

# Syndicats professionnels - action en justice - préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale, 27 février 2019, RG 17/04183

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale, 27 mars 2019, RG 17/05469

## EXPOSÉ DES FAITS

L'Article L2132-3 du Code du Travail prévoit que les Syndicats peuvent agir en justice, dès lors qu'ils démontrent que certains agissements d'un employeur portent un « préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représentent ».

De sorte que les Syndicats professionnels se constituent aux côtés de certains salariés, sur un certain nombre de sujets collectifs tels que rémunération, classification, temps de travail, CDD... et que leurs demandes peuvent être, en parallèle de celles des salariés eux-mêmes, accueillies.

Dans deux arrêts des 27 février et 27 mars 2019, la Cour d'Appel de LYON se positionne, concernant des objets très différents, sur la recevabilité d'une telle action.

Le premier arrêt, intervenant sur renvoi de Cassation, concerne une société d'intérimaires qui met à la disposition d'une entreprise industrielle un salarié, au travers de 119 contrats de mission, entre avril 2005 et mars 2009.

En 2011, le salarié saisit le CPH en requalification de ces contrats en CDI, et un Syndicat intervient volontairement à la procédure en sollicitant des dommages et intérêts.

La Cour d'Appel, ensuite d'une décision de rejet du Conseil de Prud'hommes, confirme purement et simplement la décision de première instance, estimant qu'il n'y avait pas d'irrégularité contractuelle ni d'abus.

Elle est cassée par la Cour de Cassation, le 19 octobre 2016, mais seulement en ce qui concernait la mise hors de cause de la société d'intérim et le débouté des demandes du Syndicat.

La Cour suprême retenant que 4 des contrats d'intérim n'avaient pas été formellement emplis de façon satisfaisante.

Devant la Cour de renvoi, l'entreprise de travail temporaire plaide à nouveau sur le fait que les irrégularités rédactionnelles étaient peu nombreuses pour ne concerner que 4 contrats dans lesquels la mention de la fonction du salarié remplacé n'était pas reportée.

La Cour d'Appel de renvoi décide d'appliquer strictement le Code du Travail, en retenant que 4 contrats au total (sur 119) étaient litigieux, et que dès lors la relation contractuelle devait être requalifiée en CDI, vis-à-vis de la société d'intérim, la Cour de Cassation n'ayant pas cassé l'arrêt qui écartait de toute responsabilité l'entreprise industrielle utilisatrice.

Mais vis à vis de la demande du syndicat, la Cour estime qu'aucune preuve n'est apportée de ce que les irrégularités contractuelles portaient une atteinte directe à l'intérêt collectif défendu par les Syndicats.

C'est la même position qui est reprise par la Cour d'Appel de LYON, dans l'arrêt du 27 mars 2019, qui concerne un litige d'évolution de rémunération d'un salarié syndiqué.

Le Conseil de Prud'hommes avait considéré qu'une discrimination syndicale existait, et accueilli la demande du syndicat, en dommages et intérêts.

La Cour d'Appel, après avoir constaté la correction

apportée par l'entreprise au montant de la rémunération, estime qu'il y avait bien eu, sur une certaine période, un retard d'évolution du salarié dans sa progression salariale, corrigé trop tardivement, rendant l'employeur fautif.

Mais là encore concernant l'intervention du Syndicat professionnel, la Cour, de façon très ferme, réforme le jugement en considérant que, compte tenu de la correction apportée entre-temps, aucune demande du Syndicat ne pouvait être formée sur l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

De sorte que la démarche de l'employeur, apportant un correctif après les demandes formulées par le Syndicat, l'exonérait de toute responsabilité.

## OBSERVATIONS

Ces deux arrêts témoignent de ce que l'appréciation de la Cour est réalisée de façon très affinée, en considérant avec parcimonie la question de ce que le Syndicat peut obtenir en terme de dommages et intérêts : la seule faute commise par un employeur ne suffit pas à considérer que l'intérêt de la profession, prise dans son ensemble, a été violé, et que dès lors le Syndicat peut solliciter une indemnisation.

Ces deux arrêts confirment que c'est le seul factuel, qui paraît aux yeux de la Cour d'Appel comme « dépourvu d'une volonté manifeste de ne pas respecter la loi », qui tranche avec la position prise par la Cour de Cassation dans son arrêt du 23 mars 2016, où l'intérêt collectif de la profession a été considéré comme ayant subi une atteinte par une entreprise qui s'est montrée légère dans l'utilisation de contrats à durée déterminée.

**Frédéric RENAUD**

Avocat au Barreau de Lyon  
renaud@renaud-avocats.com

## PRINCIPAUX ATTENDUS

« Au terme des dispositions de l'article L 2132-3 du code du Travail, 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. »

« Compte tenu de la solution apportée au litige et de la régularisation apportée par l'employeur, il y a lieu d'infirmer le jugement qui a condamné la société X à verser au Syndicat Y la somme de 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et de rejeter ce chef de demande. »

« L'Union départementale V ne démontre pas que le fait pour la société W d'avoir conclu avec Monsieur Z des contrats comportant des irrégularités de forme, lesquelles se trouvent sanctionnées par la requalification, a porté une atteinte directe aux intérêts collectifs qu'elle défend.

La demande de dommages et intérêts formée par elle sera en conséquence rejetée. »

Cour d'Appel de LYON, 27 février 2019 – RG 17/04183  
Cour d'Appel de LYON, 27 mars 2019 – RG 17/05469