

C4

N° RG 20/00562

N° Portalis
DBVM-V-B7E-KKZA

COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section A ARRÊT DU MARDI 29 MARS 2022

N° Minute :

Appel d'une décision (N° RG 18/03210)
rendue par le TJ hors JAF, JEX, JLD, J. EXPRO, JCP de GRENOBLE
en date du 13 janvier 2020
suivant déclaration d'appel du 29 Janvier 2020

APPELANTE :

SA ELECTRICITE DE FRANCE, prise en la personne de son représentant
légal en exercice, domicilié en cette qualité audit siège.
22-30, Avenue de Wagram
75008 PARIS

représentée par Me Delphine DUMOULIN de la SELARL GALLIZIA
DUMOULIN ALVINERIE, Avocat postulant inscrit au barreau de GRENOBLE,
et par Me Benajmin KRIEF, Avocat plaidant inscrit au barreau de PARIS,

INTIMEES :

Syndicat SUD ENERGIE EDF DTG, pris en la personne de son
représentant légal domicilié en cette qualité audit siège,
21, Avenue de l'Europe - BP 41
38040 GRENOBLE

Syndicat CGT DES SALARIES DE L'ENERGIE DE L'ISERE, pris en la
personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège,
21, Avenue de l'Europe - BP 41
38040 GRENOBLE

Comité d'établissement COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE DTG, pris
en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit
siège,
21, Avenue de l'Europe - BP 41
38040 GRENOBLE

représentés tous les trois par Me Pierre JANOT de la SCP JANOT &
ASSOCIES, Avocat inscrit au barreau de GRENOBLE,

Copie exécutoire délivrée le :

COMPOSITION DE LA COUR :

LORS DU DÉLIBÉRÉ :

la SELARL GALLIZIA DUMOULIN
ALVINERIE
la SCP JANOT & ASSOCIES

Madame Valéry CHARBONNIER, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Madame Gaëlle BARDOSSE, Conseillère,
Madame Magali DURAND-MULIN, Conseillère,

DÉBATS :

A l'audience publique du 11 Janvier 2022,

Mme Valéry CHARBONNIER, Conseillère faisant fonction de Présidente, chargée du rapport, assistée de Mme Mériem CASTE-BELKADI, Greffière, a entendu les parties en leurs conclusions et plaidoiries, les parties ne s'y étant pas opposées conformément aux dispositions de l'article 805 du code de procédure civile.

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 29 Mars 2022, délibéré au cours duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 29 Mars 2022.

Exposé du litige :

Le 25 janvier 1999, un accord national relatif à la réduction du temps de travail a été conclu entre les présidents d'EDF et de GDF (aujourd'hui ENGIE) et les fédérations CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO.

Aux termes de l'article 1.1, de l'accord susvisé il était prévu la possibilité d'une réduction collective du temps de travail à 32 heures hebdomadaires dans les équipes où plus de la moitié des agents sont volontaires, étant précisé que la mise en œuvre de cette réduction devait être négociée par accord local ou ultérieurement à tout moment par voie d'avenant à cet accord local.

C'est à ce titre que le 5 juillet 1999 a été conclu entre le directeur de l'unité DTG d'EDF (Division Technique Générale) et les syndicats CFDT, CFE-CGC et CGT un accord local sur la réduction du temps de travail et l'emploi, lequel prévoit, en son article 4, que « dans les groupes élémentaires où plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures sur 4 journées de 8 heures, avec maintien du fonctionnement sur 5 jours », ce même article définissant un groupe élémentaire comme « un collectif de travail ayant une activité, une mission ou un client communs et pouvant générer des gains d'optimisation », un tel groupe ne pouvant « correspondre ni à un découpage ni à un assemblage artificiels », et disposant en outre que « la mise en œuvre de la RCTT fait l'objet d'un projet écrit, soumis pour examen au Comité de suivi de l'accord », dont la composition est définie à l'article 15 de l'accord.

Le 16 juillet 2016, sept salariés du service BOTM de la DTG ont sollicité une étude de faisabilité organisationnelle du service en vue d'une réduction du temps de travail à 32 heures, à laquelle la direction a refusé d'accéder par un courrier en date du 21 juillet 2017.

Le 20 mars 2017, vingt salariés du service CEAN de la DTG ont adressé à la direction une demande pour la mise en place de la RCTT, à laquelle la direction a refusé également d'accéder par un courrier en date du 21 juillet 2017.

