



RAPPORT DE Mme DELTORT, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 1120 du 6 novembre 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-17.106

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 31 mars 2022

La société Air France

C/

Le syndicat Union des navigants de l'aviation civile

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Air France et le Syndicat l'Union des navigants de l'aviation civile ont conclu le 15 mars 2013 un accord collectif du personnel navigant commercial (PNC) 2013-2016 ayant pour effet de geler les changements d'échelons à compter du 1er avril 2013 jusqu'au 31 octobre 2016 dans le cadre de la limitation de l'évolution de la masse salariale.

Le 27 novembre 2018, le syndicat a saisi un tribunal judiciaire afin que la société soit condamnée à respecter, sous astreinte journalière et par salarié concerné, les dispositions de l'accord précité en limitant l'application de la norme conventionnelle du gel des échelons à son seul effet sur la rémunération du personnel navigant commercial, à repositionner les salariés intéressés à compter du 1^{er} avril 2016 au niveau de l'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel, à procéder au rattrapage salarial de ces salariés et à lui payer des dommages-intérêts.

Par jugement du 17 décembre 2020, **le tribunal judiciaire de Bobigny** a :

– ordonné à la société Air France :

1) de respecter les dispositions de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013- 2016 du 15 mars 2013 concernant le gel et dégel des échelons des salariés personnel navigant commercial en limitant l'application de la norme conventionnelle de gel des échelons à son seul effet immédiat sur la rémunération du personnel navigant commercial sur la période du 1er avril 2013 au 1er avril 2016, sous astreinte de 500 euros par jour et par salarié concerné dans les huit jours de la signification du jugement,

2) de repositionner les salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016 au niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel telle qu'interprétée en ce qu'elle se limitait aux seuls effets immédiats sur la rémunération du personnel navigant commercial pendant une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016 et ainsi leur carrière reconstituée en termes de progression d'échelon,

3) de procéder au rattrapage salarial des salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016 tel que découlant de la reconstitution de carrière en termes d'échelon des PNC et de leur repositionnement,

– condamné la société Air France à payer au Syndicat l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC) la somme de 5000 euros en réparation du préjudice causé par la violation de l'accord collectif du 15 mars 2013,

– condamné la société Air France à payer au Syndicat l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC) la somme de 2500 euros en réparation du préjudice causé par la violation du principe de l'égalité de traitement,

– condamné la société Air France à payer au Syndicat l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC) la somme de 3000 euros au titre des frais irrépétibles ainsi qu'aux dépens.

Selon arrêt du 31 mars 2022, **la cour d'appel de Paris** a :

- confirmé le jugement déféré,

Y ajoutant,

- condamné la société Air France aux dépens d'appel et à payer au syndicat l'union des navigants de l'aviation civile la somme de 3000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi formé le 31 mai 2022 par la société. Le 29 septembre 2022, elle a déposé un mémoire ampliatif (SARL Le Prado - Gilbert) contenant une demande de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 29 décembre 2022, le syndicat a déposé un mémoire en défense (SCP Lyon-Caen et Thiriez) et demande la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

2 - Analyse succincte des moyens

Dans un premier moyen, la société fait grief à l'arrêt de lui ordonner, sous astreinte, de respecter les dispositions de l'accord collectif 2013-2016 concernant le gel et le dégel des échelons des salariés PNC en limitant l'application de la norme conventionnelle de gel des échelons à son seul effet immédiat sur la rémunération de ces salariés sur la période du 1er avril 2013 au 1er avril 2016, de repositionner les salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016 au niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel telle qu'interprétée en ce qu'elle se limitait au seul effet immédiat sur la rémunération du personnel navigant commercial pendant une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016 et ainsi leur carrière reconstituée en termes de progression d'échelon, de procéder au rattrapage salarial des salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016 tel que découlant de la reconstitution de carrière en termes d'échelon et de leur repositionnement et de la condamner à payer des dommages-intérêts au syndicat en réparation du préjudice causé par la violation de l'accord collectif du 15 mars 2013 et du préjudice causé par la violation du principe d'égalité de traitement, alors :

