

STATUT COLLECTIF

Mise en cause du statut collectif négocié et égalité de traitement

Variations autour du principe de substitution : L'affaire « Crédit agricole de Normandie-Seine »

Quand l'incorporation d'un accord atypique prévoyant une indemnité de résidence dans le statut collectif négocié pose la question, en cas de mise en cause du statut par l'effet d'une restructuration, de la licéité de l'exclusion d'une catégorie de salariés, non pas sur le fondement traditionnel de l'égalité de traitement mais au regard de la perte de chance de n'avoir pu voir intégrée aux négociations de substitution ladite indemnité.

CA Rouen, 25 nov. 2014, n° 13/05539 et 13/05674



Par Marc Desgranges

Avocat associé, docteur en droit, cabinet MTD Avocats

 115s9

Un accord « atypique » intitulé « avenant d'établissement n° 5 » du 8 mai 1976 prévoyait le bénéfice d'une indemnité de résidence au profit des salariés de la Caisse régionale du Crédit Agricole (CRCA) de l'Eure. Postérieurement, un accord collectif conclut au sein de la CRCA de l'Eure intitulé « accord local » le 24 mars 1988 et relatif à l'application de la convention collective de branche du 4 novembre 1987 stipulait que « tous les accords (ou textes improprement appelés avenants) locaux sont confirmés et

subsistent dans leur forme actuelle », et parmi eux l'« avenant d'établissement n° 5 » expressément mentionné parmi les neuf textes visés par l'accord collectif.

Le 12 septembre 2000, la CRCA de l'Eure dénonçait ledit « avenant d'établissement n°5 » tout en maintenant à compter du 31 décembre 2000 à l'ensemble de son personnel l'indemnité de résidence à titre d'« avantage individuel acquis », quelques mois avant l'engagement d'un processus de fusion avec une autre caisse régionale du Crédit Agricole, la CRCA de Seine Maritime, pour former à compter du 20 avril 2001 la Caisse Régionale de Crédit agricole de Normandie-Seine.

Préalablement également à cette opération de fusion, un accord cadre était conclu, dès le 15 novembre 2000, entre les CRCA de l'Eure et de Seine Maritime et leurs syndicats respectifs, afin de définir les principes généraux et les règles communes relatives au volet social de la fusion et visant à formaliser et concrétiser l'engagement de maintien des emplois, des qualifications et des classifications.

De l'indemnité de résidence il n'en avait été nullement question au cours des négociations, puisque dans l'esprit de l'employeur (et peut-être également des partenaires sociaux), la dénonciation de l'accord atypique intervenue rendait sans objet toute nécessité de négociation de substitution sur ce point.

Par suite, les salariés de l'ex-CRCA de l'Eure continuèrent de bénéficier de ladite indemnité tandis que leurs collègues de l'ex-CRCA de Seine Maritime ne pouvaient y prétendre ainsi que les nouveaux embauchés.

C'est dans ce contexte que fut tout d'abord saisi le tribunal de grande instance de Rouen par l'organisation syndicale CFTD pour demander l'annulation de la dénonciation du 12 septembre 2000 de l'accord atypique de 1976, ce qu'elle obtint par jugement du 2 décembre 2004.

Puis ce fut ensuite pas moins de deux cent salariés cadres et cinq cent quarante salariés non cadres du CRCA de Normandie-Seine qui saisissaient le Conseil de prud'hommes de Rouen aux fins d'obtenir le versement de l'indemnité de résidence versée aux salariés de l'ex-CRCA de l'Eure outre celui d'une indemnité de logement versée aux directeurs d'agence et à certains cadres de direction du CRCA de Normandie-Seine.

Par jugement du 21 août 2013, la formation de départage du Conseil de prud'hommes déboutait les salariés de leurs demandes de versement des primes litigieuses fondées sur le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération mais condamnait la CRCA de Normandie-Seine à indemniser chacun des salariés sur le fondement de la « perte de chance d'avoir pu négocier une extension de l'indemnité de résidence à l'occasion de la fusion des CRCA de l'Eure et de Seine-Maritime ».

