particulièrement net constitue un engagement unilatéral c'est-à-dire l'expression de la volonté claire et dénuée d'ambiguïté d'une garantie à hauteur de 1000 emplois de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement. L'engagement unilatéral de l'employeur crée des droits pour les salariés de l'entreprise et le syndicat CGT est fondé à agir en exécution des droits que ces salariés tirent de l'accord. Superfétatoirement, la cour relèvera que l'ensemble des documents versés aux débats par les intimés, notes d'information, procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise, procès-verbal de réunion du comité de suivi de l'accord cadre dont la société FAI faisait partie, résumé de conférence donnée par la direction, sont en complète cohérence avec l'engagement pris par FAI dans l'accord-cadre. Par ailleurs, il n'est pas justifié par FAI qu'elle a régulièrement dénoncé cet engagement unilatéral. Quant au respect de cet engagement, c'est à bon droit par des motifs que la cour fait siens que le tribunal a relevé après avoir exactement comptabilisé dans les effectifs les salariés en arrêt de travail puisque que par évidence le contrat de travail n'est pas rompu, que FAI avait tenu parole en 2014 et 2015. Pour l'année 2016, force est de constater ainsi que l'a justement compté le tribunal suivant un détail de calcul que la cour s'approprie, que l'engagement n'était pas atteint. Vu l'évolution du litige, la cour est en mesure de constater que pour les années 2017 et 2018 il n'y avait plus pendant ces deux années jusqu'en mai 2018 selon les documents produits 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein sur le site de [Localité 1]. Les documents issus du service des ressources humaines de Ford Aquitaine industries montrent une décroissance mois par mois en 2017 avec un total de 923 salariés à la fin de l'année civile 2017 en incluant bien entendu les arrêts de travail. En 2018, les effectifs n'ont cessé de décroître puisqu'ils étaient de 929 en janvier 2018 et de 900 en mai 2018 terme de l'engagement de FAI. Sur l'obligation de faire : La cour confirmera par adoption de motifs l'obligation de faire imposée par les premiers juges tout en observant qu'elle relève désormais du passé l'échéance de mai 2018 étant dépassée en sorte qu'une astreinte ne s'impose pas et qu'il n'est pas possible de liquider l'astreinte prononcée par le tribunal dès lors qu'elle n'a jamais couru faute d'exécution provisoire de la décision frappée d'appel (cass. 2^{ème} civ. 9 juillet 2009 numéro 08-18.212). Sur le préjudice : Le comité d'entreprise de FAI échoue dans la démonstration d'un préjudice qui lui soit personnel. En revanche, c'est par des motifs exacts que la cour s'approprie que le syndicat CGT qui représente l'intérêt collectif des salariés dans la pérennisation de l'emploi sur le site de [Localité 1] a effectivement subi un préjudice lequel a été pertinemment apprécié à la somme de 3000 € » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Le syndicat CGT Ford fait valoir que la société FAI a pris l'engagement de maintien de 1.000 emplois sur le site de [Localité 1] à partir de 2014 pour une durée de cinq années sous deux formes : - un engagement de nature contractuelle dans le cadre de l'accord cadre signé le 24 mai 2013, -un engagement unilatéral ou accord atypique valant engagement unilatéral à l'égard de l'ensemble du personnel et les instances représentatives du personnel. Il est constant que l'accord cadre du 24 mai 2013 relatif au maintien par FAI de 1.000 emplois sur son site de Blanquefort a été signé entre l'Etat, les quatre collectivités locales : conseil régional d'Aquitaine, Conseil Général de Gironde, Communauté urbaine de Bordeaux et Ville de Blanquefort, et la société FAI. Le syndicat CGT Ford n'étant pas signataire de cet accord n'est pas fondé à s'en prévaloir pour évoquer un manquement de la société FAI sur la base d'un engagement contractuel. Dès lors que aucun accord n'a été signé entre les syndicats et les instances représentatives du personnel, il ne peut s'agir d'un accord collectif sur le travail. En revanche, il convient de constater que les références à un maintien de l'emploi à hauteur de 1.000 salariés se sont multipliées à compter de 2011 à l'occasion de communication interne de la part de la direction et d'information à l'égard du comité d'entreprise permettant de caractériser un engagement unilatéral de la part de l'employeur vis-à-vis des syndicats et des instances représentatives du personnel. Ainsi, le Flash Info du 3 février 2011, à l'occasion de la réunion Ford Europe fait état de l'engagement de trouver une solution pour que l'usine de [Localité 2] fournisse du travail à 1.000 personnes. De même, le 9 mars 2011 la direction fait état de "l'engagement sans équivoque" de Ford de 1.000 emplois dans le cadre d'un nouveau projet

