TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE de DIJON

1ère Chambre

MINUTE N°

DU : 17 Septembre 2012

AFFAIRE N° : 09/02040

Jugement Rendu le 17 SEPTEMBRE 2012

AFFAIRE :

SAOR CFDT
CGT APRR
SYNDICTA SUD AUTOROUTES

C/

SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE

ENTRE :

SAOR CFDT
dont le siège social est sis 474 allées Henri II de Montmorency - 34000 MONTPELLIER

représentée par Me Jean-Baptiste GAVIGNET, avocat au barreau de DIJON plaidant

CGT APRR
dont le siège social est sis 36, rue du Docteur Schmitt - 21850 SAINT APOLLINAIRE

représentée par Me Jean-Baptiste GAVIGNET, avocat au barreau de DIJON plaidant

SYNDICTA SUD AUTOROUTES
dont le siège social est sis 36, rue du Docteur Scmitt - 21850 SAINT APOLLINAIRE

représentée par Me Jean-Baptiste GAVIGNET, avocat au barreau de DIJON plaidant

DEMANDERESSES

ET :

SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE
dont le siège social est sis 36 RUE SCHMITT - 21850 SAINT APOLLINAIRE

représentée par la SCP BERGERET - BOUILLERET, avocats au barreau de DIJON plaidant

DEFENDERESSE

COMPOSITION DU TRIBUNAL :

DEBATS :

Président(e) : Monsieur Dominique RICARD, Vice-Président
Assesseurs : Madame Catherine MASSAUT, Juge
: Monsieur Olivier PERRIN, Juge

Greffier : Madame Nicole HOMECOURT

En audience publique le 17 Septembre 2012 ;

Ouï les avocats des parties en leurs plaidoiries ;

DELIBERE :

- au 17 septembre 2012
- Mêmes Magistrats

JUGEMENT :

- Prononcé publiquement par mise à disposition du jugement au greffe du Tribunal, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ;
- contradictoire
- en premier ressort
- rédigé par Monsieur Dominique RICARD
- signé par Madame Catherine MASSAUT Juge et Madame Nicole HOMECOURT Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Copie certifiée conforme et copie revêtue de la formule exécutoire délivrée le
à
la SCP BERGERET-BOUILLERET
Me Jean-Baptiste GAVIGNET

RAPPEL DES FAITS

Le 16 décembre 1999, l'ensemble des syndicats de la SAPRR a signé avec la SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE (APRR) un accord d'entreprise N°1999-1 portant mise en oeuvre du protocole d'accord paritaire relatif à l'aménagement et à la réduction du temps travail et un accord d'entreprise N°2000-1.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE indiquent que le 31 juillet 2008 a été signé un nouvel accord catégoriel du même type que l'accord 1998-3 du 23 mai 2008 relatif à la durée du travail et la rémunération des cadres.

Par acte d'huissier en date du 29 avril 2009, les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES ont fait assigner devant le Tribunal de Grande Instance de DIJON, la Société anonyme d'économie mixte SOCIETE DES AUTOROUTES DE PARIS RHIN RHONE afin de voir :

- dire et juger nul l'accord catégoriel 2008-3 en date du 31 juillet 2008 en ce qu'il viole les dispositions des accords généraux 1999-1 et 2000-1 et n'assure pas le paiement de l'ensemble des heures de travail des cadres P1 et P2,

- condamner la défenderesse à leur payer la somme de 3.000€ en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES font valoir :

- que les accords N°1999-1 et 2000-1 sont des accords de portée générale et que l'accord 2008-3 est un accord catégoriel dont le champ d'application est limité aux seuls cadres,

- que l'accord N°2008-3 relatif au temps de travail des cadres précise en son article 1 qu'il s'applique à l'ensemble des cadres de la SOCIETE APRR à l'exception des cadres P5 qui ne sont pas soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail,

- que les questions posées lors de réunions de délégués du personnel sur la non compatibilité entre l'accord catégoriel N°2008-3 et les accords de portée générale N°1999-1 et 2000-1 n'ont donné lieu à aucune réponse de la part de la SOCIETE APRR,

- que la mise en application de l'accord N°2008-3 a entraîné la perte injustifiée du règlement de la totalité des heures de travail des cadres P1 et P2,