« 1°/ que l'article B.1.3 de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016 du 15 mars 2013, conclu en application du plan de transformation de l'entreprise, afin de définir les règles régissant les conditions de travail et de rémunération du personnel navigant commercial devant contribuer à la performance économique de l'entreprise nécessaire à son redressement, prévoit que, dans le cadre de la limitation de l'évolution de la masse salariale recherchée par l'entreprise, il est convenu de geler les changements d'échelons d'ancienneté à compter du 1er avril 2013, pour une durée de trois ans, jusqu'au 31 mars 2016 ; que l'accord ne prévoit pas que ce gel de changement d'échelon serait supprimé et ne produirait aucun effet à l'issue de la durée de son application ; qu'en considérant qu'il résulte littéralement et de manière claire et précise des termes de l'accord que le changement d'échelon du personnel navigant commercial, automatique en fonction de l'acquisition de l'ancienneté du salarié, sera bloqué le temps du plan Transform et de l'application des accords collectifs en résultant, qu'il s'agit d'un effet immédiat sur la rémunération des salariés du personnel navigant commercial concernés par le non changement d'échelon à la date anniversaire de l'ancienneté pendant une durée de trois ans et que la mesure de gel de changement d'échelon se limite aux seuls effets immédiats sur la rémunération du personnel navigant commercial sur une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016 sans que soit affectée l'évolution de carrière individuelle des salariés postérieurement au 1er avril 2016, la cour d'appel qui a substitué au gel de changement d'échelon prévu par l'accord un gel de la seule rémunération pour la durée de l'accord et a dit qu'à compter du 1er avril 2016, la société Air France devait procéder au dégel de l'évolution des échelons en a, ainsi, violé l'article B.1.3 ;

2°/ que l'article B.1.3., alinéa 4, de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016 du 15 mars 2013 prévoit que la période du plan Transform sera mise à profit pour étudier de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière prenant en compte l'allongement de la carrière type, que, dans ce cadre, les règles permettant d'avoir un impact moyenné équivalent à la diminution de GVT (glissement vieillesse technicité) recherchée (0,6%) seront définies, qu'à l'issue de la période de gel, les mesures d'avancement individuel seront décidées en prenant pour point d'origine fictif le 1er avril 2013 pour l'application des nouvelles règles, que l'accord entérinant les nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière se substituera au gel des échelons à compter du 1er avril 2016 ; qu'ayant constaté que le nouvel accord, ainsi

prévu pour définir les règles d'évolution de la rémunération de la carrière permettant d'avoir un impact moyenné équivalent à la diminution de GVT recherchée de 0,6%, qui devait se substituer au gel des échelons à compter du 1er avril 2016, n'était pas intervenu en temps utile, ce dont il résultait que la substitution des nouvelles règles au gel des échelons prévue par l'accord ne pouvait s'appliquer, pas davantage que le point de départ fictif des mesures d'avancement individuel à définir, la cour d'appel qui a jugé, au contraire, que la mention du 1er avril 2013 comme point d'origine fictif signifie que la période de gel est une parenthèse dans la carrière des agents concernés insusceptible de produire des effets au-delà de son terme et qu'il n'avait pas été spécifié qu'à défaut de conclusion d'un nouvel accord en temps utile, le gel des échelons se poursuivrait au-delà du terme fixé, a violé l'article B.1.3. de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016 du 15 mars 2013 ;

3°/ qu'un accord collectif, s'il manque de clarté, doit être interprété comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte ; que la cour d'appel a reproduit un extrait des dispositions de l'article B.1.3 de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016 puis, à sa suite, un extrait des dispositions de l'article B.1.3. de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2017-2022 avant d'énoncer que, sans qu'il y ait lieu à interprétation, il résultait de ces dispositions que la mesure de gel de changement d'échelon prévue par l'accord 2013-2016 se limitait évidemment aux seuls effets immédiats sur la rémunération du personnel navigant commercial sur une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016 sans que soit affectée l'évolution de carrière individuelle des salariés postérieurement au 1er avril 2016 et que cette interprétation était confirmée par les dispositions de l'accord 2017-2022 du 11 juillet 2017 ; que la cour d'appel a également interprété la clause de gel du changement d'échelon d'ancienneté prévu par l'article B.1.3. de l'accord collectif 2013-2016 du 15 mars 2013 au regard des principes, énoncés par ce texte, sur la base desquels un nouvel accord aurait dû intervenir pour se substituer au gel d'échelon à compter du 1er avril 2016 ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel qui, contrairement à son affirmation, s'est livrée à une interprétation des dispositions de l'accord 2013-2016, sans respecter la méthodologie d'interprétation des accords collectifs et sans rechercher l'objectif social du gel du changement d'échelon d'ancienneté de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016, en a violé l'article B.1.3. ;