industriel ; le 29 mars 2011, la direction rappelle qu'elle vient de franchir une étape essentielle dans "la consolidation des 1.000 emplois minimum" pour l'usine de [Localité 2]. Cet engagement de 1.000 emplois était pris dans le cadre d'une double perspective : maintenir un emploi au moins pour 1.000 personnes sur le site de [Localité 1] de nature ainsi à préserver l'emploi et à obtenir des aides en corrélation de la part des collectivités territoriales et de l'Etat ce qui a été réalisé par la signature de l'accord cadre du 24 mai 2013, mais aussi de trouver une solution pour mettre en adéquation les effectifs par rapport à la baisse de production inhérente à la crise de l'automobile débutée aux Etats Unis en 2008. Compte tenu des termes même de l'accord -cadre du 24 mai 2013 , il ne pouvait s'agir d'un simple objectif : - "Accord-cadre relatif au maintien par FAI de 1.000 emplois sur son site de [Localité 1]" - la FAI confirme son objectif d'employer en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein 1.000 salariés sur le site de [Localité 1] au titre des projets soutenus - la FAI s'engage à fournir au 31 décembre de chacun des années considérées les éléments identifiant la présence sur le site de 1.000 emplois en CDI et en ETP, au moyen de documents communiqués à l'Etat afin d'attester du niveau de réalisation de l'objectif, - la FAI accepte le principe de proratisation des aides de l'Etat et des collectivités locales en fonction du nombre d'emplois sauvegardés sur la durée des cinq années. Ainsi, si avant 2013 il s'agissait d'un objectif à atteindre en 2013, au 1^{er} janvier 2014, le seuil de 1.000 emplois devait être atteint, ce qui permettait à la direction d'une part de diminuer les effectifs puisque le 31 janvier 2011, les effectifs s'élevaient à 1.497 salariés, et d'autre part, à garantir un maintien d'emplois à un seuil de 1.000 salariés qui ne pouvait être diminué en deçà de ce montant pour préserver la paix sociale. Ces termes manifestent donc de la part de la direction de la FAI une expression de volonté claire et dénuée d'ambiguïté d'une garantie d'emplois à hauteur de 1.000, étant précisé qu'il s'agissait de contrats à durée indéterminée et en équivalent temps plein. Cependant, le syndicat CGT Ford pour conclure que le maintien à 1.000 emplois : 989 salariés en 2014, 964 salariés en 2015 et 920 salariés en 2016 : n'a pas été respecté, considère que l'engagement portait sur un effectif "actif" excluant ainsi les longues maladies, les suspensions de contrat, les apprentis et les préretraités. Toutefois, les salariés placés en longue maladie ne peuvent être exclus des emplois effectifs dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu puisqu'ils sont toujours à même de revenir à leur poste de travail. Ils ne sont pas dans la même situation que les apprentis qui sont en formation pour une durée déterminée, les pré retraités dont il est acquis qu'ils ne reviendront jamais à leur poste de travail ni les contrats à durée déterminée qui ne sont pas inclus dans la définition du seuil des 1.000 emplois précités. En conséquence, eu égard au récapitulatif des effectifs de chaque année émanant du service ressources humaines de la FAI, (pièces 8 et suivantes syndicat CGT Ford) en décembre 2014, il est noté un effectif actif de 989 dont il a été déduit les longues maladies, les suspensions de contrat et les apprentis. Pour le motif qui vient d'être exposé, il sera réintégré dans l'effectif les longues maladies à hauteur de 59 soit un total de 1.048. Il sera procédé de manière identique en 2015 où l'effectif actif était de 964 auquel il convient de rajouter 61 longues maladies soit un effectif de 1.025. Néanmoins en 2016, si l'effectif de 1.000 emplois était respecté en juin 2016 avec 954 en effectif actif et 58 longues maladies soit 1.012 emplois, au 31 décembre 2016 ce seuil n'était plus respecté avec 920 en effectif actif et 58 longues maladies soit 978 emplois puisqu'il manquait 22 emplois en CDI et ETP. Compte tenu de la date du présent jugement à défaut d'éléments pour 2017, et alors que l'engagement unilatéral était d'une durée de cinq années, il convient de condamner la société FAI à respecter cet engagement de 1.000 emplois, s'agissant d'une obligation de faire, à compter du 1^{er} janvier 2018, sous astreinte de 500 euros par jour de retard et ce jusqu'en mai 2018, date anniversaire de l'engagement. La société FAI ayant commis une faute en ne respectant pas son engagement unilatéral tel que cela a été constaté le 31 décembre 2016, il convient de la condamner au paiement de dommages et intérêts qui seront estimés à la somme de 3.000 € pour réparer le préjudice du syndicat CGT représentant l'intérêt collectif des salariés dans la pérennisation de l'emploi sur le site de [Localité 1] » ;

