

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE

CTX Social

JUGEMENT RENDU LE 05 Novembre 2019

DEMANDERESSES

**N° RG 19/06702 - N° Portalis
DB3R-W-B7D-U7PX**

**SYNDICAT CGT CAPGEMINI
263 rue de Paris
Case 421
93100 MONTREUIL**

Minute : 19/81

**COMITE D'ETABLISSEMENT DE LA SOCIETE
CAPGEMINI FRANCE
3 chemin Laporte
31300 TOULOUSE**

AFFAIRE

**Syndicat SYNDICAT CGT
CAPGEMINI, COMITE
D'ETABLISSEMENT DE LA
SOCIETE CAPGEMINI
FRANCE**

C/

**S.A.S. CAPGEMINI DEMS
FRANCE, S.A.S. OPEN
CASCADE**

DEFENDERESSES

**S.A.S. CAPGEMINI DEMS FRANCE
147 quai du Président Roosevelt
92130 ISSY LES MOULINEAUX**

**S.A.S. OPEN CASCADE
1 place des Frères Montgolfier
78280 GUYANCOURT**

L'affaire a été débattue le 03 Septembre 2019 en audience publique devant le tribunal composé de :

_____ qui en ont délibéré.

JUGEMENT

prononcé publiquement par décision contradictoire et en premier ressort ;

EXPOSE DU LITIGE

Les sociétés CAPGEMINI DEMS France (anciennement SOGETI HIGH TECH) et OPEN CASCADE sont deux filiales du groupe CAPGEMINI, lequel se présente comme un leader mondial du conseil, des services informatiques et de la transformation numérique.

Elles appartiennent à une unité économique et sociale (UES) mise en place par accord collectif signé le 16 juin 2017, au sein de laquelle elles constituent un comité d'établissement.

Les salariés des sociétés CAPGEMINI DEMS FRANCE et OPEN CASCADE interviennent principalement sur les équipements des clients.

Le comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France concerne environ 3.000 salariés qui relèvent de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987(SYNTEC).

Les sociétés CAPGEMINI DEMS FRANCE et OPEN CASCADE ont décidé d'imposer à leurs salariés la prise de la 5^{ème} semaine de congés payés du 25 décembre 2019 au 2 janvier 2020. La Direction a présenté son projet au comité d'établissement lors de la réunion du 31 janvier 2019. La consultation du comité d'établissement a eu lieu le 21 février 2019 .

Opposés à cette décision, les élus du comité d'établissement ont à l'unanimité voté une motion contestant le projet ainsi présenté par la Direction d'imposer la 5^{ème} semaine de congés payés 2019, et sous réserve que la Direction le maintienne, ils ont donné mandat à la Secrétaire d'ester en justice.

Cette motion a été réitérée par vote unanime du comité d'établissement, en date du 21 mars 2019.

La CGT a mandaté son secrétaire général et le délégué syndical central pour agir en justice le 11 avril 2019.

Le syndicat CGT CAPGEMINI et le comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France ont assigné les sociétés défenderesses le 8 juillet 2019 selon la procédure à jour fixe, après y avoir été autorisés par ordonnance du 3 juillet 2019.

Le juge a enjoint les parties de rencontrer un médiateur conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n°2019-222 du 23 mars 2019 relatives à la médiation qui prévoient qu'en tout état de la procédure, y compris en référé, lorsqu'il estime qu'une résolution amiable du litige est possible, le juge peut, s'il n'a pas recueilli l'accord des parties, leur enjoindre de rencontrer un médiateur qu'il désigne. Celui-ci informe les parties sur l'objet et le déroulement d'une mesure de médiation". A l'issue de cette information elles n'ont pas accepté d'engager à ce stade une médiation.