Un appel à l'encontre de cette décision fut formé par les deux parties à la suite duquel la cour d'appel de Rouen vint confirmer par le présent arrêt du 25 novembre 2014 la décision des premiers juges à l'exception du montant des dommages et intérêts, qu'elle fixa à 2 500 euros pour chacun des salariés, dans un raisonnement en deux temps.

Effets de la réintégration de l'indemnité de résidence dans la norme conventionnelle de droit commun : le droit à la négociation de substitution

La cour d'appel de Rouen juge tout d'abord et sur le fondement des dispositions de l'article L. 2261-14 du Code du travail qui prévoient que lorsque l'application d'un accord est mise en cause en raison notamment d'une fusion, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué et, à défaut d'accord, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de l'accord mis en cause, que la fusion a eu pour effet de manière automatique d'entraîner la « dénonciation » de l'accord de 1988 [s'étant] substitué à celui de 1976 et qu'en l'absence d'accord de substitution sur ce point, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis au bénéfice des salariés de la CRCA de l'Eure.

Ce raisonnement contraint ainsi à une triple acceptation.

La première est que les dispositions de l'accord collectif de 1988 prévoyant que « tous les accords (ou textes improprement appelés avenants) locaux sont confirmés et subsistent dans leur forme actuelle » n'ont pas manqué d'entraîner une incorporation de l'accord atypique de 1976 dans le champ de la négociation collective de droit commun, au même rang que les accords collectifs de travail négociés avec les délégués syndicaux du CRCA de l'Eure. Si l'on peut louer l'intention du juge de donner plein effet à des dispositions non dénuées d'une certaine ambiguïté, comme le reconnaît d'ailleurs elle-même la cour d'appel, l'accord de 1988 pouvant « être interprété par l'employeur en ce sens que les accords qui y étaient rappelés sommairement subsistaient dans leur forme antérieure », ce qui est peut-être plus probable selon nous, le Juge a ainsi souhaité anéantir tous les effets que l'employeur escomptait en voulant conférer à cette indemnité de résidence le statut d'avantage individuel acquis. À tort ou à raison. Car quoi qu'il en soit, au moment venu de la mise en cause automatique des normes négociées par application des dispositions de l'article 2261-14 du Code du travail, la protection que lui conférait le statut de norme négociée devient plus relatif au moment des négociations de substitution, empreintes de concessions et, *a fortiori*, dans le cadre d'un « budget maîtrisé » comme cela était le cas dans la présente espèce.

La seconde acceptation, plus simple, est que la dénonciation opérée par l'employeur n'a pu produire un quelconque effet, faute d'avoir respecté le formalisme applicable pour la dénonciation des accords collectifs de travail, notamment les dispositions de l'article L. 2261-9 du Code du travail, qui imposent, sous peine de nullité, que la dénonciation soit notifiée aux délégués syndicaux. Ce faisant, la cour d'appel ne fait que tirer constat des effets du jugement rendu par le tribunal de grand instance de Rouen en date du 2 décembre 2004 par lequel, saisi par le syndicat CFDT, il prononçait l'annulation de l'acte patronal de dénonciation de l'accord atypique de 1976 aux motifs que « l'accord collectif de 1988 s'était substitué de plein droit à ce dernier et que de ce fait la dénonciation était irrégulière à défaut de notification aux délégués syndicaux ».

Troisième et dernière acceptation : faute pour ladite prime d'avoir fait l'objet dans l'accord de substitution de dispositions spécifiques la concernant (Cass. soc., 30 nov. 1994, n° 91-43509 : Bull. civ. V, n° 319) ou portant sur des avantages ayant le même objet (v. F. Canut, « Un

accord collectif peut mettre fin à un usage profitant à des salariés à la retraite », note sous Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-26322 : FS-PBR ; Cah. soc., juill. 2014, p. 436, n° 113w1), elle est devenue un avantage individuel acquis.