1) ALORS QUE le juge ne peut pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis ; qu'en l'espèce, en affirmant que l'accord cadre du 24 mai 2013 signé entre la société Ford Aquitaine Industries, d'une part, et l'Etat et les collectivités locales, d'autre part, constituait un engagement unilatéral de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement, la cour d'appel a dénaturé l'accord cadre du 24 mai 2013, en méconnaissance du principe interdisant au juge de dénaturer les documents de la cause.

2) ALORS QU'à supposer que l'accord-cadre ait valeur quasi réglementaire à l'instar d'un accord collectif, la Cour d'appel l'a violé par fausse interprétation ;

3) ALORS subsidiairement QUE les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; qu'elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121 du code civil ; qu'en l'espèce, en affirmant que l'accord cadre du 24 mai 2013 signé entre la société Ford Aquitaine Industries d'une part et l'Etat et les collectivités

locales d'autre part constituait un engagement unilatéral de garantie à hauteur de 1000 emplois de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1165 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

4) ALORS en tout état de cause QU'un engagement de maintien de l'emploi ne peut consister qu'en une obligation pour l'employeur de ne pas rompre les contrats de travail des salariés de l'entreprise pour un motif économique ; qu'en l'espèce, la société FAI faisait valoir dans ses conclusions d'appel (page 42) qu'aucun contrat de travail n'avait été rompu de sa propre initiative pour motif économique et que l'effectif avait uniquement baissé par "attrition naturelle", c'est à dire par des départs en retraite ou des départs à l'initiative des salariés ; qu'en estimant néanmoins que la société FAI avait méconnu son engagement de maintien de 1000 emplois dans l'entreprise, au seul constat que l'effectif était passé en dessous de ce palier de 1000 emplois, sans relever aucune rupture de contrat imputable à l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

CINQUIÈME MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Ford Aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1er janvier 2018.