4°/ que l'article B.1.3. du l'accord collectif du personnel navigant commercial 2017-2022 du 11 juillet 2017 dispose que le nouveau tableau des échelons d'ancienneté et de progression dans ces échelons qu'il comporte « vise à pérenniser pour les nouveaux embauchés la mesure Transform de gel des échelons prévues par l'accord collectif PNC 2013/2016. En conséquence, les PNC présents à la date du 1er septembre 2017 et positionnés dans les échelons d'ancienneté 1, 2 ou 3 à cette date seront positionnés dans ce nouveau tableau applicable au 1er septembre 2017 en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie » ; qu'en énonçant, en dépit de l'affirmation de l'accord 2017-2022, de la pérennisation du gel des échelons prévue par l'accord 2013-2016, que l'interprétation de l'article B.1.3. de l'accord 2013-2016 en ce sens que la mesure de gel de changement d'échelon se limite aux seuls effets immédiats de la rémunération du personnel navigant commercial sur la période du 1er avril 2013 au 1er avril 2016 sans que soit affectée l'évolution de carrière individuelle des salariés postérieurement au 1er avril 2016 était confirmée a posteriori par l'accord du 11 juillet 2017 qui positionne les salariés dans les échelons en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie et non cette ancienneté amputée de la période de gel, a violé l'article B.1.3. de l'accord collectif du personnel navigant commercial 2017-2022. »

Dans un second moyen, la société fait, à titre subsidiaire, le même grief à l'arrêt, alors « qu'en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, un syndicat professionnel signataire d'un accord collectif peut agir en justice pour contester l'interprétation de cet accord collectif faite par l'employeur, pour faire constater une irrégularité commise dans l'application de cet accord et pour solliciter des dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, sans pouvoir prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés ; que, pour écarter la fin de non-recevoir, soulevée par la société Air France, tirée du défaut de qualité de l'UNAC, en sa qualité de syndicat représentatif du personnel navigant commercial signataire de l'accord collectif du 15 mars 2013, à former des demandes relatives aux droits individuels des salariés et pour ordonner à la société Air France de repositionner les salariés concernés à compter du 1er avril 2016 au niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel telle qu'interprétée en ce qu'elle se limitait au seul effet immédiat sur la rémunération du personnel navigant commercial pendant une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016, à voir leur carrière reconstituée en termes de progression d'échelon et à procéder au rattrapage salarial de ces salariés découlant de leur reconstitution de carrière et de leur repositionnement, la cour d'appel qui a énoncé que le syndicat qui sollicitait du juge judiciaire de tirer les conséquences de la violation par l'employeur d'un accord collectif et de respecter ledit accord dont il était signataire, avait nécessairement qualité pour agir, a violé l'article L.2132-3 du code du travail. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- l'analyse des accords et conventions collectives (premier moyen)
- la recevabilité de l'action d'un syndicat en vue d'obtenir des mesures au profit des salariés (second moyen)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 l'analyse des accords collectifs

Le présent rapport reprend pour partie celui effectué par Mme le conseiller référendaire Laplume dans le dossier n°2020100.

Les juges ne peuvent procéder à l'interprétation d'une convention collective uniquement lorsqu'elle manque de clarté ou est ambiguë. Dès lors que leurs termes sont clairs et précis, les conventions et accords collectifs de travail ne doivent pas donner lieu à interprétation.

Le juge doit s'en tenir à la lettre du texte (Soc., 9 novembre 2011, n° 10-10.363 ; Soc., 2 mars 2011, n° 09-68.008). Le principe de lecture littérale d'un accord collectif a été rappelé par la chambre sociale dans un arrêt rendu en assemblée plénière le 23 octobre 2015 (n° 13-25.279, Bull. n° 6) : une convention collective prévoyait qu'en cas de refus de modification du lieu de travail par le salarié, l'employeur devait procéder à son licenciement et l'assemblée plénière a rejeté le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel de renvoi qui avait jugé que cet article instaurait une simple règle de

procédure imposant à l'employeur, qui n'entend pas renoncer à la modification du lieu de travail, de licencier le salarié. En cela, elle a écarté l'interprétation selon laquelle cet article aurait mis en place une contractualisation du lieu de travail.

Dans la note explicative relative à l'arrêt précité, la Cour de cassation a indiqué que la lecture donnée à un accord collectif "ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution législative et jurisprudentielle."