Le 24 mars 2017, huit salariés du service CMS de la DTG ont sollicité une étude de faisabilité organisationnelle afin que les agents bénéficient de la réduction collective du temps de travail à 32 heures, la direction refusant d'accéder à cette demande par courrier en date du 10 juillet 2018.

Enfin, au cours du mois de septembre 2017, quinze salariés du service TOPO de la DTF demandaient également la réalisation d'une étude de faisabilité pour un passage en RCTT, demande refusée par la direction lors d'une réunion du comité de suivi en date du 29 septembre 2017.

Par acte du 12 juillet 2018, le syndicat SUD Energie, le syndicat CGT et le comité d'établissement DTG de la société EDF ont fait assigner la SA Electricité de France devant le Tribunal de grande instance de Grenoble aux fins qu'il lui soit ordonné, sous astreinte, d'appliquer l'accord collectif du 5 juillet 1999, et d'obtenir la condamnation de cette dernière à leur verser des dommages et intérêts au titre de

l'inexécution dudit accord.

Par jugement du 13 janvier 2020, le tribunal judiciaire de Grenoble a :

- Condamné la SA Electricité de France, sous astreinte de 50 € par jour de retard passé le délai d'un mois suivant le présent jugement, à appliquer l'accord sur la réduction du temps de travail et l'emploi du 5 juillet 1999 soit :
 - Le passage à la RCTT du service BOTM suite à la demande de 7 salariés sur 8 du 16 juin 2016,
 - Le passage à la RCTT du service CEAN suite à la demande de 20 salariés sur 21 du 20 mars 2017,
 - Le passage à la RCTT du service TOPO suite à la demande 15 salariés sur 19 de septembre 2017,
 - Le passage à la RCTT du service CMS suite à la demande de 8 salariés sur 14 du 24 mars 2017,
 - Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat SUD la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts.
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat CGT la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au Comité d'établissement DTG la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat SUD la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat CGT la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au Comité d'établissement DTG syndicat SUD la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;
- Condamné la SA Electricité de France aux dépens.

La SA Electricité de France a relevé appel par déclaration de son conseil au greffe de la présente juridiction le 29 janvier 2020.

A l'issue de ses conclusions notifiées par voie électronique le 4 janvier 2021, la SA Electricité de France demande à la cour de :

- Infirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 13 janvier 2020 par le tribunal judiciaire de Grenoble (RG n° 18/03210),
- En conséquence,
- Sur l'application de l'accord du 5 juillet 1999 :
 - Rejeter la demande présentée par les syndicats CGT et Sud Energie visant à constater la non-application de l'accord du 5 juillet 1999,
 - Prendre acte du fait qu'en dernier lieu les syndicats ne sollicitent plus sous astreinte l'application de l'accord du 5 juillet 1999,
- Sur la demande de dommages et intérêts présentée par les syndicats CGT et Sud Energie (10 000 euros) :
 - Les débouter de leur demande,
- Sur la demande de dommages et intérêts présentée par le comité social et économique d'établissement DTG de la société EDF (10 000 euros) :
 - Le débouter de sa demande,
- Condamner le syndicat Sud Energie EDF DTG, le syndicat CGT des salariés de l'énergie de l'Isère, et le comité social économique d'établissement DTG de la société EDF à verser, chacun, à la société EDF une somme de 2000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- Les condamner, chacun pour ce qui les concerne, aux dépens qui pourront être recouverts directement par Maître Delphine Dumoulin, avocat, dans les conditions de l'article 699 du code de procédure civile.

A l'issue de leurs conclusions notifiées par la voie électronique le 3 janvier 2022, le syndicat Sud Energie EDF DTG, le syndicat CGT des salariés de l'Energie de l'Isère, et le Comité social et économique d'établissement DTG, demandent à la cour de :

