

TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE PARIS

1/4 social

N° RG :
15/07947

N° MINUTE : 9

JUGEMENT
rendu le 5 avril 2016

Assignation du :
28 mai 2015

PAIEMENT

P PV

DEMANDERESSE

FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES
SOCIETES D'ETUDES, DE CONSEIL ET DE PREVENTION
CGT

263 rue de Paris
93514 MONTREUIL CEDEX

représentée par Maître Karim HAMOUDI, avocat au barreau de
PARIS, vestiaire #E0282

DÉFENDERESSE

S.A.S. ACCENTURE
118-122 avenue de France
75013 PARIS

représentée par Maître Bijan EGBAL du PARTNERSHIPS DLA
PIPER FRANCE LLP, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #R0235

3 Expéditions
exécutoires
délivrées le : 5/4/16

INTERVENANTS VOLONTAIRES

FEDERATION COMMUNICATION CONSEIL CULTURE F3C CFDT

47/49 avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19

COMITE D'ENTREPRISE DE LA SAS ACCENTURE

118-122 avenue de France
75013 PARIS

représentés par Maître Jonathan CADOT de la SELARL LEPANY et Associés, avocat au barreau de PARIS, vestiaire #R0222

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Madame Laurence GUIBERT, Vice-Président
Président de la formation

Madame Pénélope POSTEL-VINAY, Vice-Président
Monsieur Julien SENEL, Vice-Président
Assesseurs

assistés de Mathilde ALEXANDRE, Greffier lors des débats

DÉBATS

A l'audience du 16 février 2016, tenue en audience publique devant Laurence GUIBERT et Pénélope POSTEL-VINAY, magistrats rapporteurs, qui, sans opposition des avocats, ont tenu l'audience, et, après avoir entendu les conseils des parties, en ont rendu compte au tribunal, conformément aux dispositions de l'article 786 du code de procédure civile.

JUGEMENT

- Contradictoire.
- En premier ressort.
- Prononcé publiquement, par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- Signé par Laurence GUIBERT, Président et par Mathilde ALEXANDRE, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La société Accenture SAS est une entreprise internationale de conseil en management, technologies et externalisation.

Elle comprend 3.650 salariés.

Elle est soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite "convention Syntec".

Dans le cadre de leur activité, ses salariés sont amenés à réaliser leur mission directement chez les clients de la société, que ce soit en France ou à l'international, la mobilité étant inhérente à cette activité.

La politique interne à la société en ce qui concernait les temps de déplacement de ses collaborateurs était la suivante :

- les temps de trajet devaient, dans la mesure du possible, se dérouler pendant le temps de travail des salariés,
- les salariés effectuant des temps de trajet allant au-delà de leur temps de trajet habituel et en dehors de leur horaire de travail bénéficiaient d'une compensation en repos, dont les modalités étaient fixées en bonne intelligence entre le salarié et son responsable hiérarchique.

La direction a ouvert, à compter du mois de juin 2014, une négociation avec les organisations syndicales sur le thème de l'indemnisation des temps de déplacement professionnel en France et à l'international qui n'a pas abouti.

Par assignation délivrée le 28 mai 2015, la fédération Nationale des Personnels des Sociétés d'Etudes, de Conseil et de Prévention CGT a saisi le tribunal aux fins notamment de voir ordonner à la société Accenture de mettre en place, au profit de tous ses salariés, un dispositif collectif de contrepartie obligatoire afin d'indemniser le temps inhabituel de déplacement professionnel conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail.

