



PIERRE
BURUCOA

DESS de droit social
Bachelor of laws

avocat@burucoa.fr

39 RUE TOURAT
33000 BORDEAUX
TÉL 09 50 54 70 74
FAX 09 55 54 70 74



SAS FINEGA

Lieudit Gournier
26200 MONTELIMAR

SAS AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE

14 cours du Général de Gaulle
33170 GRADIGNAN

Bordeaux, le 21 septembre 2022

Affaire : 22091901 – FILPAC-CGT / AUTAJON

Objet : Mise en demeure

Monsieur le Président,

Je suis le conseil habituel du Syndicat du livre, du papier et de la communication de BORDEAUX (FILPAC-CGT), qui me remet un dossier laissant apparaître que plusieurs différends l'opposent à la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE et au groupe AUTAJON.

A savoir :

- le bénéfice des primes conventionnelles aux intérimaires ;
- la prise en compte de l'ancienneté en intérim en cas d'embauche ultérieure en CDI ;
- le double décompte des heures de grève ;
- la mise en place du comité de groupe.

Certains de ces points ont déjà fait l'objet de débats en Comité social et économique dans le cadre de ses attributions générales, d'autres sont plus spécifiquement portés dans l'intérêt collectif de la profession que mon client représente.



I. Bénéfice des primes conventionnelles aux intérimaires

1)

La rémunération perçue par le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions (C. trav., art. L. 1251-18 et C. trav., art. L. 1251-43, 6o).

Cette règle vaut pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim, qui est une forme de CDD (Cass. soc., 6 juill. 2011, no 09-66.345 ; Cass. soc., 16 févr. 2012, no 10-21.864).

Il s'agit ni plus ni moins que d'une application du principe « à travail égal, salaire égal ».

2)

Par « rémunération », il faut entendre, conformément à l'article L. 3221-3 du Code du travail, non seulement le salaire de base mais aussi tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (C. trav., art. L. 1251-18 ; Circ. DRT no 99-4, 2 avr. 1999 ; Cass. soc., 10 avr. 2002, no 00-41.667 ; Cass. soc., 29 nov. 2006, no 05-42.853 ; Cass. soc., 14 févr. 2007, no 05-42.037).

D'ailleurs, lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise, celle-ci doit être répercutée dans la rémunération du salarié en cours de contrat à durée déterminée ou de mission, à charge pour l'entreprise utilisatrice – ici, AUTAJON – d'en aviser l'entreprise de travail temporaire – RANDSTAD ou ADECCO (Circ. min., 24 févr. 1982, JO 13 mars, p. 838 ; Circ. DRT no 18-90, 30 oct. 1990).

Mais si les travailleurs temporaires ont droit au paiement d'une prime versée aux salariés permanents, c'est sous réserve qu'ils remplissent les conditions pour l'attribution de celle-ci, et notamment les conditions d'ancienneté (Cass. soc., 29 nov. 2006, no 05-40.755).

3)

Prenons l'exemple de la prime annuelle posée par l'annexe IV bis de la Convention collective nationale de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques :

« 1. Il est institué dans chaque entreprise une prime annuelle conventionnelle correspondant à 1 mois de rémunération et calculée sur la base du salaire de l'intéressé au moment de la liquidation de la prime. Cette prime comprend un douzième des éléments constants de la rémunération (notamment les compléments de réduction du temps de travail, les majorations pour heures de nuit, les primes régulières et constantes qui sont la contrepartie directe de l'activité du salarié et les commissions commerciales), à l'exclusion notamment des heures supplémentaires, de ladite prime annuelle, des primes à caractère aléatoire, comme par exemple celles ayant un caractère général d'intéressement aux résultats de l'entreprise ...

2. Cette prime annuelle sera payée au plus tard le 31 décembre, une avance correspondant à 50 % de son montant estimé sera réglée au plus tard le 30 juin.

3. Sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes d'absence, au cours de l'année civile, reconnues par la convention collective pour les congés payés.

Les absences non prévues au paragraphe précédent entraîneront une réduction proportionnelle de la prime ou de l'avance correspondante, à raison des jours d'absence constatés de la période sur une base de 312 jours par an.

4. Elle sera due aux membres inscrits sur les listes du personnel et ayant au moins un mois de présence dans l'entreprise au moment du départ :

- en cas de démission, rupture à l'amiable, et tout autre mode de rupture imputable au salarié ;
- ou de licenciement sauf faute lourde, délai de préavis inclus.

