



**AVIS DE Mme BERRIAT,
PREMIÈRE AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 2095 du 22 novembre 2023 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-11.238

Décision attaquée : 5 mars 2021 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence

La société Thales Dis France

C/

Le syndicat CGT Gemalto Sud

Rappel des faits et de la procédure

Par requête du 15 juillet 2014, le Syndicat CGT GEMALTO SUD a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande tendant à ce que les augmentations générales des salaires au sein de la SA THALES DIS FRANCE soient opérées en tenant compte de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique. Le syndicat demandait aussi la rectification, sous astreinte, des bulletins de salaire sur trois ans, le paiement de dommages-intérêts et subsidiairement, une expertise.

Par jugement du 23 novembre 2017, le conseil de prud'hommes a déclaré recevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD en ce qu'elle portait sur la demande de dommages-intérêts mais irrecevable en ce qu'elle portait sur la demande de rectification des bulletins de salaire. Puis il a débouté le syndicat de l'ensemble de ses demandes.

Le Syndicat CGT GEMALTO SUD a interjeté appel de ce jugement. L'arrêt d'appel a infirmé le jugement sauf en sa disposition ayant déclaré irrecevable l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD portant sur la demande tendant à la rectification des bulletins de

salaire. La cour a jugé que les augmentations générales de salaire devront être revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique.

La société Thalès Dis a formé un pourvoi contre cette décision et présente un moyen unique articulé en quatre branches.

Le moyen

La première branche du moyen soutient que l'action en justice d'un syndicat qui, sous couvert d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, conteste le mode de calcul des augmentations générales en se fondant sur une inégalité de traitement ne serait pas recevable parce qu'elle vise à défendre en réalité exclusivement les intérêts particuliers de quelques salariés.

Discussion

En présentant ce qui allait devenir la loi du 14 juin 1791, le député Le Chapelier déclarait « *il n'y a plus de corporation dans l'Etat, il n'y a plus que l'intérêt particulier de chaque individu et l'intérêt général* »¹. Plus de cent ans après la consécration du droit des syndicats à « *exercer tous les droits réservés à la partie civile, relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* »² la frontière entre l'intérêt particulier et l'intérêt collectif de la profession, désormais reconnu à l'article L. 2132-3 du code du travail, a été précisée.

Le droit d'agir dans l'intérêt collectif de la profession est reconnu aux organisations patronales comme aux syndicats de salariés. Engagée sur le fondement de l'ancien article L. 411-11 du code du travail et sur d'autres textes de la sphère économique tels que les lois sur la concurrence notamment, cette action a donné lieu à une jurisprudence plus abondante provenant de votre chambre que des chambres criminelles, commerciales ou civiles de la Cour de cassation.

Comme l'indique Jean-Maurice Verdier, « *La limite de la recevabilité de l'action syndicale (...) réside principalement dans la présence d'intérêts individuels lésés, lorsqu'ils sont exclusifs de toute atteinte à un intérêt collectif professionnel (...)* »³. Cette action a pour fonction d'assurer « *le respect des règles protectrices des droits des salariés ou organisatrices des institutions de représentation des travailleurs ; elle protège un intérêt spécifiquement professionnel, celui de la collectivité ouvrière de telle profession déterminée* »⁴.

¹ Extrait du discours d'Isaac Le Chapelier devant l'Assemblée nationale.

² Article 5 de la loi du 12 mars 1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats professionnels.

³ Jean-Maurice Verdier, Syndicats et droit syndical volume I, page 606.

⁴ Même ouvrage, page 627.

Contrairement à ce que soutient le pourvoi, le nombre de personnes concernées n'est pas déterminant, dès lors qu'est posée une question de principe⁵. Le critère de l'intérêt collectif de la profession réside dans la portée générale ou de principe de la question soumise au juge. L'action collective est recevable lorsque l'atteinte d'un intérêt individuel est révélatrice de l'atteinte portée au groupe dont l'individu fait partie⁶.

L'intérêt de la profession étant fréquemment touché à travers les intérêts individuels des salariés, votre chambre a été saisie de la question du préjudice au titre duquel les syndicats pouvaient agir, conformément à la décision du Conseil constitutionnel du 25 juillet 1989 pour qui « *les modalités de mise en oeuvre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales doivent respecter la liberté personnelle du salarié qui, comme la liberté syndicale, a valeur constitutionnelle* »⁷.