Ce dispositif ayant été mis en place par voie de décision unilatérale de l'employeur au mois de septembre 2015, la fédération CGT sollicite désormais, aux termes de ses dernières conclusions notifiées le 26 octobre 2015 et au visa des articles L.2132-3, L.2254-1 et L.3121-4 du code du travail, du principe d'égalité de traitement et de la convention collective Syntec et avec exécution provisoire, de voir :

- rejeter l'exception de procédure soulevée par la société Accenture,
- annuler la disposition illégale prévue dans la décision unilatérale précitée, qui exclut du droit à compensation les salariés itinérants et sédentaires qui sont classés "managers" ou "seniors managers" et dont le temps de trajet est "inférieur à 5 heures",
- ordonner à la société Accenture de procéder à l'application conforme de l'article 70-G de la convention collective, en ce qu'elle prévoit pour tous les salariés, de façon plus favorable, la rémunération comme temps de travail effectif de la totalité du temps de déplacement effectué entre le domicile et le lieu de mission hors de la France métropolitaine, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard passé un délai de 15 jours à compter de la signification du jugement, le tribunal se réservant la liquidation de cette astreinte,
- ordonner à la société Accenture de procéder à la régularisation des droits des salariés, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard passé un délai de 15 jours à compter de la signification du jugement, le tribunal se réservant la liquidation de cette astreinte,
- la condamnation de la société Accenture à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts, en raison du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession, outre celle de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens de l'instance.

Elle fait valoir en substance que la société Accenture, en dépit de sa décision unilatérale entrée en vigueur au mois de septembre 2015, violerait toujours les dispositions de l'article L.3121-4 du code du travail et de l'article 70-G de la convention collective précitée.

Par conclusions notifiées le 11 novembre 2015, la fédération F3C CFDT est intervenue volontairement à l'instance et s'est associée à ces demandes.

Elle sollicite, par ailleurs, la condamnation de la société Accenture à lui payer la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts, en raison du préjudice causé de l'intérêt collectif de la profession, outre celle de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens de l'instance.

Le 1er décembre 2015, le comité d'entreprise de la société Accenture est intervenu volontairement à l'instance.

Il demande qu'il lui soit donné acte de son intervention volontaire et de ce qu'il s'associe à la demande de la fédération CGT et conclut au rejet de l'exception de procédure soulevée par la société Accenture à son encontre. Il demande en outre la condamnation de la société à lui payer la somme de 10.000 euros en raison de l'atteinte portée à ses prérogatives et à son intérêt personnel, outre celle de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens de l'instance.

Par conclusions récapitulatives notifiées le 18 janvier 2016, la société Accenture, au visa des articles 56 du code de procédure civile, L. 3121-4 du code du travail, de la convention Syntec, soulève *in limine litis* l'irrecevabilité des demandes formées par la fédération CGT en raison de l'absence de mention des diligences entreprises en vue de parvenir à une conciliation ainsi que l'irrecevabilité de l'action du comité d'entreprise faute d'intérêt à agir.

A titre principal, elle conclut au débouté de ces demandes et sollicite la condamnation « individuellement » de la fédération CGT, de la fédération F3C CFDT et du comité d'entreprise au paiement de la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que leur condamnation aux entiers dépens.

A titre infiniment subsidiaire, elle conclut au débouté des demandes d'astreinte et d'exécution provisoire.

Elle fait valoir que les demandes des fédérations CGT et F3C CFDT et, à titre subsidiaire, du comité d'entreprise, sont infondées, en l'absence de préjudice subi par les fédérations CGT et F3C CFDT, et, à titre subsidiaire, par le comité d'entreprise, mais également en l'absence de fondement de la demande des fédérations CGT et F3C CFDT et, à titre subsidiaire, du comité d'entreprise à demander à ce qu'elle procède à la régularisation des droits individuels de ses salariés. Elle ajoute que les demandes d'astreinte des fédérations CGT et F3C CFDT, et, à titre subsidiaire, du comité d'entreprise, sont formulées en méconnaissance des dispositions relatives aux prérogatives du comité d'entreprise.

Pour un plus ample exposé des faits et de l'argumentation des parties, il est renvoyé, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, à leurs dernières écritures précitées.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur les interventions volontaires

Il conviendra de recevoir en la forme les interventions volontaires de la fédération communication, conseil, culture, F3C CFDT et du comité d'entreprise de la société Accenture.