- Sur la non-application de l'accord :
 - Confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a constaté la non-application de l'accord collectif sur la réduction du temps de travail et de l'emploi du 5 juillet 1999 concernant :
 - Le passage à la RCTT du service BOTM suite à la demande de 7 salariés sur 8 du 16 juin 2016,
 - Le passage à la RCTT du service CEAN suite à la demande de 20 salariés sur 21 du 20 mars 2017,
 - Le passage à la RCTT du service TOPO suite à la demande de 15 salariés sur 19 de septembre 2017,
 - Le passage à la RCTT du service CMS suite à la demande de 8 salariés sur 14 du 24 mars 2017,
 - Confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a condamné la société EDF à verser au syndicat CGT et au syndicat Sud des dommages et intérêts pour inexécution d'un accord collectif,
 - Réévaluant la condamnation dans son quantum,
 - Condamner la société EDF à verser au syndicat Sud la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour inexécution d'un accord collectif,
 - Condamner la société EDF à verser au syndicat CGT la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts pour inexécution d'un accord collectif.
- Sur le non-respect des prérogatives du CSE :
 - Confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a condamné la société EDF à verser au comité d'établissement DTG des dommages et intérêts,
 - Réévaluant la condamnation dans son quantum,
 - Condamner la société EDF à verser au comité d'établissement DTG la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts,
- Sur les frais de procédure :
 - Confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a condamné la société EDF à verser au syndicat Sud la somme de 1000 euros au titre des frais irrépétibles en première instance,
 - Confirmer le jugement du tribunal de grande instance en ce qu'il a condamné la société EDF à verser au syndicat CGT la somme de 1000 euros au titre des frais irrépétibles en première instance,
 - Confirmer le jugement du tribunal de Grande instance en ce qu'il a condamné la société EDF à verser au comité d'établissement DTG la somme de 1000 euros au titre des frais irrépétibles en première instance,
- Statuant à nouveau en cause d'appel,
 - Condamner la société EDF à verser au syndicat CGT la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et aux entiers dépens,
 - Condamner la société EDF à verser au syndicat Sud la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et aux entiers dépens,
 - Condamner la société EDF à verser au comité d'établissement DTG la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 en cause d'appel du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, la cour se réfère à la décision attaquée et aux dernières conclusions déposées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 11 janvier 2022.

MOTIFS DE LA DECISION :

Moyens des parties,

Le syndicat Sud Energie EDF DTG, le syndicat CGT des salariés de l'Energie de l'Isère, et le Comité social et économique d'établissement DTG (Division Technique Générale) font valoir que l'employeur a méconnu la force obligatoire de l'accord du 5 juillet 1999 en dénaturant les termes, aucune disposition de l'accord ne conditionnant la réduction collective du temps de travail (RCTT) à un contexte économique favorable, qu'ainsi, il n'était pas fondé à refuser les différentes demandes de RCTT faites par quatre services de la DTG au motif d'un contexte économique défavorable, les conditions posées par l'accord étant parfaitement remplies.

En effet, la direction ne conteste pas que les services BOTM, CEAN, TOPO et CMS constituent des groupes élémentaires éligibles à la RCTT, et la condition posée par l'accord selon laquelle plus de la moitié des agents du groupe doivent être à l'origine de la demande était bien remplie.

En outre, les demandes ont bien été examinées par le comité de suivi, composé d'un représentant syndical par organisation signataire, de deux représentants de l'employeur, du directeur des ressources humaines et du directeur de l'établissement qui le préside.

Les parties intimées soutiennent par ailleurs que la question du gain d'organisation n'est pas un critère d'éligibilité au dispositif de RCTT, mais uniquement un critère permettant de définir le périmètre sur lequel la réduction du temps de travail peut s'opérer, que la seule condition d'éligibilité réside dans le nombre de salariés exprimant leur volonté de réduire leur temps de travail, et que la direction ne peut invoquer son pouvoir de direction et d'organisation pour justifier une application arbitraire et unilatérale de l'accord,

Elles ajoutent que la présente procédure a uniquement pour but de suspendre l'exécution du jugement de première instance et d'éviter le passage à 32 heures, dès lors que l'accord ne sera probablement plus applicable au moment du délibéré, la direction ayant dénoncé l'accord d'entreprise du 5 juillet 1999 le 27 janvier 2020.

La société EDF fait valoir que les demandes formées au sein des services CMS, TOPO et BOTM ne remplissaient pas les conditions de quorum, la condition de majorité au sein des groupes élémentaires prévue par l'article 4 de l'accord n'étant pas remplie, que c'est à tort que les syndicats intimés, et le juge de première instance, considèrent que le quorum doit être décompté uniquement en tenant compte des salariés concernés par une durée de travail horaire et non journalière, ce qui conduit à exclure les cadres au forfait annuel en jours, alors que l'accord n'exclut par les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours, ceux-ci étant également concernés par le passage de certains membres de leur équipe à une durée de travail réduite ou égale à 32 heures au lieu de 35 heures.