- que le principe est qu'en droit du travail les conventions et accords collectifs peuvent toujours améliorer les règles édictées au bénéfice des salariés de sorte que l'ordre public est dit relatif ou social et que ce principe de dérogation favorable est qualifié de principe général de droit par le Conseil d'État et de principe fondamental de droit du travail par la Cour de Cassation,

- que le principe de la hiérarchie des normes se conjugue avec le principe de faveur lequel est qu'en droit du travail les conventions et accords collectifs ne peuvent qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions prévues par la loi et les règlements ou par rapport aux dispositions conventionnelles de portée plus large,

- que le principe de faveur doit s'appliquer au profit des accords 1999-1 et 2000-1,

-que l'accord N°2008-3 est illégal et partant nul en ce qu'il viole le principe de faveur, en ce qu'il constitue une forfaitisation ne donnant pas lieu au paiement de l'ensemble des heures supplémentaires de travail.

La SA AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE (APRR) objecte :

- que le 31 juillet 2008 a été signé un accord catégoriel dont la vocation était de modifier l'accord général N°1999-1 et instituant un décompte du temps de travail des cadres dont ceux des positions P1 et P2 en jour, excluent l'application à ces derniers des dispositions relatives aux heures supplémentaires aux heures d'intervention et aux heures exceptionnelles,

- que le principe de faveur n'a vocation qu'à s'appliquer qu'en cas de conflit entre conventions collectives de niveaux différents,

- qu'il n'existe pas en l'espèce de conflit de normes au sens du droit du travail dans la mesure où les accords collectifs comparés par les syndicats demandeurs ont tous été inclus au niveau de l'entreprise, et qu'ils sont tous des accords d'entreprise de même niveau,

- que tel ne serait pas le cas si l'on était en présence d'un accord de branche face à un accord d'entreprise, le premier étant d'un niveau supérieur au second,

- que l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 fait référence à un conflit de conventions collectives de niveaux différents, son objet étant de poser le principe selon lequel les conventions collectives de branches antérieures à la loi susvisée s'appliquant en présence d'accords d'entreprise donc de niveau inférieur, conclus après ladite loi,

- que le principe de faveur ne saurait être appliqué au présent litige qui ne concerne que des accords d'entreprise de mêmes niveaux,

- que l'accord N°2008-3 n'est en réalité qu'un simple accord de révision et qu'en présence d'accords collectifs successifs de même niveau, elle-même et les signataires de l'accord litigieux ont modifié par accord d'entreprise un précédent accord d'entreprise,

- que la révision d'une convention collective est applicable immédiatement, et que les dispositions antérieures cessent immédiatement même si elles étaient plus favorables aux salariés,

- que l'objet de l'accord N°2008-3 n'est donc autre que de modifier un accord d'entreprise existant sur l'accord 1999-1 du 16 novembre 1999,

- que l'accord N°2008-3 est un accord collectif d'entreprise qui modifie les règles conventionnelles antérieures.

La SOCIETE APRR conclut pour les arguments ci-dessus développés au rejet des prétentions exprimées par les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES.

Ces derniers répliquent :

- que le principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application,

- qu'en droit du travail les conventions et accords collectifs ne peuvent qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions prévues par la loi et les règlements ou par rapport aux dispositions conventionnelles de portée plus large,

- que l'accord de portée générale est considérée comme supérieur à l'accord catégoriel, son champ d'application étant plus large en sorte que l'accord catégoriel ne peut comporter de disposition moins favorable aux salarié,

- que l'article 45 de la loi N°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a prévu que les nouvelles règles ne valent que pour l'avenir et qu'elles ne remettent pas en cause l'articulation entre les accords et conventions conclus avant l'entrée en vigueur de ladite loi et que le principe de faveur reste dans cette hypothèse applicable,

- que l'accord sur l'organisation du travail dans la métallurgie tel que cela ressort d'un arrêt de la Chambre Social de la Cour de Cassation en date du 29 janvier 2011 a imposé aux partenaires sociaux de définir les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie du salarié,

- que l'accord N°2008-3 n'envisage aucunement la définition de fonction des cadres justifiant une quelconque autonomie de ceux-ci, qu'il ne mentionne pas la durée maximale du temps de travail en jour pas plus qu'il n'assure de garantie du droit au repos, qu'il n'a pas expressément précisé le contenu de la convention individuelle de forfait, qu'il n'a pas prévu de suivi régulier, dans le cadre de la convention de forfait définie en jour, de l'organisation et de la charge de travail,

- que l'accord N°2008-3 n'est pas conforme à la jurisprudence de la Cour de Cassation telle posée par les arrêts en date des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012.

La SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE rétorque :

- que les syndicats susvisés demandent au Tribunal de ce siège de se prononcer sur la validité d'un accord collectif au regard des principes généraux en matière de protection de la santé des salariés tels qu'exposés dans la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certain aspects de l'aménagement du temps de travail,

- que l'accord collectif N°2008-3 prévoit que les cadres au forfait doivent produire un compte rendu hebdomadaire permettant de décompter chaque semaine les jours travaillés et les jours de repos et qu'ils bénéficient de deux jours de repos par semaine, 25,66 (ou 22 si l'on compte par rapport à une semaine de 7 jours et non en jours ouvrés), semaine de repos par an et 211 jours travaillés par an.

La SA APRR demande dès lors au Tribunal de, au vu de la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, avant de dire droit au fond, tous droits et moyens des parties demeurant expressément réservés de :

- constater que la validité de l'accord collectif APRR 2008-3 en date du 31 juillet 2008 est contesté au regard des "principes généraux de protection de la santé" tels que visés comme objectifs par la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003

concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,

- constater que le Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ne définit pas ce qu'elle entend par "principes généraux de protection de la santé",

- dire et juger recevable la question préjudicielle suivante en interprétation à poser à la Cour de Justice de l'Union Européenne "un accord collectif instituant le forfait en jour année, pris en application du Code du Travail, qui prévoit que les cadres au forfait doivent produire un compte rendu hebdomadaire permettant de décompter chaque semaine les jours travaillés et les jours de repos, bénéficient de deux jours de repos par semaine, 25,66 (ou 22) semaines de repos par an et 211 jours travaillés par an est-il ou non conforme à l'article 17 de la Directive au regard du respect des "principes généraux de protection de la santé?",

- surseoir à statuer dans l'attente de la décision qui sera rendue par la Cour de Justice de l'Union Européenne.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à la question préjudicielle, la SOCIÉTE APRR précise :

- qu'elle s'en rapporte à ses précédentes écritures pour soutenir que le principe de faveur ne saurait s'appliquer en l'espèce, que le litige ne concerne que des accords de mêmes niveaux s'agissant tous d'accords collectifs d'entreprise, que l'accord collectif N°2008-3 est un accord de révision,

- que l'accord collectif N°2008-3 ne porte pas atteinte à la santé des cadres au forfait et qu'il n'est pas une convention individuelle de forfait.

La SOCIETE AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE demande à titre subsidiaire au Tribunal de :

- constater que les accords 1999-1, 2000-1 et 2008-3 sont tous des accords d'entreprise donc des accords collectifs de même niveau,

- dire et juger que le principe de faveur ne saurait trouver application entre des accords collectifs de même niveau,

- constater que l'accord 2008-3 constitue en réalité un simple accord de révision dans le cadre d'une succession d'accords collectifs de même niveau,

- débouter les syndicats demandeurs de leurs prétentions.

La défenderesse demande en outre au Tribunal au vu des arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 de :

- constater qu'il s'agit respectivement dans chacun de ces arrêts de contentieux individuel et donc de nature prud'homale,

- constater que les arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 ne se prononcent pas sur la nullité d'un accord collectif et qu'ils ne sont pas transposables en l'espèce,

- constater que les syndicats demandeurs se contentent de retenir une analyse déformée de la loi s'agissant du contenu de l'accord collectif 2008-3 instituant le forfait en jour annuel,

- constater que les syndicats demandeurs n'apportent pas la preuve qui leur incombe du prétendu non respect de l'accord collectif APRR 2008-3 au regard de la protection de la santé,

- débouter les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SYNDICAT SUD AUTOROUTES de leurs demandes et de les condamner à payer la somme de 3.000€ en application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