Sur l'irrecevabilité tirée de la violation de l'article 18 du décret du 11 mars 2015

La société Accenture soutient que la demande de la Fédération CGT serait irrecevable au motif que l'assignation qui lui a été délivrée ne contiendrait pas, comme l'exige l'article 56 du code de procédure civile issu du décret n°2015-282 du 11 mars 2015, "les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige".

Le défaut d'indication de la mention sur les diligences prévues à l'article 56 n'est pas sanctionné par la nullité de l'acte introductif d'instance ou par une fin de non-recevoir, l'article 127 du code de procédure civile, introduit par le décret précité, prévoyant uniquement que "s'il n'est pas justifié, lors de l'introduction de l'instance et conformément aux dispositions des articles 56 et 58, des diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable de leur litige, le juge peut proposer aux parties une mesure de conciliation ou de médiation".

Il convient de rejeter l'irrecevabilité soulevée à ce titre par la société Accenture.

Sur le défaut d'intérêt à agir du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise fait valoir que la société Accenture en lui soumettant une décision unilatérale prévoyant notamment une contrepartie dérisoire s'agissant des temps de trajet de salariés cadres itinérants ou sédentaires au forfait en jours dès lors que ce temps est inférieur à 5 heures, aurait porté atteinte à ses prérogatives et à son intérêt personnel.

La société Accenture fait valoir à juste titre que le comité d'entreprise, qui n'allègue pas d'une atteinte à ses prérogatives et à son intérêt personnel, n'est pas recevable pour intenter une action visant à remettre en cause la validité d'une décision unilatérale de l'employeur relative aux contreparties accordées aux salariés de l'entreprise en cas de dépassement de leur temps de trajet habituel, étant observé que la décision unilatérale critiquée a été prise après sa consultation.

Les demandes formées par le comité d'entreprise sont irrecevables.

Sur les demandes principales

L'article L.3121-4 du code du travail, dispose que :

"Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par

convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire".

L'article 70-G de la convention collective SYNTEC, relatif aux "délais de route", figurant sous le titre IX intitulé "déplacement hors de France métropolitaine", stipule que :

« Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de résidence habituelle au lieu de mission, et vice versa par les moyens de transport choisis et agréés par l'employeur.

(...)

Les délais de route ne pourront venir en déduction des congés. Ils seront rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission. »

La commission paritaire nationale d'interprétation prévue par la convention Syntec a rendu, le 31 mars 2005, des avis relatifs à l'article 70 G dernier alinéa :

"Avis n°2 - La rémunération des délais de route pourra se traduire soit par une compensation financière, soit par une compensation en temps de repos. Cette compensation sera précisée dans l'ordre de mission ou par accord d'entreprise".

"Avis n°3 - Le dernier alinéa du point G de l'article 70 de la convention collective nationale évoque les délais de route. La commission précise que le délai de route ne correspond pas nécessairement au temps de trajet. La commission ne peut se prononcer sur une éventuelle assimilation du temps de trajet en temps de travail effectif".

Par une décision unilatérale, la société Accenture a mis en place, depuis le mois de septembre 2015, un dispositif de compensation qui prévoit que :

- le temps de trajet doit s'opérer en priorité sur le temps de travail,
- un principe de compensation en repos à hauteur de 30% en semaine du temps dépassant le temps de référence et de 50% le week-end (sans application d'un temps de référence), pour les trajets réalisés en France comme à l'international (régime de compensation unique),
- une définition du temps de trajet inhabituel différenciée pour les populations sédentaires (le temps de référence est domicile/bureau) et itinérantes (le temps de référence théorique étant de 1 heure 30 en Ile de France et de 1 heure en province),
- une compensation exclue pour la population des cadres dirigeants (les "managing directors") et pour la population des cadres au forfait jours (les "managers" et "seniors managers") dont le temps de trajet est inférieur à 5 heures.