A l'audience, dans le dernier état de leurs conclusions le syndicat CGT CAPGEMINI et le comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France forment les demandes suivantes :

- Déclarer le syndicat CGT CAPGEMINI et le comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France recevables en leur action ;

- Constater que la décision unilatérale de l'employeur de « mise en congés du personnel du 25 décembre 2019 au 2 janvier 2020 » méconnaît l'article 25 de la convention collective des Bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi que les accords collectifs applicables dans l'entreprise en matière de plan d'épargne pour la retraite collectif, de temps de travail et de dons de jours ;

En conséquence,

- Annuler la décision unilatérale de l'employeur de « mise en congés du personnel du 25 décembre 2019 au 2 janvier 2020 » ;

- Condamner in solidum les sociétés CAPGEMINI DEMS France et OPEN CASCADE à payer au syndicat CGT CAPGEMINI la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ;
- Condamner in solidum les sociétés CAPGEMINI DEMS France et OPEN CASCADE à payer au Syndicat CGT CAPGEMINI et au comité d'établissement de la société CAPGEMINI DEMS FRANCE la somme globale de 4.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Les sociétés CAPGEMINI DEMS FRANCE et OPEN CASCADE concluent ainsi :

- Déclarer irrecevable le comité d'établissement des sociétés Capgemini DEMS France et Open Cascade en raison du défaut d'intérêt et de qualité à agir ;
- Sur le fond,
- Débouter les demandeurs de l'ensemble de leurs demandes ;
 - Rejeter la demande d'exécution provisoire ;
 - Condamner la CGT à leur verser 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des prétentions et des moyens des parties, il convient conformément à l'article 455 du code de procédure civile, de renvoyer à l'assignation et aux conclusions en réponse.

MOTIFS DE LA DÉCISION

A titre préliminaire le tribunal précise qu'il n'est pas tenu de statuer sur les demandes de constatations, qui ne sont pas, hors des cas prévus par la loi qui ne sont pas ceux de cette affaire, des prétentions en ce qu'elles ne sont pas susceptibles d'emporter des conséquences juridiques. Ces demandes constituent exclusivement des moyens à l'appui des demandes ou des moyens de défense.

Sur la fin de non recevoir s'agissant du comité d'établissement

Les sociétés défenderesses soulèvent une fin de non recevoir et considèrent que le Comité d'établissement des sociétés CAPGEMINI DEMS FRANCE et OPEN CASCADE ne justifie d'aucun intérêt ni d'aucune qualité à agir.

Le Comité d'établissement répond qu'il est recevable et qu'il justifie d'un intérêt à agir sur le fondement des dispositions de l'article L.2323-1 du Code du travail . Cet article prévoit que : «le Comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ». Il soutient qu'il peut contester la légalité d'une décision de l'employeur prise dans le champ de ses compétences consultatives.

L'objet de l'action du comité d'établissement comme celle du syndicat demandeur tend à l'annulation d'une décision unilatérale des sociétés défenderesses au motif du non respect de dispositions de la convention collective et d'accords collectifs applicables dans l'entreprise.

Or cette action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions conventionnelles est réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L 2231-1 du code du travail. Le comité d'établissement n'est donc pas recevable à exercer cette action à défaut de qualité de agir.

Le comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France est par conséquent jugé irrecevable en son action.

Sur la demande du syndicat

Pour soutenir que la décision unilatérale critiquée doit être annulée, le syndicat considère qu'en l'absence d'accord collectif qui encadre la prise des congés payés au sein des sociétés défenderesses, les dispositions de l'article 25 de la convention collective en matière de congés payés s'appliquent et s'imposent à l'employeur, lequel ne peut donc prendre une décision unilatérale contraire. Le demandeur soutient que la décision unilatérale de l'employeur d'imposer la prise de congés simultanée des salariés de l'établissement s'apparente juridiquement à une fermeture, par opposition à la prise de congés par roulement et que les dispositions conventionnelles ne font aucune distinction entre le congé principal (de 4 semaines) et la 5^{ème} semaine de congés payés.