L'employeur ajoute qu'elle était au surplus parfaitement fondée à refuser les demandes de mise en place de la RCTT en se fondant sur des critères économiques, tels que la compétitivité ou encore l'amélioration du service apporté à la clientèle, critères dont elle est juge, dès lors que le préambule de l'accord national du 25 janvier 1999 prévoit qu'il « articule la réduction du temps de travail de tous, la création d'un maximum d'emplois compatibles avec les objectifs de compétitivité, la modernisation des entreprises, l'optimisation de l'outil de travail, l'amélioration de la qualité et de la disponibilité des services aux clients ».

Ainsi, c'est à tort que le juge de première instance a jugé que l'article 4 de l'accord du 5 juillet 1999 est clair, se suffit à lui-même et ne nécessite pas d'être interprété à la lumière des objectifs des préambules de l'accord local comme national. En outre, plusieurs dispositions de l'accord local prévoient que la mise en œuvre de la RCTT fait l'objet d'un projet et que le comité de suivi examine les propositions de RCTT, ce qui implique que la seule condition de quorum ne suffit pas à rendre obligatoire le passage à la RCTT.

Sur ce,

Il y a lieu, à titre liminaire, de constater que les intimés à la présente instance ne demandent plus l'application de l'accord du 5 juillet 1999, aux motifs, d'une part, que cet accord a pris fin le 26 mai 2021 à la suite de sa dénonciation par l'employeur le 27 janvier 2020, et d'autre part, que les services ayant fait des demandes au titre de cet accord ont cessé d'exister dans le cadre d'une réorganisation interne de l'entreprise.

Il en résulte que la condamnation, par le jugement du tribunal judiciaire de Grenoble en date du 13 janvier 2020, enjoignant à la SA Electricité de France d'appliquer l'accord devra nécessairement être infirmée, en ce qu'elle est désormais dépourvue d'objet.

Toutefois, les intimés ayant maintenu leurs demandes indemnitaires en cause d'appel, la Cour est appelée à statuer sur la violation par la SA Electricité de France des dispositions de l'accord du 5 juillet 1999, sur la période comprise entre le moment où des demandes formulées par différents services de la DTG ont été transmises à l'employeur et la disparition de l'accord.

En effet, la disparition de l'accord ne saurait avoir pour effet de faire disparaître les éventuelles violations de celui-ci commises par l'employeur lorsque l'accord était en vigueur, ainsi que le préjudice que ces violations ont pu causer, l'obligation de réparer le préjudice causé, qui s'est formée au moment où les violations se sont produites, perdurant indépendamment de la disparition dudit accord et restant due de ce fait.

Aux termes de l'article 1103 du code civil, les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits.

Selon l'article 1188 du code civil, le contrat s'interprète d'après la commune intention des parties plutôt qu'en s'arrêtant au sens littéral de ses termes. Lorsque cette intention ne peut être décelée, le contrat s'interprète selon le sens que lui donnerait une personne raisonnable placée dans la même situation.

Selon l'article 1189 du même code, toutes les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par rapport aux autres, en donnant à chacune le sens qui respecte la cohérence de l'acte tout entier. Lorsque, dans l'intention commune des parties, plusieurs contrats concourent à une même opération, ils s'interprètent en fonction de celle-ci.

Selon l'article 1191 du même code, lorsqu'une clause est susceptible de deux sens, celui qui lui confère un effet l'emporte sur celui qui ne lui en fait produire aucun.

Enfin, selon l'article 1192 du même code, on ne peut interpréter les clauses claires et précises à peine de dénaturation.

S'agissant, en premier lieu, de la condition relative au nombre d'agents nécessaires pour formuler une demande de réduction collective du temps de travail, l'article 1.1 intitulé « *Un temps de travail réduit pour tous* » de l'accord du 25 janvier 1999 portant sur la réduction du temps de travail, prévoit que « *la réduction du temps de travail doit conduire à améliorer les conditions de travail des agents, créer de l'emploi et revoir les organisations pour moderniser le service public et le fonctionnement des entreprises* ».

Ce même article, sous le titre « *La réduction à 35 heures* », prévoit la réduction du temps de travail à 35 heures avec maintien du salaire.

Et sous le titre « *La réduction collective à 32 heures* », il est prévu que « *dans les équipes où plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires, avec maintien a minima d'un fonctionnement sur cinq jours. La mise en œuvre de cette réduction peut être*

négoiée par accord local ou ultérieurement et à tout moment par voie d'avenant à cet accord local.