Selon le rapport de Mme le Conseiller Depommier dans cette affaire :

« La Cour de cassation refuse toute référence à des considérations d'équité ou à l'esprit de la convention collective.

Elle exerce un contrôle lourd en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives, assurant ainsi une unité d'interprétation fondamentale s'agissant de la dimension normative de ces textes, ayant une double fonction économique et sociale, la première exigeant que les employeurs supportent les mêmes charges et la seconde que les salariés bénéficient des mêmes avantages.

Il se déduit de la nature du contrôle ainsi exercé comme de la mention dans le visa des arrêts uniquement de la Convention applicable que les conventions collectives doivent être interprétées comme la loi, dans le respect de la lettre du texte : c'est la première des trois règles d'interprétation en la matière dégagées par Jean-Yves Frouin (l'interprétation des conventions et accords collectifs de travail RJS. 3/96 p.13758), étant rappelé qu'il n'y a pas lieu à interprétation de clauses conventionnelles claires et précises.

La deuxième règle consiste à subordonner l'interprétation d'une convention collective à la loi ou à l'interprétation de la loi qui a le même objet et, depuis la loi n 82-957 du 13 novembre 1982 (article L.132-4 devenu L.2251-1 du code du travail), les conventions collectives ne peuvent pas déroger aux dispositions légales qui revêtent un caractère d'ordre public, ce qui permet d'assurer la cohérence des normes. Jean Yves Frouin en déduit : il semble bien que la conjonction de la règle légale de référence (qui peut changer ou évoluer) et de la règle posée à l'article L 132-4 du code du travail inspirent au juge une certaine lecture, elle-même évolutive, du texte conventionnel, en méconnaissance parfois d'une intention peut-être différente des partenaires sociaux, et même dans certains cas de l'intention peu discutable des partenaires sociaux.

Enfin et c'est la troisième règle, quand l'exégèse ne renseigne pas sur le sens d'une disposition conventionnelle, quand la loi ou plus largement le dispositif légal ne sont d'aucun secours, le juge applique, comme pour la loi, la méthode dite téléologique ou finaliste et recherche le but, l'objectif social que s'est donné le texte qu'il s'agit. »

S'agissant de cette troisième règle, le président Frouin précise dans son étude sur l'interprétation des conventions collective, p.137, que :

« C'est aussi le cas dans l'hypothèse où l'application d'une convention collective révèle une question qui ne procède pas de l'obscurité du texte mais de ce que le problème n'a manifestement pas été envisagé par les partenaires sociaux même s'il concerne une matière qu'ils ont réglementée en sorte qu'il appartient dans ce cas au juge, sous couvert d'interprétation, de combler une lacune du texte. »

Dans un arrêt du 25 mars 2020 (n° 18-12.467, Publié), la chambre sociale a rappelé ces règles dans un attendu de principe (s'agissant d'une hypothèse où le texte ne prévoyait pas le versement d'une indemnité licenciement en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, qui était inconnu lors de la signature de la convention) :

« Vu l'article 28 de la convention collective nationale du travail du 25 juin 1968 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, alors applicable :

4. Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

5. Selon l'article 28 de la convention collective susvisée, tout agent de direction ou agent comptable licencié après application de la procédure prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale recevra, dans tous les cas, une indemnité égale à un mois de traitement (calculée sur la base du dernier mois d'activité) par année d'ancienneté calculée selon les modalités de l'article 30 de la convention collective du 8 février 1957, avec un maximum de 18 mois de salaire.

6. Toutefois, cette convention collective n'envisageait en 1968 que le licenciement en matière disciplinaire et celui prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement dans un poste de son grade.

7. Eu égard d'abord aux dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement prévoyant que tout travailleur salarié, lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur avait droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement et ensuite à la jurisprudence de la Cour de cassation qui, lors de la signature de la convention collective, n'avait pas encore reconnu l'insuffisance professionnelle comme une catégorie autonome de licenciement, l'article 28 de la convention collective doit être interprété comme n'excluant pas le salarié licencié pour insuffisance professionnelle du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de licenciement qu'il prévoit.