Cette décision de la cour d'appel de Rouen pourra certainement être rapprochée d'une précédente décision de la Cour de cassation rendue le 10 juillet 2001 et dans laquelle, après avoir relevé l'existence d'un accord conclu dans une entreprise en voie de filialisation dont les termes conduisaient à considérer que les parties avaient eu la volonté de maintenir, non seulement les accords collectifs en vigueur dans cette entreprise mais également des avantages divers résultant des usages ou des engagements unilatéraux de l'employeur, elle en concluait « que les éléments de ce statut non négocié avaient dès lors pris une nature conventionnelle » (Cass. soc., 10 juillet 2001, n° 99-17335 : Bull. civ. V, n° 257).

Effets de l'éviction de l'indemnité de résidence de la négociation de substitution : le droit commun de la réparation

La cour d'appel de Rouen confirme, dans un second temps, à l'égard des ex-salariés seinomarins de la CRCA de Normandie-Seine, l'analyse des premiers juges : « si l'employeur avait dénoncé régulièrement l'accord de 1988, ou s'il ne l'avait pas dénoncé, puisqu'en tout état de cause cet accord a été mis en cause au moment de la fusion, l'indemnité de résidence aurait été intégrée dans les négociations par l'effet de l'article L. 2261-14 du Code du travail, ce qui aurait éventuellement donné lieu à son extension plus ou moins limitée en fonction du budget global et de celui accordé aux autres postes de négociation ». Ce qui semble bien répondre à la définition de la perte de chance, soit « la disparition actuelle et certaine d'une éventualité favorable », appréciée en l'espèce dans le cadre d'un « budget maîtrisé » après examen des éléments produits ; cela conduit la Cour à en conclure que « celle-ci aurait été nécessairement réduite » et justifie certainement qu'elle ait pu octroyer à chacun des salariés la somme de 2 500 €.

En revanche, pour débouter les salariés de leurs demandes de rappels en paiement de l'indemnité litigieuse, la cour d'appel précise également que « le maintien de l'indemnité de résidence au personnel de la caisse de l'Eure qui constitue un avantage individuel acquis en l'absence d'accord de substitution, ne méconnaît pas le principe «à travail égal, salaire égal», celui-ci ayant pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice subi par les salariés du fait de la dénonciation de l'accord collectif ».

Si le raisonnement de la cour peut être approuvé, l'on en vient néanmoins à se demander si l'employeur n'aurait pas mieux fait, au moment de la négociation de l'accord de substitution, de prévoir, dans une clause de maintien des avantages individuels acquis par exemple, le sort de l'indemnité de résidence et en le réservant, de manière claire, non équivoque et précise (origine, principe du maintien ou non, montant et conditions d'octroi notamment), aux seuls salariés de l'ex-CRCA de l'Eure. Car en effet, dans cette situation, toute revendication tirée d'une différence de traitement entre deux catégories de salariés peut être plus aisément annihilée (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-14614 : Bull. civ. V, n° 15 ; l'obligation à laquelle est légalement tenu le nouvel employeur, en cas de transfert d'une

entité économique, de maintenir au bénéfice des salariés qui y sont attachés des droits qu'ils tiennent d'un usage en vigueur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés).

CA Rouen, 25 nov. 2014, n° 13/05539 et 13/05674

(...) **Sur la fraude concernant l'indemnité de résidence (salariés de l'Eure et de Seine maritime)**

Le salarié soutient que :