Saisie d'une QPC visant l'article L. 2132-3 votre chambre a jugé que « *la disposition légale critiquée qui donne qualité à agir au syndicat agissant dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente découle de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Déclaration européenne des droits de l'homme et du citoyen et l'article 2 de la Convention internationale du travail n° 87, et ne constitue pas une atteinte à la liberté personnelle des salariés ni à leur droit d'agir en justice* » (QPC 5 juin 2013, n° 12-27.478 P).

Et vous avez décidé, à propos d'une demande d'extension d'une "prime de temps repas", à tous les salariés d'une société et d'interdiction de toute politique discriminatoire à l'encontre des salariés absents pour maladie que « *L'action du syndicat, qui ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées, mais à l'application du principe de l'égalité de traitement, relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession.* » (Soc 12 février 2013, n° 11-27.689 P).

En l'espèce, la cour a jugé que « *dès lors que l'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD ne tend pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées mais à l'application du principe d'égalité de traitement, s'inscrivant dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L 2242-8 code du travail, celle-ci relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession (...)* L'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD est donc recevable en ce qu'elle tend, sur le fondement de l'égalité de traitement, à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique. Par contre, la demande formulée au titre d'une régularisation des bulletins de salaires sur trois ans pour chaque salarié sous astreinte individuelle relève des droits attachés à la personne du salarié qui ne peuvent être exercés par le Syndicat CGT GEMALTO SUD à la place de chacun des salariés. L'action du Syndicat CGT GEMALTO SUD ayant pour objet cette demande est irrecevable. »

⁵ Soc 2 juin 1983, n° 81-40.489 P

⁶ Civ 14 mars 1924, S. 1925. 1. 192

⁷ Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 Loi modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion § 23.

Il ne fait pas de doute que, comme vous l'avez jugé le 12 février 2013, le respect du principe de l'égalité de traitement, question de principe et d'une portée générale, engage l'intérêt collectif de la profession.

En outre, l'arrêt attaqué, qui se borne à allouer des dommages-intérêts au syndicat tout en déclarant irrecevable sa demande relative à la rectification des bulletins de salaire ne commet pas l'erreur censurée par votre arrêt publié du 7 septembre 2017, n° 16-11.495; arrêt qui juge recevable l'action d'un syndicat tendant à l'application de dispositions de la loi n° 2007-1233 du 21 août 2007 relatives à l'exonération des cotisations sociales de certains salariés, mais pas celle tendant à « *enjoindre à la société de remettre aux salariés concernés qui en feront la demande un décompte individuel précis des heures supplémentaires, avec le montant des sommes dues au titre des cotisations indûment prélevées, année par année* ».

Vous avez réaffirmé cette distinction entre recevabilité de l'action syndicale visant à faire constater l'irrégularité commise par un employeur et irrecevabilité des demandes tendant à la régularisation de la situation des salariés concernés par plusieurs arrêts récents : Soc 30 mars 2022, n° 20-15.022, dans lequel vous avez cassé la décision sur le moyen soulevé d'office que « *si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur affectant le paiement de cotisations de retraite complémentaire d'une catégorie de salariés et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, il ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés.* », solution réitérée par l'arrêt du 6 juillet 2022, n° 21-15.189 et par une QPC du 20 avril 2023, n° 23-40.003.

L'arrêt attaqué n'encourant pas cette critique, vous pourrez écarter la première branche du moyen.

La deuxième branche du moyen reproche à l'arrêt de dire que les modalités retenues pour définir les augmentations de salaire étaient contraires au principe d'égalité. Cette branche ne peut être retenue car l'appréciation du juge du fond repose sur des éléments de fait qu'il lui appartenait d'apprécier souverainement.

La troisième branche critique le fait que l'arrêt mentionne une discrimination commise à l'encontre des salariés syndiqués. Or l'existence de cette discrimination n'était pas indispensable à la décision par laquelle la cour d'appel a considéré comme recevable l'action engagée au nom de l'intérêt collectif de la profession, car le syndicat faisait valoir à titre principal une inégalité de traitement. Il s'agit donc d'un motif surabondant.

Enfin la quatrième branche, selon laquelle la cour d'appel se serait immiscée dans la gestion salariale de la société est nouvelle, mêlée de fait et de droit et pour cette raison, irrecevable.

Avis de rejet.