La fédération CGT fait valoir que cette décision unilatérale est illégale en ce qu'elle traite différemment certaines catégories de salariés au regard de la compensation prévue, en exigeant, pour les "managers" et "seniors managers", soumis au forfait en jours, un temps de trajet minimal de 5 heures pour percevoir cette compensation alors qu'au regard de l'avantage litigieux, compensant une sujétion, les salariés sont placés dans la même situation. Elle ajoute que si l'article L.3121-48 du code du travail prévoit bien, à l'égard des salariés soumis à une convention au forfait en jours, l'exclusion de certaines dispositions

légales relatives à la durée du travail, il ne prévoit pas, en revanche, l'exclusion des règles en matière de temps de déplacement professionnel à la différence des cadres dirigeants qui ne sont pas soumis aux dispositions des titres II et III du livre premier intitulé durée du travail, repos et congés de la troisième partie du code du travail. Elle expose par ailleurs, en se fondant sur les principes fixés par la Cour de cassation concernant le "droit à la santé et au repos" et les "principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur" qui impliqueraient, notamment, que "les stipulations conventionnelles doivent notamment garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail", que la restriction posée pour les managers et les seniors managers est illicite.

En troisième lieu, elle soutient que la société Accenture méconnaissait déjà avant la décision unilatérale précitée les termes de la convention collective, ce qui constitue une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qui justifie, en soi, les demandes de régularisation et d'indemnisation d'une part, et que la décision unilatérale qui est intervenue tardivement est illicite en ce qu'elle prévoit, pour les déplacements à l'international, un niveau de compensation moins favorable que celui prévu par l'article 70-G de la convention collective Syntec relatif aux "délais de route" d'autre part.

La fédération CFDT expose, en se prévalant de la jurisprudence de la Cour de cassation également visée par la fédération CGT, qui, s'appuyant sur le droit constitutionnel au repos et sur les principes européens de sécurité et santé au travail, a jugé qu'un accord collectif prévoyant une convention de forfait en jours doit assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et que lorsque les dispositions de la convention collective ne permettent pas de garantir que l'amplitude et la charge de travail restent « raisonnables » et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et donc n'assurent pas la protection de la sécurité et de la santé du salarié, le forfait-jours est nul, que les règles posées dans la décision unilatérale ne respectent pas ces garanties dans le cas des salariés itinérants ou sédentaires classés « managers » ou « seniors managers » (cadres au forfait en jours). Elle fait en outre valoir que cette décision est nulle en ce que la « franchise » prévue de 5 heures rendrait la contrepartie fixée dérisoire et par ailleurs en ce qu'elle établit une distinction entre le salarié sédentaire et le salarié itinérant au regard de ces temps de trajet inhabituels.

A) Sur les déplacements hors France métropolitaine

Il est prévu une compensation en repos à hauteur de 30% en semaine du temps dépassant le temps de référence et de 50% le week-end.

Les fédérations font valoir que la décision unilatérale de l'employeur est illicite en ce qu'elle prévoit, pour les déplacements à l'international, un niveau de compensation moins favorable que celui prévu par l'article 70 G de la convention collective Syntec.

La fédération CGT n'entend pas soutenir que les temps de déplacement à l'international doivent être assimilés à du temps de travail effectif, mais que ces temps doivent être *rémunérés au taux normal* dans la mesure où la convention collective Syntec stipule qu'ils "seront rémunérés comme temps de travail".

Toutefois, dans la mesure où le temps de déplacement professionnel ne peut être assimilé à du temps de travail effectif, les fédérations CGT et CFDT ne peuvent valablement soutenir que le temps de déplacement inhabituel doit être rémunéré comme du temps de travail effectif et faire l'objet d'une compensation équivalente, en rémunération ou en repos, à ce temps inhabituel de déplacement.

L'article prévoit effet que *s'ils seront rémunérés comme temps de travail*, ils le sont *suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.* » et la commission paritaire nationale d'interprétation précitée, dans son avis rendu le 31 mars 2005 rendu postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 dont est issu l'article L. 3121-4 précité, rappelle qu'il s'agit d'une simple compensation.

Il s'agit là d'une simple indemnisation et non de la rémunération de ce temps, la contrepartie fixée étant nécessairement d'un montant inférieur à la rémunération du temps de travail effectif.