La prime sera payée au prorata du nombre de mois entiers de présence effectués sur la base du salaire de l'intéressé au moment du départ.

5. En cas de départ à la retraite dans les conditions fixées par les textes légaux et conventionnels, les salariés ayant au moins 2 mois de présence au cours d'un semestre bénéficieront par anticipation, au moment de leur départ, de la prime calculée sur la base de la totalité du semestre.

6. Le mode de calcul issu de ce dispositif ne peut être inférieur à 152,25 fois le taux horaire de l'intéressé incluant la totalité du complément de réduction du temps de travail tel qu'il apparaît sur le bulletin de salaire du salarié.

7. Les primes spécifiques résultant d'accords régionaux ou locaux ne sont pas prises en compte par le présent texte. »

On le voit, une seule condition est requise par la convention collective pour bénéficier du 13^{ème} mois : avoir une ancienneté au moins égale à un mois. Ainsi, dès lors qu'un travailleur intérimaire justifie d'une telle ancienneté au sein de la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE, la prime annuelle est due, *prorata temporis* au jour du départ.

Deux situations précises ont été étudiées avec le Comité social et économique :

Exemple 1 :

- embauche en intérim du 1^{er} juin au 15 août 2021 ;
- ancienneté au moins égale à 1 mois ;
- nombre de mois entiers de présence au moment du départ : 2 mois (juin et juillet) ;
- montant de la prime : 1 mois de salaire moyen x 2 mois de présence / 12 mois dans l'année.

Exemple 2 :

- embauche en intérim du 1^{er} décembre 2020 au 31 juillet 2021 ;
- titularisation en CDI à compter du 1^{er} août 2021 ;
- ancienneté au moins égale à 1 mois au 31 décembre 2020 ;
- versement de la prime de décembre 2020 :
 - nombre de mois entiers de présence au moment du versement de la prime : 1 mois ;
 - montant de la prime : 1 mois de salaire moyen x 1 mois de présence / 12 mois dans l'année ;
- versement de la prime de juin 2021 :
 - nombre de mois entiers de présence au moment du versement de la prime : 6 mois ;
 - montant de la prime : 1 mois de salaire moyen x 6 mois de présence / 12 mois dans l'année ;
- versement de la prime de juillet 2021 :
 - nombre de mois entiers de présence au moment du versement de la prime : 1 mois ;
 - montant de la prime : 1 mois de salaire moyen x 1 mois de présence / 12 mois dans l'année ;
- versement de la prime de décembre 2021 (par AUTAJON cette fois-ci) :
 - nombre de mois entiers de présence au moment du versement de la prime : 5 mois ;
 - montant de la prime : 1 mois de salaire moyen x 5 mois de présence / 12 mois dans l'année.

4)

Dès lors qu'un accord collectif applicable dans l'entreprise utilisatrice institue le versement d'une prime de treizième mois à tout salarié présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois, il a été jugé que le refus de la part de l'entreprise de travail temporaire de payer cette prime aux salariés intérimaires remplissant cette condition caractérisait une discrimination constitutive d'un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser (*Cass. soc., 2 mai 2000, no 99-41.446*).

Par ailleurs, le non-respect du principe d'égalité de rémunération avec le titulaire d'un CDI de qualification équivalente et occupant des fonctions identiques est susceptible des sanctions pénales prévues à l'article L. 1255-2 du Code du travail.

Les mêmes sanctions sont applicables à l'entreprise utilisatrice qui omet de communiquer dans le contrat de mise à disposition l'ensemble des éléments de rémunération conformément au 6o de l'article L. 1251-43 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1255-10, 2o*).

5)

Sur le terrain civil, l'article L. 2132-3 du Code du travail dispose :

« Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice.

Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. »

Cet article pose le principe général de l'action en justice du syndicat professionnel, pour la défense de l'intérêt de la profession.

Cette action peut notamment prendre la forme d'une action devant une juridiction civile.

Sur ce fondement, un syndicat peut demander l'exécution d'un accord collectif, son inapplication par l'employeur causant nécessairement un préjudice à la profession (*Cass. soc., 11 juin 2013, no 12-12.818, Bull. civ. V, no 151, JSL, no 348-13*).

L'article L. 2262-11 du Code du travail prescrit pour sa part :

« Les organisations ou groupements ayant la capacité d'agir en justice, liés par une convention ou un accord, peuvent intenter en leur nom propre toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres organisations ou groupements, leurs propres membres ou toute personne liée par la convention ou l'accord. »

Il en résulte que les actions à l'initiative du syndicat peuvent être spécifiquement fondées sur le non-respect d'une disposition conventionnelle.