AUX MOTIFS QUE « Sur l'existence d'un engagement contractuel unilatéral de la société FAI : Le comité d'entreprise et le syndicat CGT n'apportent pas aux débats la démonstration de l'existence d'un engagement contractuel. Sur le terrain de l'engagement unilatéral, la cour ne trouve pas pertinents les documents anciens remontants aux années 2011 dès lors que le débat porte précisément sur la période de cinq années courant du 24 mai 2013 au 24 mai 2018. En revanche, l'accord-cadre du 24 mai 2013 signé entre FAI d'une part, l'État et les collectivités locales que sont le conseil régional le conseil général la communauté urbaine de Bordeaux et la ville de Blanquefort d'autre part, mérite examen. L'intitulé de cet accord cadre est le suivant : « accord cadre relatif au maintien par First Aquitaine industries de 1000 emplois sur son site de [Localité 1] (Gironde) ». Il s'agit donc pour First Aquitaine industries de maintenir 1000 emplois sur son site de [Localité 1] et le corps du document fait état des engagements de cette entreprise et de la confirmation de son objectif d'employer en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein (ETP) 1000 salariés sur le site de [Localité 1] au titre des projets soutenus dont 120 emplois affectés au titre du traitement thermique et des services support. Le recours au verbe maintenir dans l'intitulé est exempt d'ambiguïté. Le maintien pèse sur la société FAI et elle-seule. Au surplus, s'il s'était agi d'un simple projet non contraignant, l'entreprise n'aurait pas détaillé précisément dans ce document, la nature des contrats de travail à prendre en considération pour calculer l'effectif, n'aurait pas fait référence à l'équivalent temps plein et n'aurait pas précisé que 120 emplois étaient affectés au titre du traitement thermique de services support. La cour considère que ce document particulièrement net constitue un engagement unilatéral c'est-à-dire l'expression de la volonté claire et dénuée d'ambiguïté d'une garantie à hauteur de 1000 emplois de la part de l'employeur vis-à-vis des salariés de son entreprise, peu important le support de cet engagement. L'engagement unilatéral de l'employeur créé des droits pour les salariés de l'entreprise et le syndicat CGT est fondé à agir en exécution des droits que ces salariés tirent de l'accord. Superfétatoirement, la cour relèvera que l'ensemble des documents versés aux débats par les intimés, notes d'information, procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise, procès-verbal de réunion du comité de suivi de l'accord cadre dont la société FAI faisait partie, résumé de conférence donnée par la direction, sont en complète cohérence avec l'engagement pris par FAI dans l'accord-cadre. Par ailleurs, il n'est pas justifié par FAI qu'elle a régulièrement dénoncé cet engagement unilatéral. Quant au respect de cet engagement, c'est à bon droit par des motifs que la cour fait siens que le tribunal a relevé après avoir exactement comptabilisé dans les effectifs les salariés en arrêt de travail puisque que par évidence le contrat de travail n'est pas rompu, que FAI avait tenu parole en 2014 et 2015. Pour l'année 2016, force est de constater ainsi que l'a justement compté le tribunal suivant un détail de calcul que la cour s'approprie, que l'engagement n'était pas atteint. Vu l'évolution du litige, la cour est en mesure de constater que pour les années 2017 et 2018 il n'y avait plus pendant ces deux années jusqu'en mai 2018 selon les documents produits 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein sur le site de [Localité 1]. Les documents issus du service des ressources humaines de Ford Aquitaine industries montrent une décreue mois par mois en 2017 avec un total de 923 salariés à la fin de l'année civile 2017 en incluant bien entendu les arrêts de travail. En 2018, les effectifs n'ont cessé de décroître puisqu'ils étaient de 929 en janvier 2018 et de 900 en mai 2018 terme de l'engagement de FAI. Sur