Le temps de travail des agents concernés par cette réduction collective peut être organisé sur quatre jours par semaine dans le cadre de l'amplitude adoptée. Les agents volontaires perçoivent une prime d'aide à la réduction du temps de travail équivalent à 2/35ième du salaire mensuel temps plein (soit une rémunération de 97,1 % du salaire mensuel temps plein).

Pour les agents dans le coefficient (NR, échelon) est inférieur à celui du NR 10 échelon 4, le calcul de cette prime est effectué sur la base du NR 10 échelon 4.

Les agents des équipes concernées qui ne souhaitent pas intégrer le dispositif de réduction collective peuvent rester à 35 heures et opter à tout moment pour les 32 heures.

Dans le cas où les besoins du service rendu nécessitent une augmentation de l'amplitude hebdomadaire, celle-ci donne lieu à une compensation entend défini en annexe 1 ».

Par ailleurs, sous le titre « Le temps de travail des cadres », l'article prévoit que « il est impératif que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres au même titre qu'à l'ensemble du personnel, ce qui impose de revoir l'organisation du travail, le système de délégation, les missions et les ressources. Cela débouchera sur une réduction de la charge de travail des cadres et, dans de nombreux cas, sur la création d'emplois de cadre ou d'assistants. La création de ces emplois sera précisée dans les plans de recrutement des directions.

Le principe est que les cadres intègrent les dispositifs de réduction collective ou d'aménagement du temps de travail et bénéficient des mêmes compensations en temps que les autres agents, y compris le travail sur quatre jours.

Les cadres qui n'entrent pas dans un dispositif d'aménagement collective du temps de travail bénéficient de la réduction du temps de travail à 35 heures en dégageant des journées entières de repos. Ces journées autorisent, par exemple, une répartition du temps de travail avec une alternance d'une semaine de 4 jours et d'une semaine de 5 jours. La programmation des jours de repos sera convenue a priori, au cours de l'entretien hiérarchique ».

Et aux termes de l'article 4 intitulé « Réduction collective du temps de travail (RCTT) » de l'accord sur la réduction du temps de travail et l'emploi EDF-DTG du 5 juillet 1999, pris en application de l'accord du 25 janvier 1999 :

« Un groupe élémentaire est un collectif de travail ayant une activité, une mission ou un client communs et pouvant générer des gains d'organisation. Il ne doit correspondre ni à un découpage ni à un assemblage artificiels. »

« Dans les groupes élémentaires où plus de la moitié des agents sont volontaires, le temps de travail est réduit à 32 heures hebdomadaires sur 4 journées de 8 heures, avec maintien du fonctionnement sur cinq jours. »

La cour relève que l'article 4 de l'accord du 5 juillet 1999 précité, reprend la formulation de l'article 1.1 de l'accord du 25 janvier 1999, à savoir « plus de la moitié des agents sont volontaires ».

Il n'est pas contesté que l'accord du 5 juillet 1999 ne peut être en contradiction avec l'accord du 25 janvier 1999, dès lors qu'il trouve son fondement juridique dans ce dernier (article 4 de l'accord du 25 janvier 1999).

Il résulte de ces énonciations que l'expression « les agents volontaires » doit s'interpréter au regard des dispositions de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 1999.

Or, la cour constate que dans les cinq alinéas sous le titre « La réduction collective à 32 heures » de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 1999, l'expression « agents volontaires » est également employée pour désigner les agents qui percevront une prime d'aide à la réduction du temps de travail : « Les

agents volontaires perçoivent une prime d'aide à la réduction de temps de travail (...) ».

Il n'est pas contestable que l'expression « *les agents volontaires* » désigne ici les agents ayant fait le choix d'être soumis à une durée hebdomadaire de travail de 32 heures, soit les agents soumis à une durée de travail de 35 heures par semaine, ce qui exclut automatiquement les agents ne pouvant bénéficier d'une telle réduction (soit les agents soumis à une convention de forfait en jours).

En outre, les alinéas susvisés font référence, sans aucune ambiguïté, aux agents susceptibles d'être personnellement soumis à une durée hebdomadaire de travail de 32 heures par l'usage des expressions suivantes : « *les agents concernés par cette réduction collective* » et « *les agents des équipes concernées* ».