8. Pour rejeter la demande de complément d'indemnité conventionnelle prévue à l'article 28 de la convention collective, la cour d'appel retient que ce texte ne s'appliquait qu'aux agents licenciés selon la procédure disciplinaire prévue par l'article R. 123-51 du code de la sécurité sociale à l'exclusion de ceux licenciés pour insuffisance professionnelle.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a dès lors violé le texte susvisé. »

Dans le cas où l'interprétation est nécessaire parce qu'une convention collective manque de clarté, celle-ci obéit à un contrôle de même nature que la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

Dans un commentaire de cet arrêt, publié dans le Bulletin Joly Travail, n° 06, p. 7, Jean-Yves Frouin relevait que :

« Le raisonnement est imparable et tout à fait convaincant mais il ne s'accorde qu'imparfaitement avec les règles d'interprétation posées en tête de la réponse de la Cour de cassation. Si, comme le laisse supposer la formulation de ces règles, il y a un ordre et une subsidiarité dans leur application, la lettre du texte conventionnel étant parfaitement claire, il pouvait être considéré comme l'avait jugé la cour d'appel que le texte se suffisait à lui-même et ne s'appliquait qu'aux licenciements disciplinaires, et que dès lors la question de son interprétation était réglée. Ce n'est que par extrapolation et prise en compte d'un texte législatif ayant le même objet que la Cour de cassation est parvenue à une autre interprétation du texte conventionnel, ce qui signifie que les règles d'interprétation doivent s'appliquer, certes, dans l'ordre déterminé mais de manière complémentaire et combinée en sorte que même si la lettre du texte peut sembler assez claire elle peut être clarifiée par les autres règles pratiques d'interprétation et notamment par la prise en compte d'un texte législatif ayant le même objet .

La Cour de cassation aurait même pu, dans le cas de l'espèce, compléter son argumentation par la recherche de l'objectif social du texte car il paraît manifeste que les partenaires sociaux avaient entendu accorder une indemnité conventionnelle de licenciement sans aucune exclusive, hors faute grave. D'ailleurs, une autre hypothèse que le licenciement disciplinaire était envisagée par la convention collective ouvrant droit à l'indemnité conventionnelle prévue par l'article 28 : celle d'un licenciement prononcé en cas de suppression d'emploi suivie du refus par l'agent de direction d'un reclassement, ce qui conforte la solution donnée au problème d'interprétation posé. »

En matière d'interprétation des conventions et accords collectifs, la chambre sociale exerce un contrôle lourd de la motivation des juges du fond, approuvant l'interprétation retenue si elle leur paraît exacte ou, à l'inverse, après avoir substitué sa propre interprétation à celle erronée des juges du fond, censurant leur décision au visa de la disposition conventionnelle dont le sens a été violé (pour exemple Soc., 14 février 2018, n°16-23.528).

En l'espèce, les textes l'accord collectif du personnel navigant commercial 2013-2016 du 15 mars 2013 sont les suivants :

Article 2 : durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant du 1^{er} avril 2013 au 31 octobre 2016. Les dispositions du présent accord cesseront de produire tout effet au 31 octobre 2016 et ne sauraient en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée à cette échéance.

Article B.1.3. de ce même accord, alinéas 3 et 4

Dans le cadre de la limitation de l'évolution de la masse salariale recherchée par l'entreprise, il est convenu de geler les changements d'échelon à compter du 1^{er} avril 2013, et ce pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 mars 2013.

La période du Plan Transform sera mis à profit pour étudier de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière, prenant en compte l'allongement de la carrière type. Dans ce cadre, les règles permettant d'avoir un impact moyenné équivalent à la diminution de GVT recherchée (0,6%) seront définies. A l'issue de la période de gel, les mesures d'avancement individuel seront décidées en prenant pour point d'origine fictif le 01/04/2023 pour l'application des nouvelles règles. L'accord

entérinant les nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière se substituera au gel des échelons présentés ci-dessus, à compter du 1^{er} avril 2016.

Article B.1.3. de l'accord collectif du PNC 2017-2022

Le nouveau tableau vise à pérenniser pour les nouveaux embauchés la mesure Transform de gel des échelons prévue par l'accord collectif PNC 2013/2016. En conséquence, les PNC présents à la date du 1^{er} septembre 2017 et positionnés dans les échelons d'ancienneté 1, 2 ou 3 à cette date, seront positionnés dans ce nouveau tableau applicable au 1^{er} septembre 2017 en prenant en considération l'intégralité de leur ancienneté compagnie (Ainsi, l'application de ce nouveau tableau à ces PNC n'aura pas d'incidence sur la date à laquelle il seront positionnés en échelon 4).