l'obligation de faire : La cour confirmera par adoption de motifs l'obligation de faire imposée par les premiers juges tout en observant qu'elle relève désormais du passé l'échéance de mai 2018 étant dépassée en sorte qu'une astreinte ne s'impose pas et qu'il n'est pas possible de liquider l'astreinte prononcée par le tribunal dès lors qu'elle n'a jamais couru faute d'exécution provisoire de la décision frappée d'appel (cass. 2^{Ème} civ. 9 juillet 2009 numéro 08-18.212) » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Le syndicat CGT Ford fait valoir que la société FAI a pris l'engagement de maintien de 1.000 emplois sur le site de [Localité 1] à partir de 2014 pour une durée de cinq années sous deux formes : - un engagement de nature contractuelle dans le cadre de l'accord cadre signé le 24 mai 2013, -un engagement unilatéral ou accord atypique valant engagement unilatéral à l'égard de l'ensemble du personnel et les instances représentatives du personnel. Il est constant que l'accord cadre du 24 mai 2013 relatif au maintien par FAI de 1.000 emplois sur son site de Blanquefort a été signé entre l'Etat, les quatre collectivités locales : conseil régional d'Aquitaine, Conseil Général de Gironde, Communauté urbaine de Bordeaux et Ville de Blanquefort, et la société FAI. Le syndicat CGT Ford n'étant pas signataire de cet accord n'est pas fondé à s'en prévaloir pour évoquer un manquement de la société FAI sur la base d'un engagement contractuel. Dès lors que aucun accord n'a été signé entre les syndicats et les instances représentatives du personnel, il ne peut s'agir d'un accord collectif sur le travail. En revanche, il convient de constater que les références à un maintien de l'emploi à hauteur de 1.000 salariés se sont multipliées à compter de 2011 à l'occasion de communication interne de la part de la direction et d'information à l'égard du comité d'entreprise permettant de caractériser un engagement unilatéral de la part de l'employeur vis-à-vis des syndicats et des instances représentatives du personnel. Ainsi, le Flash Info du 3 février 2011, à l'occasion de la réunion Ford Europe fait état de l'engagement de trouver une solution pour que l'usine de [Localité 2] fournisse du travail à 1.000 personnes. De même, le 9 mars 2011 la direction fait état de "l'engagement sans équivoque" de Ford de 1.000 emplois dans le cadre d'un nouveau projet industriel ; le 29 mars 2011, la direction rappelle qu'elle vient de franchir une étape essentielle dans "la consolidation des 1.000 emplois minimum" pour l'usine de [Localité 2]. Cet engagement de 1.000 emplois était pris dans le cadre d'une double perspective : maintenir un emploi au moins pour 1.000 personnes sur le site de [Localité 1] de nature ainsi à préserver l'emploi et à obtenir des aides en corrélation de la part des collectivités territoriales et de l'Etat ce qui a été réalisé par la signature de l'accord cadre du 24 mai 2013, mais aussi de trouver une solution pour mettre en adéquation les effectifs par rapport à la baisse de production inhérente à la crise de l'automobile débutée aux Etats Unis en 2008. Compte tenu des termes même de l'accord -cadre du 24 mai 2013 , il ne pouvait s'agir d'un simple objectif : - "Accord-cadre relatif au maintien par FAI de 1.000 emplois sur son site de [Localité 1]" - la FAI confirme son objectif d'employer en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein 1.000 salariés sur le site de [Localité 1] au titre des projets soutenus - la FAI s'engage à fournir au 31 décembre de chacun des années considérées les éléments identifiant la présence sur le site de 1.000 emplois en CDI et en ETP, au moyen de documents communiqués à l'Etat afin d'attester du niveau de réalisation de l'objectif, - la FAI accepte le principe de proratisation des aides de l'Etat et des collectivités locales en fonction du nombre d'emplois sauvegardés sur la durée des cinq années. Ainsi, si avant 2013 il s'agissait d'un objectif à atteindre en 2013, au 1^{er} janvier 2014, le seuil de 1.000 emplois devait être atteint, ce qui permettait à la direction d'une part de diminuer les effectifs puisque le 31 janvier 2011, les effectifs s'élevaient à 1.497 salariés, et d'autre part, à garantir un maintien d'emplois à un seuil de 1.000 salariés qui ne pouvait être diminué en deçà de ce montant pour préserver la paix sociale. Ces termes manifestent donc de la part de la direction de la FAI une expression de volonté claire et dénuée d'ambiguïté d'une garantie d'emplois à hauteur de 1.000, étant précisé qu'il s'agissait de contrats à durée indéterminée et en équivalent temps plein. Cependant, le syndicat CGT Ford pour conclure que le maintien à 1.000 emplois : 989 salariés en 2014, 964 salariés en 2015 et 920 salariés en 2016 : n'a pas été respecté, considère que l'engagement portait sur un effectif "actif" excluant ainsi les longues maladies, les suspensions de contrat, les apprentis et les préretraités. Toutefois, les salariés placés en longue maladie ne peuvent être exclus des emplois effectifs dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu puisqu'ils sont toujours à même de revenir à leur poste de travail. Ils ne sont pas dans la même situation que les apprentis qui sont en formation pour une durée déterminée, les pré retraités dont il est acquis qu'ils ne reviendront jamais à leur poste de travail ni les contrats à durée déterminée qui ne sont pas inclus dans la définition du seuil des 1.000 emplois précités. En conséquence, eu égard au récapitulatif des effectifs de chaque année émanant du service ressources humaines de la FAI, (pièces 8 et suivantes syndicat CGT Ford) en décembre 2014, il est noté un effectif actif de 989 dont il a été déduit les longues maladies, les suspensions de contrat et les apprentis. Pour le motif qui vient d'être exposé, il sera réintégré dans l'effectif les longues maladies à hauteur de 59 soit un total de 1.048. Il sera procédé de manière identique en 2015 où l'effectif actif était de 964 auquel il convient de rajouter 61 longues maladies soit un effectif de 1.025. Néanmoins en 2016, si l'effectif de 1.000 emplois était respecté en juin 2016 avec 954 en effectif actif et 58 longues maladies soit 1.012 emplois, au 31 décembre 2016 ce seuil n'était plus respecté avec 920 en effectif actif et 58