Les défenderesses répondent que la 5^e semaine de congés payés ne suit pas le régime du congé principal mais est régie par des règles propres. La 5^{ème} semaine peut par conséquent être fixée librement, sans que l'employeur soit tenu par la période du congé principal qui court du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elles précisent que l'article 25 de la convention collective SYNTEC n'est applicable qu'au congé principal. Elles considèrent que cet article 25 visant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, c'est-à-dire la période légale de prise du congé principal, est très imprégné par un dispositif légal et doit être interprété à la lumière de cette disposition légale.

Elles ajoutent qu'il faut replacer l'article 25 de la convention collective Syntec dans son contexte et prendre en compte l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux congés payés, citant l'article 23, qui vise également la période de prise du congé principal.

L'accord collectif est considéré du point de vue de son interprétation comme un règlement ou comme une loi au sens matériel, la convention collective devant être interprétée comme la loi, en respectant la lettre du texte.

Mais contrairement à ce que soutiennent les défenderesses il ne peut être interprété de la lettre des articles 23 et 25 et plus particulièrement de cet article 25 de cette convention collective qu'ils organisent exclusivement le congé principal.

L'article 25 de la convention collective SYNTEC énonce : « Les droits à congé s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de treize mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative. Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.»

L'article 23 énonce que « Tout salarié ETAM et I.C. ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
 - après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
 - après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
 - après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires,
- indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

Il est précisé que lorsque l'employeur exige qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera attribué:

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 ;
- 1 jour ouvré de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours ouvrés de congé pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4».

En effet, si l'article 23 vise la période de durée du congé principal en excluant expressément la cinquième semaine, aucune mention du même type ne figure dans l'article 25. Ce dernier article est intitulé « période de congés ». Il ne peut pas être déduit de ce que cet article vise la période du 1er mai au 31 octobre, qui est la période de prise du congé principal, l'exclusion de toute application de ces dispositions à la 5ème semaine. En effet, ce même article fait aussi référence aux droits à congé qui s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, dispositions qui s'appliquent au congé principal mais aussi à la 5ème semaine de congé.

Les dispositions relatives au fractionnement invoquées par les défenderesses sont inopérantes dès lors qu'elles n'ont pas le même objet que celui relatif au congé.

En l'absence de preuve de ce que l'article 25 de la convention collective applicable organise le congé principal à l'exclusion de la 5ème semaine de congé, les sociétés défenderesses ne sont pas fondées à se prévaloir des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail pour soutenir que leur décision de fixation de la 5ème semaine de congé est valide.

C'est pourquoi, la décision de mise en congé du personnel entre le 25 décembre et le 2 janvier 2020 inclus, qui ne consiste pas à établir les congés par roulement mais s'apparente à une fermeture totale, ne respecte pas les dispositions de l'article 25 de la convention collective précitée.

Sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens, il convient de faire droit à la demande et d'annuler la décision précitée.

Sur le fondement des dispositions de l'article L. 2132-3 du code du travail, le syndicat est fondé à demander réparation du non respect des dispositions d'une convention collective.

Ce manquement, portant atteinte aux intérêts collectifs de la profession, a causé un préjudice au syndicat qui sera réparé par l'allocation d'une somme de 2 500 euros à titre de dommages et intérêts, au paiement de laquelle les défenderesses sont condamnées conjointement.

Tenues aux dépens, les défenderesses verseront conjointement au syndicat la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'exécution provisoire nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire sera ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement, contradictoirement, par jugement rendu en premier ressort et mis à disposition au greffe,

Juge irrecevable l'action du comité d'établissement CAPGEMINI DEMS France,

Annule la décision unilatérale de l'employeur de « mise en congés du personnel du 25 décembre 2019 au 2 janvier 2020 inclus » ;

Condamne conjointement les sociétés CAPGEMINI DEMS France et OPEN CASCADE à payer au syndicat CGT CAPGEMINI la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession et la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

Rejette les autres demandes ;

Condamne conjointement les sociétés CAPGEMINI DEMS France et OPEN CASCADE aux dépens.

Signé par _____, 1ère vice-présidente et par _____
Greffier, présentes lors du prononcé.