A titre subsidiaire la SOCIETE APRR demande dans l'hypothèse où l'annulation de l'accord d'entreprise N°2008-3 serait annulé, de dire et juger qu'à titre rétroactif les cadres P1 et P2 perdraient douze points d'indice de positionnement et de l'autoriser à obtenir répétition de l'indu de ce chef, ce depuis la date d'application de l'accord querellé.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES rétorquent :

- qu'ils visent les arrêts rendus par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation et non directement la Directive européenne 2003/88 CE,

- que les arrêts de la Cour de Cassation ont considéré qu'il n'était nullement nécessaire de poser une question préjudicielle et qu'elle a directement fait application des règles de droit européen, en sorte qu'il convient de rejeter la demande de question préjudicielle formulée par la Société APRR,

- qu'un accord catégoriel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que les dispositions prévues dans son accord de portée générale,

- que l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 31 janvier 2012 a rappelé les conditions de validité d'un accord collectif instituant un forfait jour et qu'elle a retenu que l'accord d'entreprise dans la chimie ne garantissait pas de manière suffisante la protection de la santé et de la sécurité des salariés en ayant simplement prévu que les cadres soumis au forfait en jour étaient tenue de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire et qu'il a dès lors considéré que la convention du forfait en jour devait être privée d'effet,

- que si seul le Tribunal de Grande Instance a compétence pour annuler un accord collectif, un salarié est parfaitement fondé dans le cadre d'un litige individuel devant le Conseil des Prud'hommes à invoquer l'irrégularité de l'accord dans les relations du travail qu'il entretient avec son employeur,

- que le Tribunal de Grande Instance est compétent pour statuer sur les relations individuelles du travail, et qu'il appartiendra dans l'hypothèse où l'accord N°2008-3 serait annulé à la SOCIETE APRR de saisir éventuellement le Conseil des Prud'hommes, seul compétent pour statuer en matière de relations individuelles du travail.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES demandent au Tribunal de ce siège de rejeter la demande reconventionnelle de la SOCIETE APRR tendant à voir dire et juger que les cadres P1 et P2 perdront à titre rétroactif douze points d'indice de positionnement, tendant à voir autoriser cette dernière a pratiquer à l'égard de chaque bénéficiaire des dispositions de l'accord 2008-3 la répétition de l'indu depuis la date d'application dudit accord.

La SOCIETE AUTOROUTE PARIS RHIN RHONE précise dans ses dernières écritures en date du 7 juillet 2012 :

- que la Directive européenne 2003/88 CE est visée dans les arrêts des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 de la Cour de Cassation,

- qu'une organisation syndicale n'est recevable à agir devant le Tribunal de Grande Instance que pour critiquer un accord collectif d'entreprise et non une convention individuelle de forfait,

- que les deux arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 traitent de la convention individuelle de forfait,

- que les arrêts susvisés ne sont pas prononcés sur la nullité d'un accord collectif et qu'ils ne sont pas transposables en l'espèce,

- que l'accord collectif APRR N°2008-3 ne porte pas atteinte à la santé des cadres au forfait.

L'ordonnance de clôture en date du 31 octobre 2011 verra reporter ses effets au 2 juillet 2012.

MOTIFS DE LA DECISION

Il résulte des éléments de la cause que la SOCIETE AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE (APRR) et l'ensemble des syndicats de la SA APRR ont signé le 16 novembre 1999 un accord d'entreprise N°1999-1 portant mise en oeuvre du protocole d'accord paritaire relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Il s'avère que l'article III de l'accord susvisé a précisé que le décompte du temps de travail se faisait en heures pour les agents d'exécution, les agents de maîtrise et les cadres en position P1 et P2, en journées avec référence à l'horaire annuel de 1596 heures pour les cadres en position P3 et P4 et en journées sans référence horaire pour les cadres en position P5.