longues maladies soit 978 emplois puisqu'il manquait 22 emplois en CDI et ETP. Compte tenu de la date du présent jugement à défaut d'éléments pour 2017, et alors que l'engagement unilatéral était d'une durée de cinq années, il convient de condamner la société FAI à respecter cet engagement de 1.000 emplois, s'agissant d'une obligation de faire, à compter du 1^{er} janvier 2018, sous astreinte de 500 euros par jour de retard et ce jusqu'en mai 2018, date anniversaire de l'engagement » ;

1) ALORS QUE lorsqu'un employeur ne tient pas l'engagement unilatéral de maintien de l'emploi qu'il a pris, il ne peut pas être condamné à une exécution forcée de cet engagement ; que seule une demande indemnitaire en réparation du préjudice causé par l'inobservation de l'engagement de l'employeur peut être formée ; qu'en l'espèce, en condamnant la société Ford Aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1^{er} janvier 2018, la cour d'appel a violé l'article 1142 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

2) ALORS QUE nul ne peut être condamné au-delà de son obligation ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu l'existence d'un engagement de maintien de 1000 emplois jusqu'en mai 2018, terme de l'engagement ; qu'elle a expressément mentionné que cette obligation « relève désormais du passé l'échéance de mai 2018 étant dépassée » ; qu'en confirmant néanmoins le jugement en ce qu'il avait condamné la société Ford Aquitaine Industries à respecter son engagement unilatéral de maintien de l'effectif à 1000 emplois en contrat à durée indéterminée et en équivalent temps plein à compter du 1^{er} janvier 2018, sans faire cesser cette obligation au-delà de mai 2018, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016.

SIXIÈME MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR condamné la société Ford Aquitaine Industries à payer au syndicat CGT Ford Aquitaine Industries la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS QUE « c'est par des motifs exacts que la cour s'approprie que le syndicat CGT qui représente l'intérêt collectif des salariés dans la pérennisation de l'emploi sur le site de [Localité 1] a effectivement subi un préjudice lequel a été pertinemment apprécié à la somme de 3000 € » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « La société FAI ayant commis une faute en ne respectant pas son engagement unilatéral tel que cela a été constaté le 31 décembre 2016, il convient de la condamner au paiement de dommages et intérêts qui seront estimés à la somme de 3.000 € pour réparer le préjudice du syndicat CGT représentant l'intérêt collectif des salariés dans la pérennisation de l'emploi sur le site de [Localité 1] » ;

ALORS QUE la condamnation d'un employeur à payer des dommages et intérêts pour préjudice porté à l'intérêt collectif d'une profession implique de caractériser l'existence d'un comportement fautif de sa part ; qu'en l'espèce, la société Ford Aquitaine Industries faisait valoir dans ses conclusions d'appel (page 45) qu'elle n'avait commis aucune faute dans la prétendue inexécution d'un engagement de maintien de l'emploi, à défaut d'agissement délibéré de sa part, et en particulier en l'absence de rupture de contrat à son initiative ; que pour néanmoins la condamner à payer au syndicat CGT la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts, la cour d'appel a uniquement affirmé, par motifs adoptés, que la société avait commis une faute en ne respectant pas son engagement unilatéral ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser l'existence d'une faute commise par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de bordeaux 1a
4 juillet 2019 (n°17/06682)

Textes appliqués

Article 31 du code de procédure civile.

Article L. 2323-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 29-09-2021
- Cour d'appel de Bordeaux 1A 04-07-2019