



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

*ILLÉGALITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE QUI PRÉVOIT UNE RÉDUCTION DE LA DURÉE
DU TRAVAIL CONTRAIRE AU STATUT D'EDF*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.182

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

ILLÉGALITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE QUI PRÉVOIT UNE RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL CONTRAIRE AU STATUT D'EDF

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 22 sept. 1998 et qui annule l'accord EDF-GDF signé le 31 janv. 1997 par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC est important à plusieurs titres. Il l'est d'abord parce que, s'inscrivant dans la logique de l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 5 mai 1998 (Dr. soc. 1998, p. 579 et le rapport du conseiller référendaire J.-Y. Frouin), il rappelle le caractère obligatoire de la consultation du comité d'entreprise (ici le CSC), préalablement à la signature d'un accord collectif. Il l'est également parce qu'il tranche la question jusque-là controversée de la validité d'une opposition partielle formée contre un accord dérogatoire. Confirmant l'opinion déjà émise par l'administration (Circ. 25 oct. 1983, JONC 20 déc. 1983, p. 11201), la cour d'appel pose en règle que l'opposition frappe l'intégralité du texte et non pas seulement les clauses l'ayant provoquée.

Mais, surtout, cette décision retient l'attention en raison des mises en garde qu'elle contient et qui semblent s'adresser aussi bien aux entreprises publiques à statut, qu'aux entreprises du secteur privé. A l'heure où des négociations s'engagent ou vont s'engager sur le passage aux 35 heures dans certaines entreprises publiques à statut (SNCF, RATP...), l'annulation, par la Cour d'appel de Paris, de l'accord EDF-GDF pour non-respect des règles statutaires sonne en effet comme un avertissement ; l'attention des négociateurs est ainsi attirée sur les conditions dans lesquelles des conventions ou accords d'entreprise peuvent compléter les dispositions d'un statut du personnel ou en déterminer les conditions d'application ; il leur est spécialement signalé que si un accord de réduction du temps de travail peut effectivement instituer un complément du statut préexistant, il ne saurait, en revanche, s'y substituer en raison d'un recours de grande ampleur à certaines mesures, comme le recrutement systématique d'agents à temps réduit tendant en fait à remplacer, par une durée du travail à 32 heures, celle visée dans le statut. Avertissement, donc, destiné aux entreprises à statut, ainsi invitées à respecter leur spécificité, mais mise en garde, également, adressée tant à ces entreprises qu'à celles relevant du secteur privé et concernant cette fois l'aide à la réduction du temps de travail : en effet, c'est la compensation financière pour passer aux 32 heures que la cour d'appel semble finalement critiquer en décidant que cette aide crée « une

discrimination dans la rémunération entre les agents effectuant le même travail, selon qu'ils sont employés à temps plein ou à temps réduit ». Compte tenu de la généralité des termes employés, cette appréciation, de fait, pourrait bien concerner toutes les entreprises, qu'elles relèvent donc du secteur privé ou public, décidant de compenser en partie le passage aux 35 heures de certains salariés, sans faire bénéficier de cet avantage financier les salariés non concernés par cette réduction du temps de travail, les nouveaux embauchés ou encore les salariés à temps partiel.

L'aide à la réduction du temps de travail est-elle, pour autant, condamnée en raison de son caractère discriminatoire ? Le principe d'égalité des rémunérations entre les salariés, rappelé par l'arrêt du 29 oct. 1996 (Dr. soc. 1996, p. 1014 ; D. 1998, Somm. p. 259, obs. M.-T. Lanquetin), pourrait le laisser croire. Mais cette règle visant le seul cas où « les salariés sont placés dans une situation identique », les parties à la négociation devraient toujours disposer d'une certaine marge de manoeuvre lors de leurs discussions : à condition de justifier leurs choix par des raisons objectives excluant tout arbitraire, ils devraient être en droit de faire bénéficier certains salariés de compléments de rémunération, refusés à d'autres, placés dans une situation différente.