Il est constant que le 4 avril 2000 a été signé entre l'ensemble des syndicats de la SA APRR et cette dernière un accord d'entreprise N°2000-1 relatif aux principes généraux de l'horaire variable aux termes duquel l'horaire variable est mis en place dans l'ensemble des unités de travail de la Société à l'exception des services parisiens de la Direction Générale des districts pour les personnels non cadres et cadres des positions P1 et P2, étant précisé que chaque unité de travail concerné est dotée d'un système d'enregistrement automatique afin de permettre le suivi hebdomadaire et mensuel des heures par les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Il importe de relever qu'un accord d'entreprise N°2008-3 a été signé le 31 juillet 2008 entre la SOCIETE APRR et l'ensemble des syndicats relatif au temps de travail des cadres aux termes duquel l'accord d'entreprise N°1999-1 concernant la mise en oeuvre du protocole d'accord paritaire relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail est modifié dans les conditions suivantes : l'article III-3 étant désormais rédigé comme suit : le temps de travail se fait en heures pour les agents d'exécution et les agents de maîtrise, en jours pour les cadres, l'article III-9-1-2 de l'accord d'entreprise N°1999-1 prévoyant que les cadres dont le temps de travail est décompté en jour ne sont pas soumis à la réglementation relative aux heures supplémentaires et que le second paragraphe de l'article III-9-2 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes : les dispositions relatives aux heures exceptionnelles et aux heures d'intervention ne s'appliquent pas aux cadres dont le temps de travail est décompté en jour.

Il est acquis que la Directive 2003-88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 a assigné aux états membres l'objectif de promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs et qu'elle a prévu des durées minimales de repos quotidien onze heures par jour et hebdomadaire des congés payés soit 4 heures semaines ainsi qu'une durée maximale de travail de 48 heures par semaine.

L'article 17 de la Directive susvisée énonce que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les états membres peuvent déroger aux articles 3 à 6 sur la durée maximale du travail hebdomadaire et la durée minimale de repos en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée n'est pas mesurée et ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes et notamment lorsqu'il s'agit de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome.

L'article IV de l'accord d'entreprise N°2008-3 relatif au temps de travail des cadres prévoit que ces derniers produisent un compte rendu d'activité hebdomadaire en jours permettant d'opérer un décompte des jours travaillés, des jours de repos et des absences autorisées et qu'ils bénéficient de deux jours de repos par semaine de 25,66 semaines de repos par an et de 211 jours travaillés par an.

Il importe de relever que les arrêts en date des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation ont considéré que la Directive européenne 2003/88 CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail du 4 novembre 2003 ne posait pas une quelconque difficulté d'interprétation et qu'il n'était pas nécessaire de pose une question préjudicielle en interprétation.

La SOCIETE DES AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE ne saurait soutenir que l'article 17 de la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 renvoie à des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs indéterminés alors que ceux-ci ont été énoncés notamment dans la Directive 89/391 CEE du 12 juin 1989, dans la loi du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels.

Il convient dès lors de rejeter la demande de la SA APRR tendant à voir poser à la Cour de Justice de l'Union Européenne une question préjudicielle en interprétation sur la conformité de l'accord d'entreprise N°2008-3 instituant le forfait en jours, année pris en application du Code du Travail, qui prévoit que les cadres au forfait doivent produire un compte rendu hebdomadaire permettant de décompter chaque semaine les jours travaillés et les jours de repos, bénéficiant de deux jours de repos par semaine, 25,66 ou de 22 semaines de repos par an et 211 jours travaillés par an avec l'article 17 de la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail au regard du respect des principes généraux de la santé.

Il n'a dès lors pas lieu de surseoir à statuer sur les demandes formulées par les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES.

Il faut rappeler que les articles L2251-1 et suivants du Code du Travail énumérent les différents conflits de normes susceptibles d'exister : soit conflits entre une disposition légale et une stipulation du contrat de travail, entre une disposition légale et une stipulation d'une convention collective, entre une stipulation du contrat de travail et une disposition d'une convention collective et entre les dispositions d'une convention collective de niveau inférieur convention collective ou accord

collectif d'entreprise et celle d'une convention collective de niveau supérieur par exemple une convention de branche.

Les syndicats demandeurs invoquent à l'appui de leurs prétentions l'article 45 de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui dispose que la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs.

Il s'avère que cette disposition prévue par l'article 45 de la loi précitée fait référence à un conflit de conventions collectives de niveaux différents, et qu'elle pose le principe selon lequel les conventions collectives de branche antérieures à la loi, étant ainsi observé que le conflit de normes est résolu dans cette hypothèse par application du principe de faveur.