- l'employeur a commis une fraude au préjudice des syndicats et des salariés en refusant d'ouvrir des négociations en application de L. 2261-14 du Code du travail en vertu duquel l'employeur ne peut s'abstenir de toute négociation sur les accords qui font l'objet d'une mise en cause et en n'exécutant pas de bonne foi les engagements pris dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2000 relatif au volet social de la fusion ;
- le directeur général de la caisse de l'Eure ne pouvait ignorer le 12 septembre 2000 qu'il dénonçait non pas un accord atypique (contenant l'indemnité de résidence), mais un véritable accord d'entreprise résultant de l'incorporation de l'accord atypique à l'accord d'entreprise du 24 mars 1988, qui aurait dû donner lieu à l'ouverture de négociations ;
- seul l'accord de 1976 relatif à l'indemnité de résidence a été exclu de la négociation du volet social de la fusion le 14 septembre 2000, tandis que l'accord cadre de la caisse du 15 novembre 2000 prévoit en son article 2 de négocier sans exception tous les accords existants ;
- selon le principe « la fraude corrompt tout », le fait que les salariés aient été ou non engagés avant la mise en cause est indifférente, tous les salariés devant bénéficier des mêmes avantages.

L'employeur réplique :

- qu'un manquement à l'obligation de négocier ne peut lui être reproché, l'indemnité de résidence n'ayant pas été retenue comme un élément du statut collectif à négocier, que le syndicat CFDT n'a jamais demandé l'ouverture d'une négociation sur l'indemnité de résidence au cours des 18 mois durant lesquels les accords ont été négociés, que M. S., représentant du syndicat CFTC, avait demandé le 15 mai 2002 que l'indemnité de résidence fasse partie des avantages divers à discuter en sus présentés par la direction, et que M. L., représentant du syndicat CFDT, a refusé toute discussion sur ce point le 29 mai 2002 indiquant qu'une procédure judiciaire était engagée ;
- qu'il n'a pas exécuté de mauvaise foi les engagements de l'accord cadre du 15 novembre 2000 car la conclusion d'un accord collectif suppose l'accord de toutes les parties et ne peut dépendre de sa seule volonté, le syndicat CFDT ne souhaitant pas négocier et ayant intenté une action en justice ; que cet accord ne contient ni un engagement de l'employeur de négocier sur tous les avantages collectifs existant au sein des caisses avant la fusion, ni une référence à l'indemnité de résidence.

L'accord atypique intitulé « avenant d'établissement n° 5 » du 8 mai 1976 a attribué une indemnité de résidence à l'ensemble des salariés de la caisse de l'Eure.

L'article 5 de l'accord local signé le 24 mars 1988 a prévu que « tous les accords (ou textes improprement appelés avenants) locaux sont confirmés et subsistent dans leur forme actuelle », l'accord atypique dénommé « avenant n° 5 » de 1976 « étant mentionné parmi les neuf textes concernés ».

Par lettre du 12 septembre 2000, la CRCA de l'Eure a dénoncé l'accord atypique de 1976.

Le 29 avril 2002, le syndicat CFDT a saisi le tribunal de grande instance de Rouen afin de voir notamment annuler la dénonciation de l'accord de 1976 repris dans l'accord d'entreprise de 1988. Par jugement du 2 décembre 2004, cette juridiction a fait droit à cette demande, sursis à statuer sur les demandes indemnitaires et désigné un expert.

L'expression selon laquelle tous les accords « subsistent dans leur forme actuelle » employée dans l'accord de 1988 est ambiguë et pouvait être interprétée par l'employeur en ce sens que les accords qui y étaient rappelés sommairement subsistaient dans leur forme antérieure.

Dans son jugement du 2 décembre 2004, le tribunal de grande instance avait d'ailleurs retenu que cette expression procédait d'une maladresse rédactionnelle pour désigner la reprise des conditions en vigueur pour l'attribution et les modalités de calcul de l'indemnité de résidence.

Les premiers juges en ont déduit à juste titre qu'il existait une contestation réelle et sérieuse sur l'interprétation à donner à ce membre de phrase, même si les représentants du personnel avaient posé des questions à la direction sur ce point ; il s'ensuit qu'aucune fraude ne peut être imputée à l'employeur.

En outre, les pièces 9 et 10 dont se prévaut le salarié, récapitulant les accords locaux d'entreprise, usages, accords atypiques et accords classés ne reprennent pas les textes visés par l'accord de 1988, celui sur l'indemnité de résidence n'étant donc pas seul exclu.