Faisant application de ces deux articles, la Cour de cassation rappelle de manière constante qu'une organisation syndicale peut solliciter et obtenir, au titre de l'inexécution d'un accord collectif, non seulement des dommages-intérêts pour elle-même et pour les salariés lésés, mais aussi le paiement des salaires prévus par l'accord collectif, dès lors que la demande ne vise pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées (*Cass. Soc. 3 nov. 2011, n° 10-14.948 ; Cass. soc., 12 fév. 2013, n° 11-27.689, FS-P+B ; Cass. soc., 30 avril 2014, n° 12-35.135 ; Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-23.899, FS-P+B, JSL, no 380-7*).

Citons par exemple l'arrêt du 19 novembre 2014 :

« Vu les articles L. 2262-11 et L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que, pour déclarer irrecevable l'action des organisations syndicales, l'arrêt retient qu'il ressort des dispositions de l'article L. 2262-11 du code du travail que l'action reconnue aux organisations syndicales leur permet d'obtenir l'exécution des engagements conventionnels et le cas échéant le paiement de dommages-intérêts, mais non la condamnation de l'employeur au paiement de sommes qui seraient dues à leurs adhérents en application de cette convention ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'action du syndicat ne tendait pas au paiement de sommes déterminées à des personnes nommément désignées mais à l'application des clauses de la convention collective syntec à tous les salariés compris dans son champ d'application et poursuivait en conséquence la réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Dans le même ordre d'idée, sur le terrain salarial, il a été jugé qu'est recevable l'action en justice d'une organisation syndicale, fondée sur l'article L. 2262-11 du Code du travail, demandant la condamnation d'une société à procéder aux augmentations prévues par un accord collectif « au bénéfice d'une catégorie de cadres ». En l'espèce, les juges du fond ont décidé à bon droit que cette demande, qui ne tendait pas au paiement de sommes déterminées à des personnes déterminées, était recevable et avait bien pour objet l'application de l'accord aux cadres non-désignés individuellement (*Cass. soc., 22 févr. 2006, no 04-14.771*).

Autrement dit, les parties à l'accord collectif étant l'employeur et la ou les délégations syndicales, les salariés n'ont pas à être appelés dans la cause dans l'action en exécution forcée dudit accord collectif.

6)

Le contentieux de l'interprétation des conventions et accords collectifs relève de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire (TC, 19 mai 1958 : « l'autorité judiciaire a seule qualité pour déterminer, en cas de litige, le sens et la portée des conventions collectives de travail » ; CE, 7 mars 1986, no 48.455).

Partant, « *Le litige entre un employeur et des syndicats quant à l'interprétation d'accords collectifs relève de la compétence du tribunal de grande instance* » [tribunal judiciaire] (*Cass. soc., 21 nov. 2012, no 11-15.057, Bull. civ. V, no 297*).

D'une manière plus générale, s'agissant d'une question intéressant les libertés fondamentales collectives dans l'entreprise, le juge compétent en la matière est le juge de droit commun, le conseil de prud'hommes ne pouvant connaître que des litiges individuels du travail en application de l'article L. 1411-1 du Code du travail.

7)

Il résulte de ces explications que si la situation n'est pas très rapidement régularisée, mon client sera fondé à saisir le Tribunal judiciaire dans l'intérêt collectif de la profession d'une part, et en application de la disposition conventionnelle précitée d'autre part, au bénéfice de tous les salariés lésés par l'inégalité de traitement dénoncée – dans la limite de la prescription applicable.

II. Reprise d'ancienneté en cas d'embauche des intérimaires

1)

L'article L1251-38 du Code du travail dispose :

« Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail. »

Cette déduction de la période d'essai implique que les fonctions exercées en CDI ne soient pas différentes (Cass. soc. 10 nov. 1993, no 89-45.303). Cette condition n'est pas exigée pour l'ancienneté, ou pour le calcul de l'ancienneté en termes de droits collectifs (élection du CSE par exemple).

Là encore, deux situations individuelles ont été étudiées par le Comité social et économique :

Exemple 1 :

- embauche en intérim du 1^{er} décembre 2020 au 31 juillet 2021 ;
- titularisation en CDI à compter du 1^{er} août 2021 ;
- reprise d'ancienneté de trois mois (mai-juin-juillet) ;
- pas de période d'essai possible.