Il convient cependant de noter que les accords N01999-1 concernant la mise en oeuvre du protocole paritaire relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, N°2000-1 relatif aux principes généraux de l'horaire variable et n°2008-3 relatif au temps de travail des cadres signés entre l'ensemble des syndicats et la SOCIETE APRR sont des accords collectifs de même niveau s'agissant tous d'accords d'entreprise.

Il est acquis que la valeur hiérarchique des conventions collectives suppose des conventions collectives de niveau différents l'une étant qualifiée de niveau supérieur, l'autre de niveau inférieur.

Il n'est pas sans intérêt de souligner qu'il est mentionné à la page 1 de l'accord d'entreprise N°2008-3 qu'il est apparu, après huit ans d'application de l'accord d'entreprise N°1999-1 du 16 novembre 1999 nécessaire aux parties d'adapter ces dispositions conventionnelles relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, que l'article IX de l'accord d'entreprise N°2008-3 précise que ledit accord réserve les dispositions de certains accords d'entreprise dans les conditions ci-après définies et qu'il annule et remplace les dispositions de l'accord d'entreprise N°1998-3 intitulé durée de travail et rémunération des cadres à l'exception de l'article VI.

Il n'est en outre pas indifférent de remarquer que l'article IX de l'accord d'entreprise N°2008-3 querellé mentionne en outre que l'accord d'entreprise N°1999-1 "est modifié dans les conditions suivantes" qu'à l'article 1 de l'accord d'entreprise N°2000-1 relatif aux principes généraux de l'horaire variable, l'expression "et cadres et position P1 et P2" est supprimée et que le point accord se substitue enfin à toute note de service ou pratique antérieure contraire.

Il suit de ce qui précède que l'accord d'entreprise N°2008-3 en date du 31 juillet 2008 doit s'analyser comme un accord de révision et que l'article L2261-8 du Code du Travail dispose à cet égard que l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie.

Il apparaît ainsi que l'accord N°2008-3 est un accord collectif d'entreprise qui modifie les règles conventionnelles antérieures et qu'il les révise tel que cela ressort de la volonté des parties signataires dudit accord.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES ne sauraient soutenir que les accords N°1999-1 et 2000-1 sont des accords de portée générale et que l'accord d'entreprise N°2008-3 est de niveau inférieur aux accords N°1999-1 et 2000-1.

Il est constant que les deux arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date des 29 juin 2011 et 31 janvier 2012 ont trait à la convention individuelle de forfait pour la juger privée d'effet mais qu'ils n'ont pas statué sur la nullité d'un accord collectif prévoyant un régime de forfait en jours.

Les syndicats demandeurs ont invoqués divers moyens pour prétendre que le contenu de l'accord N°2008-3 est de nature à porter atteinte à la santé des cadres sous le régime du forfait.

Il y a lieu de souligner que l'article L3121-39 du Code du Travail énonce qu'un accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que la durée annuelle à partir de laquelle le forfait est établi et fixe les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année, en sorte que les syndicats demandeurs à la présente instance ne sauraient reprocher à la SA APRR de ne pas avoir précisé dans l'accord d'entreprise N°2008-3 en quoi les fonctions d'un salarié justifient d'une réelle indépendance dans l'organisation.

Il n'est pas inutile de rappeler que la "définition des fonctions impliquent l'autonomie" relève de l'examen d'une convention individuelle de forfait appliquée à la situation particulière d'un salarié et dès lors d'un conflit individuel de droit du travail de la compétence de la juridiction prud'homale et que tel n'est pas le cas en l'espèce s'agissant d'un accord collectif d'entreprise et non d'une convention individuelle de forfait.

Force est de relever que l'article III de l'accord d'entreprise N°2008-3 relatif au temps de travail des cadres a prévu que la durée du travail de ces derniers était fixée en moyenne annuelle à 211 jours par année civile.

Les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES font observer que l'accord susvisé ne mentionne pas de durée maximale du travail.

Il apparaît que la durée du temps de travail des cadres a été fixée par l'accord N°2008-3 à 211 jours par an et qu'elle est inférieure au seuil des 217 jours par an prévu par la loi.

Il s'avère ainsi que les cent cinquante quatre jours de repos par an (soit 365 jours - 211 jours) sont de nature à assurer la protection de la santé des salariés.