La fraude ne peut non plus ressortir seulement de l'engagement de négociations sur l'ensemble des accords, postérieurement à la dénonciation de celui de 1976 dès lors qu'il n'est pas établi que l'employeur a agi de mauvaise foi.

Dans son arrêt définitif du 3 mars 2010, la cour d'appel de Rouen a, au demeurant, relevé que « le syndicat ne démontre par aucun élément tangible que toute négociation a été refusée sur ce point par l'employeur, et l'accusation de fraude qu'il formule à son encontre est dénuée de tout fondement ».

Par ailleurs, le maintien de l'indemnité de résidence au personnel de la caisse de l'Eure qui constitue un avantage individuel acquis en l'absence d'accord de substitution, ne méconnaît pas le principe « à travail égal, salaire égal », celui-ci ayant pour objet de compenser, en l'absence de conclusion d'un accord de substitution, le préjudice subi par les salariés du fait de la dénonciation de l'accord collectif.

Il s'ensuit que le salarié sera débouté de sa demande de rappel d'indemnité de résidence ainsi que de ses demandes subséquentes. Sur l'incorporation de l'indemnité de résidence aux contrats de travail des salariés de l'ancienne caisse de l'Eure.

Le salarié soutient que l'indemnité de résidence aurait dû être supprimée pour tous les salariés de la caisse de l'Eure, que l'employeur a incorporé volontairement cette indemnité aux contrats de travail le 31 décembre 2000, avant la fusion, et qu'il ne peut s'agir d'un avantage individuel acquis en raison de la dénonciation irrégulière.

L'employeur réplique que cette indemnité n'est pas un avantage contractuel.

Compte tenu la dénonciation irrégulière de l'accord de 1976, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de la caisse de l'Eure qui en bénéficiaient, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, ainsi que l'a jugé le tribunal de grande instance. L'indemnité de résidence n'a donc pas été contractualisée.

Sur l'incorporation de l'indemnité de résidence aux contrats de travail des salariés de l'ancienne caisse de l'Eure

Le salarié soutient que l'indemnité de résidence aurait dû être supprimée pour tous les salariés de la caisse de l'Eure, que l'employeur a incorporé volontairement cette indemnité aux contrats de travail le 31 décembre 2000, avant la fusion, et qu'il ne peut s'agir d'un avantage individuel acquis en raison de la dénonciation irrégulière.

L'employeur réplique que cette indemnité n'est pas un avantage contractuel.

Compte tenu la dénonciation irrégulière de l'accord de 1976, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis pour les salariés de la caisse de l'Eure qui en bénéficiaient, en application de l'article L. 2261-14 du Code du travail, ainsi que l'a jugé le tribunal de grande instance. L'indemnité de résidence n'a donc pas été contractualisée.

Sur les effets de l'annulation de la dénonciation

Le salarié soutient qu'à la suite de l'annulation de la dénonciation du 12 septembre 2000 par le jugement du 2 décembre 2004, les parties ont été remises en l'état où elles se trouvaient avant la naissance de l'acte (de dénonciation) puisqu'il est réputé n'avoir jamais produit effet, et que l'accord relatif à l'indemnité de résidence est resté en vigueur jusqu'à son éventuelle dénonciation régulière.

L'employeur fait observer que du fait de son annulation, la dénonciation de l'accord est réputée n'avoir jamais eu lieu et que la fusion des caisses a mis en cause cet accord.

Il résulte de l'article 2261-14 du Code du travail que « lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion (...), cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure. »

La fusion a dès lors eu pour effet de manière automatique, en application de ces dispositions, d'entraîner la dénonciation de l'accord de 1988 s'étant substitué à celui de 1976. En l'absence d'accord de substitution, l'indemnité de résidence est devenue un avantage individuel acquis au bénéfice des salariés de la caisse de l'Eure. Le salarié sera également débouté sur ce fondement. (...)