Exemple 2 :

- embauche en intérim du 1^{er} décembre 2020 au 31 mai 2021 et du 15 au 30 juin 2021 ;
- titularisation en CDI à compter du 1^{er} août 2021 ;
- reprise d'ancienneté d'un mois et demi (tout le mois de mai et la moitié du mois de juin) ;
- période d'essai possible de 15 jours (au lieu de deux mois).

2)

Précisons que cette reprise partielle d'ancienneté ne s'applique pas en cas de requalification de la mission d'intérim en CDI (motif de recours illicite, occupation d'un emploi permanent, poursuite de la relation sans conclusion d'un nouveau contrat, etc.).

En effet, dans cette hypothèse, la relation est requalifiée à durée indéterminée dès le premier jour d'embauche. Il n'y a donc aucune réduction possible de l'ancienneté.

De même, cette reprise partielle ne s'applique pas en cas de titularisation à l'issue d'un CDD conclu directement avec la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE. Dans cette hypothèse, le salarié embauché définitivement à l'issue d'un contrat à durée déterminée conserve l'ancienneté acquise au terme du contrat précédent, sans réduction possible (C. trav., art. L. 1243-11).

3)

Comme détaillé pour le premier point, le Syndicat du livre de Bordeaux présente un intérêt à agir de ce chef dans l'intérêt collectif de la profession, au bénéfice des salariés lésés par la violation de la loi précitée, à savoir tous les intérimaires titularisés au sein de l'entreprise et encore dans l'emploi, dès lors que la privation d'ancienneté est un manquement continu.

III. Double décompte des heures de grève

1)

La règle est bien connue : l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail en sorte que l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire (*Cass. soc.*, 24 juin 1998, no 96-44.234, *JSL*, 17 sept. 1998, no 20-2).

Pour ce faire, l'abattement apporté à la rémunération des salariés grévistes doit être strictement proportionnel à la durée de l'arrêt de travail. Elle ne doit donc pas excéder le temps non travaillé sous peine d'être qualifiée de sanction pécuniaire (*Cass. soc.*, 8 juill. 1992, no 89-42.563, *Dr. soc.* 1992, p. 841).

2)

L'abattement doit être le même en cas de grève que pour tout autre cas de suspension du contrat (*Cass. soc.*, 28 oct. 1997, no 95-40.902).

L'article L. 2511-1 du Code du travail prévoit que l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Ainsi, l'employeur ne peut établir une discrimination en matière de rémunération entre salariés fondée sur leur participation ou leur non-participation à la grève. Cette discrimination caractérise par ailleurs le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (*C. trav.*, art. L. 2141-5).

3)

En l'espèce, le 12 mai 2022, une partie des salariés s'est mise en grève pendant une heure de travail.

Cette heure de grève leur a été – logiquement – déduite de leur salaire sur leur bulletin de salaire du mois de mai. Or, le taux retenu ne correspond pas au taux horaire des salariés.

Plus grave, cette même heure de grève a également fait l'objet d'une déduction sur leur compteur de modulation des salariés concernés.

Cela revient à la déduire deux fois du salaire.

4)

S'agissant tout à la fois d'une discrimination, de l'entrave à l'exercice du droit syndical et d'une sanction pécuniaire déguisée, le manquement est très grave, et le Syndicat du livre de Bordeaux entend également porter ce dossier en justice, sur le plan civil mais également pénal, sans régularisation très rapide de la situation.

IV. Comité de groupe

1)

Le comité de groupe a fait son apparition avec la loi Auroux du 28 octobre 1982 (*L. no 82-915, 28 oct. 1982*). Il fêtera donc son quarantième anniversaire le mois prochain.

Il n'est pourtant toujours pas mis en place au sein du groupe AUTAJON, pour une raison qui échappe au Syndicat du livre de Bordeaux.

2)

Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée « entreprise dominante », dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et au deuxième alinéa de l'article L. 233-16 du Code de commerce (*C. trav. Art. L2331-1*).

La notion d'entreprise dominante, qui est plus large que celle d'entreprise mère, a été retenue par le législateur parce qu'elle permet la création du comité de groupe à partir de l'entreprise située au plus haut niveau sur le territoire français, c'est-à-dire celle exerçant un contrôle effectif sur une ou plusieurs autres entreprises, qu'il s'agisse de filiales ou d'entreprises faisant l'objet d'une prise de participation. Aucun nombre minimal de salariés n'est prévu pour l'application de la législation (*C. trav., art. L. 2331-6*).

La configuration du groupe est établie soit par voie d'accord entre les parties intéressées soit, à défaut, par une décision de justice, comme l'énonce l'article L. 2333-5 du Code du travail.