Ainsi, il y a lieu de retenir que ces alinéas de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 1999 ne visent, par l'usage de ces trois expressions (« *les agents volontaires* », « *les agents concernés par cette réduction collective* » et « *les agents des équipes concernées* »), que les agents susceptibles d'être soumis à une durée hebdomadaire de 32 heures au sein d'une équipe, et non l'ensemble des agents de cette équipe, incluant les agents qui ne sont pas susceptibles d'être soumis à une réduction de leur durée hebdomadaire de travail parce qu'ils seraient assujettis à une convention de forfait en jours.

Cette interprétation est également corroborée par le fait que ni l'accord du 25 janvier 1999 ni l'accord du 5 juillet 1999 ne font référence aux agents soumis à une convention de forfait en jours ou introduisent une distinction entre ces deux types d'agents. L'article 1.1 de l'accord du 25 janvier 1999 réserve d'ailleurs plusieurs alinéas à la question de la réduction du temps de travail des cadres en précisant que ceux-ci doivent également bénéficier de la réduction du temps de travail à 35 heures, ce qui implique manifestement, qu'à l'époque de la conclusion de l'accord, la plupart des cadres étaient vraisemblablement soumis une durée de travail de 39 heures et étaient donc directement concernés par la réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, et, éventuellement, par une réduction à 32 heures.

En conséquence, la cour retient que toutes les occurrences de l'expression « *agents volontaire* » dans les accords du 25 juin 1999 et du 5 juillet 1999 doivent s'interpréter dans le sens des agents susceptibles d'être soumis, à titre personnel, à une réduction du temps de travail à 32 heures, soit les agents soumis à une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, ce qui exclut de fait tous les agents soumis à une convention de forfait en jours.

C'est donc à tort que la SA Electricité de France a cru pouvoir écarter les demandes de réduction collective du temps de travail (RCTT) formulées par plusieurs équipes au sein de la DTG (Division Technique Générale) au motif que la condition posée par le deuxième alinéa de l'article 4 de l'accord du 5 juillet 1999, à savoir qu'au sein d'un groupe élémentaire plus de la moitié des agents soient volontaires pour la réduction du temps de travail à 32 heures, n'était pas remplie, alors qu'elle reconnaît elle-même dans ses écritures que plus de la moitié des agents soumis à une durée de travail de 35 heures ont fait la demande dans chacun des services.

S'agissant, en second lieu, de la possibilité pour la direction de refuser la demande de réduction collective du temps de travail pour des raisons tenant au contexte économique, le préambule de l'accord du 25 janvier 1999 prévoit que « *cet accord global articule la réduction du temps de travail de tous, la création d'un maximum d'emplois compatibles avec les objectifs de compétitivité, la modernisation des entreprises, l'optimisation de l'outil de travail, l'amélioration de la qualité de la disponibilité des services aux clients* ».

Toutefois, la cour constate que si le préambule de l'accord du 25 janvier 1999, qui n'a pas de valeur normative, mentionne bien des objectifs de nature économique, ces objectifs ne sont mentionnés explicitement dans aucune des dispositions de l'accord.

En revanche, ce même accord prévoit dans sa partie 6 intitulée « *Dispositif de contrôle de l'application de l'accord* » qu'un dispositif de contrôle de l'application de l'accord national et des accords nationaux

est mis en place, afin de s'assurer à tous les niveaux de la réalisation effective des objectifs de ces accords.

Ainsi s'agissant du dispositif local, il est prévu que dans chaque unité ou un accord local aura été créé, un groupe de contrôle composés des parties signataires est mise en place avec pour mission de contrôler, entre autres, l'atteinte des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes en formation par alternance ; et s'agissant du dispositif national, il est prévu la création d'un groupe de contrôle national chargé, entre autres, de la réalisation des engagements d'embauche sur le plan quantitatif et qualitatif, et de la cohérence des actions menées au sein de la direction avec les finalités et engagements de l'accord national, notamment en ce qui concerne l'objectif de réduction des heures supplémentaires et la réalisation des embauches.

Il ressort incontestablement de ces différentes dispositions que les objectifs principaux de cet accord sont la réduction du temps de travail (passage à 35 heures et éventuellement à 32 heures hebdomadaires) et la réalisation d'embauches, objectifs qui s'évincent également du deuxième paragraphe du préambule de l'accord du 25 janvier 1999, dans lequel les parties signataires (la direction d'EDF, la direction de Gaz de France, les fédérations syndicales) ont affirmé « leur volonté commune de développer l'emploi par la mise en œuvre de l'ensemble du présent accord » en précisant que « 18 000 à 20 000 agents statutaires seront embauchés dans les trois ans garantissant une augmentation significative des effectifs ».