Le premier moyen du pourvoi de la société conteste la motivation de la cour d'appel sur le fond, estimant que l'accord de 2013 et l'accord conclu ultérieurement en 2017 ont été violés.

Les trois premières branches sont relatives à la violation de l'accord de 2013 et la dernière est afférente à la violation de l'accord de 2017.

Dans la première branche, la société soutient que l'accord de 2013 ne prévoit pas de suppression du gel des échelons à l'issue de sa période d'application et qu'en conséquence, en jugeant que le changement d'échelon n'est bloqué que durant l'application du plan Transform et que la mesure de gel se limite aux seuls effets immédiats sur la rémunération, sans affecter l'évolution de carrière des PNC, la cour d'appel a substitué au gel de changement d'échelon prévu par l'accord le gel de la seule rémunération.

Dans la deuxième branche, la société relève que le nouvel accord n'est pas intervenu en temps utile pour définir les nouvelles règles d'évolution de la rémunération au cours de la carrière de sorte qu'il ne pouvait se substituer à la mesure de gel des échelons à compter du 1^{er} avril 2016. Elle reproche en conséquence à la cour d'appel de retenir que la mention du 1^{er} avril 2013 comme point d'origine fictif signifie que la période de gel ne produit pas d'effet au-delà du terme de l'accord et qu'il n'a pas été précisé qu'à défaut de conclusion d'un nouvel accord dans le délai imparti, le gel des échelons se poursuivait.

La troisième branche énoncé en sa prémisse qu'un accord collectif, s'il manque de clarté, doit être interprété comme la loi, en respectant la lettre du texte puis en tendant compte d'un éventuel contexte législatif et en dernier recours en appliquant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objet social du texte.

La société reproche à la cour d'appel, après avoir affirmé qu'il n'y avait pas lieu à interprétation, d'énoncer qu'il résultait des termes de l'accord que la mesure de gel de changement d'échelon se limitait aux seuls effets immédiats sur la rémunération sans conséquence sur l'évolution de carrière des salariés concernés. Elle en déduit que la cour s'est livrée à interprétation sans respecter la méthode d'interprétation des accords ni rechercher l'objet social du gel de changement d'échelon d'ancienneté.

Dans la quatrième branche, la société reproche à la cour d'appel de dire que l'interprétation de la mesure de gel de changement d'échelon limitée aux seuls effets immédiats sur la rémunération est confirmée *a posteriori* par l'accord de 2017 qui

positionne les salariés dans des échelons en prenant en compte l'intégralité compagnie et non l'ancienneté amputée de la période de gel et ainsi de violer l'accord de 2017.

Le syndicat soutient que la première branche n'est pas fondée dès lors que l'accord n'a pas prévu que la société pouvait prolonger les effets du gel d'échelon au-delà du 31 mars 2016 et que la mention du 1^{er} avril 2013 comme point d'origine fictif signifie que la période de gel est une parenthèse dans la carrière des agents et n'est pas susceptible de produire des effets au-delà de son terme.

Il fait valoir que la deuxième branche est inopérante, la cour d'appel ayant retenu qu'il ressortait de l'accord que la restauration des droits des salariés à compter de 2016 n'était pas conditionnée par la conclusion d'un nouveau dispositif conventionnel.

Concernant la troisième branche, il estime la critique inopérante dès lors que la cour d'appel a précisé que l'article litigieux était clair et précis et qu'il n'y avait pas lieu à interprétation.

S'agissant de la quatrième branche, le syndicat invoque son inopérance dès lors que la cour d'appel a relevé que l'accord de 2017 était sans effet sur l'avancement acquis au titre de la période de 2013 à 2016 et que le positionnement des salariés dans les échelons prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie et non celle amputée de la période de gel confirmait la lecture de l'accord de 2013.

Après avoir rappelé le contenu des articles B.1.3. des accords de 2013 et de 2017, la cour d'appel a statué de la manière suivante :

« En lecture de ces dispositions, c'est à juste titre que le premier juge a considéré que la clause de l'accord du 15 mars 2013 selon laquelle il est convenu de geler les changements d'échelon à compter du 1er avril 2013, et ce pour une durée de trois ans, soit jusqu'au 31 mars 2016, est parfaitement claire et précise.