En cas de litige, le comité social et économique, ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise considérée ou d'une quelconque entreprise du groupe peuvent porter ce litige devant le tribunal judiciaire du siège de l'entreprise dominante (*C. trav., art. L. 2331-3 et C. trav., art. R. 2331-2*).

3)

En l'espèce, l'existence du groupe AUTAJON au sens du Code du travail ne fait aucun doute. Il est lui-même défini en ces termes par son fondateur, M. Gérard AUTAJON sur son site internet institutionnel :

« Aujourd'hui, le Groupe Autajon, représenté par 36 sociétés implantées dans 10 pays en Europe, aux Etats-Unis, et en Chine, s'adresse aussi bien aux petites entreprises locales qu'aux marques internationales les plus prestigieuses, dans un esprit de conseil technique et de créativité. »

Sa société dominante est la SAS FINEGA (SIRET n° 347875395) dont le siège social est situé à MONTELMAR, dans le ressort du Tribunal judiciaire de VALENCE. C'est ce qui explique pourquoi les présentes lui sont également adressées.

Par ordre alphabétique, les autres composantes du groupe en France sont, *a minima* (cette liste pourra être affinée avec les autres instances représentatives du groupe) :

- SAS AUTAJON CS (538440645) ;
- SAS AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE (462201849) ;
- SAS AUTAJON ETIQUETTE BOURGOGNE (378799738) ;
- SAS AUTAJON ETIQUETTE EPERNAY (341407443) ;
- SAS AUTAJON ETIQUETTE LOIRE (398265868) ;
- SAS AUTAJON ETIQUETTE MEDITERRANEE (311473649) ;
- SAS HAUBTMANN (538493651) ;
- SAS AUTAJON LABELS CLERMONT FERRAND (303433742) ;
- SAS AUTAJON LABELS LORIENT (334011566) ;
- SAS AUTAJON LABELS ROUEN (533358412) ;
- SAS AUTAJON LABELS STRASBOURG (578506370) ;
- SAS AUTAJON SERVICES (538487885) ;
- SAS AUTAJON SP (538493685).

4)

La constitution d'un comité de groupe présenterait un grand intérêt pour le Comité social et économique de la société AUTAJON ETIQUETTE ATLANTIQUE et le Syndicat du livre de Bordeaux, qui y auraient des représentants en son sein.

En effet, compte-tenu du fait que la réponse à la plupart des questions structurelles du Comité et du Représentant syndical au Comité consiste à renvoyer vers le groupe AUTAJON, ces questions pourraient être directement portées en comité de groupe, au plus proche de l'exercice réel du pouvoir de direction.

Un tel Comité de groupe permettrait également d'avoir une vision plus claire et plus complète du groupe AUTAJON, notamment d'un point de vue économique et financier.

Il permettrait enfin d'organiser la représentation élective et désignée à l'échelle du groupe, et d'unifier par exemple le statut conventionnel au sein des imprimeries AUTAJON, car il semblerait que toutes n'appliquent pas la convention collective des imprimeries de labeur.

Ainsi, tant les Comités sociaux et économiques du groupe que les syndicats affiliés à la FILPAC-CGT seraient recevables et fondés à agir en reconnaissance du comité du groupe sur le périmètre précité.

5)

A ce stade, le Syndicat du livre de Bordeaux vous met en demeure d'initier les négociations aux fins de constitution du comité du groupe AUTAJON par voie conventionnelle, sur le fondement de l'article L. 2333-5 du Code du travail.

V. Conclusion

1)

Compte-tenu de l'ancienneté des manquements, mon client souhaiterait connaître rapidement vos intentions sur ces quatre sujets.

Ainsi et pour la forme, je vous informe être d'ores-et-déjà mandaté par mon client pour saisir le Tribunal judiciaire compétent sans réponse de votre part sous quinzaine.

Vous devez donc considérer cette lettre comme une mise en demeure de nature à faire courir tous délais, intérêts et autres conséquences que la loi et les tribunaux attachent aux mises en demeure.

2)

En guise de conclusion, je précise qu'au-delà du formalisme nécessaire des présentes, il ne s'agit pas de stigmatiser inutilement votre groupe et ses pratiques, mais simplement de rétablir le Syndicat du livre de Bordeaux et les salariés dans leurs droits légitimes.

Le cas échéant, je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire connaître celui de mes Confrères que vous aurez choisi comme conseil, conformément à notre déontologie.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Pierre BURUCOA
Avocat à la Cour