Les fédérations CGT et CFDT seront déboutées de leurs demandes formées à ce titre.

B) Sur la situation des "managers" et "seniors managers"

Aucune disposition légale n'exclut l'application des dispositions de l'article L.3121-4 au profit des salariés soumis au forfait en jours.

En l'occurrence, les déplacements professionnels sont consubstantiels de l'activité des salariés de la société Accenture et notamment des salariés soumis au forfait en jours.

La société Accenture admet, dans son raisonnement l'ayant conduit à instituer une contrepartie obligatoire en repos pour les temps de trajet supérieurs à cinq heures, que les salarié puissent être amenés à réaliser un temps de trajet de plus de cinq heures pour se rendre sur leur lieu de mission et à effectuer au-delà une *journée moyenne de travail équivalente environ à huit heures*. Il s'induit nécessairement de ce raisonnement que l'intéressé ne peut ainsi bénéficier du repos quotidien minimal prévu par la loi.

La disposition de la décision unilatérale critiquée, qui exclut du droit à compensation les salariés itinérants et sédentaires qui sont classés "managers" ou "seniors managers" et dont le temps de trajet est "inférieur à 5 heures", n'est pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Elle doit par conséquent être annulée sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens.

Sur la demandes en paiement de dommages et intérêts

Malgré l'entrée de vigueur de la loi du 18 janvier 2005 ayant introduit l'obligation pour employeur de mettre en place un dispositif collectif de compensation en cas de temps inhabituel de déplacement professionnel par voie d'accord collectif et à défaut par une décision unilatérale après consultation du comité d'entreprise, il résulte des circonstances de l'espèce qu'un tel dispositif n'a été mis en place qu'à compter du mois de septembre 2015.

L'absence d'un tel dispositif cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que les organisations syndicales CGT et CFDT représentent qui sera justement indemnisé à hauteur de 10.000 euros pour chacune d'entre elles.

Sur les demandes accessoires

La société Accenture, qui succombe principalement, sera condamnée aux dépens et déboutée de sa demande formée au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et condamnée à verser à chacune des fédérations en application de ces dispositions, une indemnité qui sera équitablement fixée à la somme de 3.500 euros.

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

PAR CES MOTIFS

Le tribunal,

Reçoit en la forme les interventions volontaires de la fédération communication, conseil, culture, F3C CFDT et du comité d'entreprise de la société Accenture,

Déclare irrecevables les demandes formées par le comité d'entreprise,

Annule la disposition de la décision unilatérale de la société Accenture relative aux temps de trajet, en vigueur au sein de l'entreprise depuis le mois de septembre 2015, qui exclut du droit à compensation les salariés itinérants et sédentaires classés "managers" ou "seniors managers" dont le temps de trajet est inférieur à 5 heures,

Condamne la société Accenture à payer à la fédération nationale des personnels des sociétés d'études de conseil et de prévention CGT la somme de 10.000 euros (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts outre celle de 3.500 euros (trois mille cinq cents euros) en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société Accenture à payer à la fédération communication, conseil, culture F3C CFDT la somme de 10.000 euros (dix mille euros) à titre de dommages et intérêts, outre celle de 3.500 euros (trois mille cinq cents euros) en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne l'exécution provisoire,

Condamne la société Accenture aux dépens,

Déboute les parties de leurs autres demandes.

Fait et jugé à Paris le 5 avril 2016

Le Greffier

M. ALEXANDRE

Le Président

L. GUIBERT

EXPÉDITION exécutoire dans l'affaire :

Demanderesse : **FEDERATION NATIONALE DES PERSONNELS DES SOCIETES D'ETUDES DE CONSEIL ET DE PREVENTION CGT**

Défenderesse : **S.A.S. ACCENTURE**

EN CONSÉQUENCE, LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE mande et ordonne :

A tous les huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ladite décision à exécution,

Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main,

A tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront requis.

En foi de quoi la présente a été signée et délivrée par nous Greffier en Chef soussigné au Greffe du Tribunal de Grande Instance de Paris