Par ailleurs, s'il est prévu à l'article 4 de l'accord local du 5 juillet 1999 que la mise en œuvre de la RCTT fait l'objet d'un projet écrit, soumis pour examen au comité de suivi de l'accord, ni l'accord du 25 janvier 1999 ni l'accord local du 5 juillet 1999 ne mentionnent la possibilité pour la direction de refuser un projet de RCTT pour des motifs économiques tenant à la compétitivité, l'amélioration de la qualité ou la disponibilité des services aux clients.

En effet, la seule mention de ces objectifs dans le préambule du 25 janvier 1999, dépourvu en lui-même de valeur normative, ne peut, à elle seule, avoir pour effet de lui conférer un tel pouvoir, alors même qu'aucun des deux accords ne fait mention d'un quelconque pouvoir de la direction l'autorisant à refuser un projet de RCTT pour ces motifs.

Eu égard à l'ensemble de ces constatations, la cour retient que l'accord, ne conditionne pas la réduction collective du temps de travail à l'existence d'un contexte économique spécifique, et à la réalisation d'objectifs de nature économique, de sorte que la direction disposerait nécessairement et implicitement d'un pouvoir d'appréciation l'autorisant à refuser toute demande de RCTT en raison de l'évolution défavorable du contexte économique. En conséquence, seules les conditions posées par l'accord justifient le rejet d'une demande.

Il résulte de l'article 4 de l'accord du 5 juillet 1999 que trois conditions doivent être remplies pour qu'une demande de réduction du temps de travail à 32 heures soit recevable, à savoir, premièrement, l'existence d'un groupe élémentaire, qui est défini comme un collectif de travail ayant une activité, une mission ou un client communs et pouvant générer des gains d'organisation, étant précisé que ce groupe élémentaire ne doit correspondre ni à un découpage ni à un assemblage artificiels, deuxièmement, que plus de la moitié des agents de ce groupe élémentaire soit volontaire pour une réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires, troisièmement, que cette réduction à 32 heures sur 4 journées de 8 heures permettent le maintien du fonctionnement du groupe élémentaire sur cinq jours.

Ainsi, le projet visé par l'article 4 de l'accord a seulement pour fonction de permettre au comité de contrôle, auquel il est soumis, de s'assurer que ces conditions sont remplies. Dès lors que ces conditions sont remplies, la direction est liée par la demande et tenue d'y faire droit en prenant les dispositions nécessaires à la mise en place de la réduction du temps de travail à 32 heures, notamment dans le respect des conditions posées par dispositions posées par l'article 4 de l'accord du 5 juillet 1999.

La cour relève que la SA Electricité de France ne soutient, ni que les services ayant fait des demandes de RCTT sur le fondement de l'accord du 5 juillet 1999 ne constituaient pas des groupes élémentaires ni que les agents à l'origine de ces demandes ne représentaient pas plus de la moitié des agents soumis,

RG N° 20/00562

au sein de chacun des services concernés, à une durée de travail de 35 heures hebdomadaires, ni que leurs projets ne permettaient pas d'assurer un fonctionnement du service sur cinq jours par semaine.

En outre, il est sans incidence que le nouvel accord signé le 22 octobre 2021 fasse mention de la nécessité d'assurer le respect de ses objectifs économiques avec l'objectif de réduction du temps de travail.

Enfin, le fait que le contexte économique ait évolué entre la date de signature de l'accord local initial et la demande formulée par différents services de la DTG, ne justifie pas que la direction puisse, au motif de cette évolution, refuser une demande de RCTT, la direction ayant toujours la possibilité de dénoncer l'accord et d'en renégocier un avec les organisations syndicales, afin de prendre en compte, dans le respect de l'accord national du 25 janvier 1999, les nouvelles contraintes économiques s'imposant à la SA Electricité de France.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la SA Electricité de France ne justifie d'aucune raison l'autorisant, au titre des accords du 25 janvier 1999 et du 5 juillet 1999, à refuser l'application de l'accord du 5 juillet 1999 et la mise en place d'une RCTT à 32 heures par semaine pour les services en ayant fait la demande.