L'article V de l'accord d'entreprise N°2008-3 énonce que les cadres en forfait jours sont soumis aux règles relatives au repos quotidien (11 heures), au repos hebdomadaire (35 heures) et à l'interdiction de travail plus de six jours par semaine.

Il apparaît que le principe des repos journaliers et hebdomadaire a été prévu par l'article V de l'accord susvisé qui précise au demeurant que les cadres, en raison de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, veillent eux-mêmes éventuellement sous couvert de leur hiérarchie au respect de ces dispositions.

Il s'ensuit que les dispositions de l'article V de l'accord d'entreprise N°2008-3 suffisent à garantir le droit à la santé et au repos des cadres de la SA APRR.

L'article 4 de l'accord N°2008-3 spécifie que les cadres produisent un compte rendu d'activité hebdomadaire en jours permettant d'opérer

un décompte des jours travaillés, des jours de repos et des absences autorisées, et l'article 6 dudit accord mentionne en outre que les questions portant sur le suivi de l'organisation du travail et sur la charge de travail seront abordées autant que de nécessaire lors d'entretiens tenus entre le cadre et son supérieur hiérarchique.

Il est constant que l'article L3121-45 du Code du Travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 n'a nullement prévu que l'accord collectif doive préciser le contenu de la convention individuelle de forfait.

Il apparaît en l'espèce que les principales caractéristiques des conventions de forfait telles que durées de repos, service et contrôle de l'application de la convention de forfait ont bien été prévues dans l'accord d'entreprise N°2008-3.

Il résulte des développements susvisés que l'accord d'entreprise susvisé ne porte nullement atteinte, comme le soutiennent les syndicats demandeurs à la présente instance, à la santé des cadres soumis au régime de forfait.

Il n'est pas inutile de souligner que le Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) n'a jamais été saisi par les cadres de la SA APRR pour faire admettre que l'accord N°2008-3 méconnaissait le droit à la santé des cadres au forfait.

Il échet en conséquence de débouter les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES de leur demande tendant à voir dire et juger nul l'accord d'entreprise N°2008-3 en date du 31 juillet 2008 relatif au temps de travail des cadres et de leur demande d'indemnisation sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Il semble inéquitable de laisser à la charge de la SOCIETE AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE (APRR) les frais qu'elle a exposés à l'occasion de cette instance et non compris dans les dépens.

Il convient de lui allouer la somme de 700€ en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort :

- **Rejette** la demande de la SOCIETE AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE (APRR) tendant à voir poser à la Cour de Justice de l'Union Européenne la question préjudicielle en interprétation suivante : un accord collectif instituant le forfait en jours année, pris en application du Code du Travail, qui prévoit que les cadres au forfait doivent produire un compte rendu hebdomadaire permettant de décompter chaque semaine les jours travaillés et les jours de repos bénéficient de deux jours de repose par semaine, 25,66 (ou 22) semaines de repos par an et 211 jours travaillés par an est-il conforme à l'article 17 de la Directive 2003/88 CE du Parlement Européen et du Conseil du 4 novembre 2003 au regard des principes généraux de protection de la santé,

- **Dit et juge** en conséquence qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer sur les demandes formulées par les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES,

- **Constate** que les accords N°1999-1, 2000-1 et 2008-3 sont tous des

accords d'entreprise et donc des accords collectifs de même niveau,

- **Dit et juge** que le principe de faveur ne saurait trouver application entre des accords collectifs de même niveau,

- **Dit et juge** que l'accord d'entreprise N°2008-3 en date du 31 juillet 2008 relatif au temps de travail des cadres constitue un simple accord de révision dans le cadre d'une succession d'accords collectifs de même niveau,

- **Déboute** les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES de leur demande tendant à voir dire et juger nul l'accord d'entreprise N°2008-3 en date du 31 juillet 2008 et de leur demande d'indemnisation sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- **Condamne** les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES à payer à la SOCIETE AUTOROUTES PARIS RHIN RHONE la somme de 700€ en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- **Condamne** les syndicats SAOR CFDT, CGT APRR et SUD AUTOROUTES aux dépens.

LE GREFFIER LE PRESIDENT