En effet, il résulte littéralement de cette clause que pendant une durée de trois ans, correspondant à la durée du plan Transform et, uniquement pendant ce temps, le changement d'échelon des PNC automatique en fonction de l'acquisition de l'ancienneté du salarié sera bloqué et ce, afin que la société Air France puisse limiter l'évolution de sa masse salariale le temps du Plan Transform et de l'application des accords collectifs en résultant.

Il s'agit d'un effet immédiat sur la rémunération des salariés PNC concernés par le non changement d'échelon à date anniversaire de l'ancienneté et ce, pendant une durée de trois ans.

Sans qu'il y ait lieu à interprétation, il doit être considéré que la mesure de gel de changement d'échelon se limite évidemment aux seuls effets immédiats sur la rémunération du personnel navigant commercial sur une période déterminée du 1er avril 2013 au 1er avril 2016, sans que soit affectée l'évolution de carrière individuelle des salariés postérieurement au 1er avril 2016.

D'autre part, il est expressément indiqué qu'à l'issue de la période de gel les mesures d'avancement individuel seront définies en prenant pour point de départ d'origine fictif le 1er avril 2013 pour l'application des nouvelles règles.

Là encore, cette disposition n'a pas lieu d'être interprétée.

Il en résulte , ainsi que l'a indiqué le premier juge , que la mention du 1er avril 2013 comme point d'origine fictif signifie que la période de gel est une parenthèse, dans la carrière des agents concernés, insusceptible de produire des effets au-delà de son terme.

En effet, il n'a nullement été spécifié qu'à défaut de conclusion d'un nouvel accord en temps utile, le gel des échelons se poursuivrait au-delà du terme fixé.

Le caractère impératif du terme est en outre justifié par la durée déterminée de l'accord.

Sur le non-respect par la société Air France de l'accord collectif du personnel navigant commercial, il résulte des dispositions conventionnelles qu'à partir du 1er avril 2016, la société devait procéder au dégel de l'évolution des échelons et donc des rémunérations.

De fait, le gel des échelons emporte un effet immédiat sur la rémunération découlant du non changement d'échelon à la date initialement prévue mais également un effet sur la carrière individuelle du PNC dans la mesure où le gel impacte et continuera à impacter les futurs changements d'échelon.

À cet égard, le premier juge a exactement relevé que l'accord du 11 juillet 2017 qui positionne les salariés dans les échelons en prenant en compte l'intégralité de leur ancienneté compagnie et non l'ancienneté amputée de la période de gel confirme cette lecture de l'accord collectif 2013/2016.

L'appelante ne peut utilement alléguer d'une tentative de faire annuler les effets que doit produire l'accord Transforme alors que cet accord a effectivement produit ses effets avec un impact immédiat sur la rémunération des salariés pendant trois années afin de permettre à l'entreprise de réaliser des économies dans l'attente de l'application de nouvelles règles d'évolution de la rémunération de la carrière.

Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a ordonné à la société Air France de respecter les dispositions de l'accord collectif du personnel navigant commercial du 15 mars 2013, de repositionner les salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016 et de procéder au rattrapage salarial des salariés PNC concernés à compter du 1er avril 2016. »

Il appartiendra à notre chambre de dire si la motivation de la cour d'appel encourt les griefs du moyen s'agissant de la violation des accords de 2013 et de 2017.

4-2 la recevabilité de l'action d'un syndicat

L'article L. 2132-3 du code du travail, anciennement L. 411-11, dispose que « 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 découle de la liberté syndicale consacrée par l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 11 de la Déclaration européenne des droits de l'homme et du citoyen et de l'article 2 de la Convention internationale du travail n°87.

Il en résulte que les syndicats peuvent agir en justice pour défendre les intérêts de la profession qu'ils représentent et qui ne se confondent ni avec l'intérêt général ni avec

les intérêts individuels des salariés. Si le comportement irrégulier d'un employeur est susceptible de causer un préjudice à l'intérêt collectif de la profession et aux intérêts particuliers des salariés, le droit d'agir des syndicats est reconnu au titre du premier mais pas des seconds.

Dans un arrêt du 14 décembre 2016 (n° 15-20.812, P+B), la chambre sociale a précisé la distinction entre l'intérêt collectif défendu par le syndicat et les intérêts individuels des salariés. Ainsi, un syndicat n'a pas qualité pour présenter les demandes par lesquelles il soulève une mauvaise application de la loi TEPA et sollicite que soit consacrée l'obligation de remboursement non contestée par la société dans son principe :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études de conseil et de prévention, le syndicat départemental CFTC CSFV 13 et le comité d'entreprise de l'UES Groupe Eurogiciel ont assigné devant le tribunal de grande instance, les sociétés employeurs de l'UES, notamment pour contester la mise en oeuvre de l'accord collectif du 22 juin 1999 qui instaure pour les salariés relevant du régime « réalisation de missions » une convention de forfait et pour décider que ce forfait était inopposable aux salariés ;

(...)