Eu égard à la violation de l'accord 5 juillet 1999 par la direction, et à l'impossibilité d'ordonner l'application de l'accord à ce jour, celui-ci ayant cessé d'exister en raison de sa dénonciation par l'employeur, il y a lieu d'évaluer le préjudice subi par chacune des organisations syndicales intimées à la somme de 2 000 euros par voie de confirmation du jugement déféré.

Sur la demande de dommages et intérêts formée par le comité d'établissement DTG de la société EDF :

Moyens des parties,

Le comité d'établissement fait valoir que conformément à l'article L. 2323-1 du code du travail, il doit être consulté sur toute décision impactant le rythme de travail, que la société EDF, en refusant d'appliquer l'accord, a privé le comité social et économique de la possibilité de s'associer à une mesure de réduction du temps de travail, relevant de son champ d'attribution, et qu'en invoquant le contexte économique, la société EDF a modifié les conditions d'application de l'accord du 5 juillet 1999 pour l'avenir, sans l'informer ni le consulter, en contradiction avec ses attributions.

La société EDF fait quant à elle valoir qu'en ne donnant pas de suite positive aux demandes de RCTT présentées par les quatre services, elle n'a pris aucune mesure de nature à affecter la durée du travail, qu'en conséquence, elle n'avait pas à consulter le comité d'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'époque des faits, que n'ayant pas modifié les conditions d'application de l'accord local du 5 juillet 1999, elle n'avait pas non plus à le consulter à ce titre.

Ainsi, c'est à tort que le tribunal judiciaire a jugé qu'en rejetant les demandes d'intégration au dispositif RCTT, elle avait modifié les conditions d'application de l'accord du 5 juillet 1999 et violé les prérogatives du comité d'établissement en omettant de le consulter sur une mesure de réduction du temps de travail.

Sur ce,

Selon l'article L. 2323-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'époque des faits, 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 est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,

RG N° 20/00562

la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Selon l'article L. 2327-15 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à l'époque des faits, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Il a été retenu précédemment que la SA Electricité de France avait violé les dispositions de l'accord du 5 juillet 1999, en refusant d'accéder aux demandes de plusieurs services de la DTG de mettre en place une réduction collective du temps de travail.

Eu égard aux fonctions du comité d'établissement, telles que décrites par l'article L. 2323-1 du code du travail précité, qui fait obligation à l'employeur de l'informer et de consulter notamment sur les mesures de nature à affecter la durée du travail, il y a lieu de retenir qu'en manquant d'accéder aux demandes de RCTT en violation de l'accord du 5 juillet 1999, la SA Electricité de France a empêché le comité d'établissement DTG de la société EDF, devenu aujourd'hui le comité social et économique DTG de la société EDF, de remplir l'une de ses missions.

Le jugement de première instance, qui a justement évalué le préjudice subi par le comité social économique DTG de la société EDF en condamnant la SA Electricité de France à lui verser la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts, doit être confirmé de ce chef.

Sur les demandes accessoires :

Le jugement de première instance est confirmé sur les frais irrépétibles les dépens.

La SA Electricité de France, partie perdante, et condamnée aux dépens d'appel.

En cause d'appel, la SA Electricité de France est condamnée à payer à chacune des parties intimées la somme de 1 500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, statuant publiquement et contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

CONFIRME le jugement du tribunal judiciaire de Grenoble du 13 janvier 2020, en ce qu'il a :

- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat CGT la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat SUD la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au Comité d'établissement DTG la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat SUD la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au syndicat CGT la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;
- Condamné la SA Electricité de France à payer au Comité d'établissement DTG syndicat SUD la somme de 1 000 € au titre des frais irrépétibles ;

RG N° 20/00562

- Condamné la SA Electricité de France aux dépens.

L'INFIRME pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la SA Electricité de France à payer au syndicat **SUD** la somme de **1 500 €** au titre des frais irrépétibles en cause d'appel ;

CONDAMNE la SA Electricité de France à payer au syndicat **CGT** la somme de 1 500 € au titre des frais irrépétibles en cause d'appel ;

CONDAMNE la SA Electricité de France à payer au **Comité d'établissement DTG** syndicat **SUD** la somme de 1 500 € au titre des **frais irrépétibles en cause d'appel** ;

CONDAMNE la SA Electricité de France aux dépens d'appel.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Signé par Madame Valéry CHARBONNIER, Conseillère faisant fonction de Présidente, et par Madame Mériem CASTE-BELKADI, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par la magistrate signataire.

La Greffière,

La Présidente,