Sur le deuxième moyen, en tant qu'il vise la recevabilité de la demande des syndicats relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures :

Attendu que les sociétés font grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande des syndicats relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures, alors, selon le moyen, que ni un comité d'entreprise, ni un syndicat, hors action de substitution, ne sont recevables à demander la condamnation de l'employeur au profit de certains salariés de l'entreprise ; qu'en jugeant pourtant que le comité d'entreprise et les syndicats demandeurs, qui n'exerçaient pas l'action de substitution, étaient recevables à demander que la mise en oeuvre par l'employeur de la « convention de forfait » soit déclarée « inopposable aux salariés » de l'entreprise relevant des modalités « réalisation de mission » et à réclamer que l'employeur « régularise la situation de ces salariés », la cour d'appel a violé les articles 31 et 32 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'action des syndicats tendait à l'application de dispositions d'un accord de branche relatives à la rémunération d'une catégorie de salariés et à la reconnaissance de l'irrégularité de la mise en oeuvre de ces dispositions en l'absence de formalisation d'une convention individuelle de forfait, en a exactement déduit la recevabilité de cette action en réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

Mais sur le deuxième moyen, en tant qu'il vise la recevabilité des demandes des syndicats autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre de la convention de forfait en heures :

Vu l'article 31 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer recevables les demandes des syndicats tendant d'abord à voir déclarer inopposable aux salariés la convention irrégulière de forfait en heures, ensuite à dire que le décompte de leur temps de travail et le paiement des heures supplémentaires doivent être effectués selon le droit commun et que les sociétés de

l'UES groupe Eurogiciel doivent régulariser la situation de ces salariés en procédant, selon ce droit commun, au calcul des heures de travail effectivement réalisées par semaine par chacun d'eux, et, le cas échéant, en payant la rémunération majorée des heures supplémentaires accomplies au delà de 35 heures par semaine non compensées par des jours de repos, dans la limite de la prescription quinquennale, enfin à condamner ces sociétés au paiement de la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que l'action ne tend pas au paiement de sommes déterminées au profit de personnes nommément désignées et que les syndicats ont un intérêt à agir dès lors qu'il est porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession du fait de la violation des dispositions légales et conventionnelles impératives ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les demandes autres que celle relative au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles relatives à la convention de forfait, n'avaient pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; ».

La chambre sociale juge que si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'il tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires, ses demandes tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables (sommaire de l'arrêt Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.226 ci-dessous reproduit) :

« Selon 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.

5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'il tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires, ses demandes tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables.

6. Par ces motifs de pur droit, substitués à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, la décision déferée se trouve légalement justifiée de ce chef. »

La société cite l'arrêt suivant :

« Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

31. Selon ce texte, 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.

32. Il en résulte que si un syndicat peut agir en justice pour faire constater une irrégularité commise par l'employeur affectant le paiement de cotisations de retraite complémentaire d'une catégorie de salariés et demander l'allocation de dommages-intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, il ne peut prétendre obtenir la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés.

33. Pour rejeter la fin de non-recevoir opposée par les sociétés employeurs aux demandes portant sur les cotisations de retraite complémentaire des salariés assimilés aux cadres et condamner les sociétés Sopra Steria Group, Sopra Steria Infrastructure & Security Services et Beamap à établir à l'intention de l'Agirc la liste de l'ensemble des ex-salariés des sociétés Steria relevant de la catégorie ETAM positions 3.2 et 3.3, au cours de la période ayant couru de 1988 à 2014 et à régulariser la situation de ces salariés, l'arrêt retient que l'action du syndicat, introduite le 8 décembre 2016, est prescrite pour la période antérieure au 8 décembre 2011, mais seulement s'il connaissait ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer et qu'il ressort des productions de part et d'autre que le syndicat, tout comme l'employeur, n'ont découvert les faits considérés qu'au cours du second semestre 2014, lors de la remise du rapport de l'expert-comptable au comité central d'entreprise de l'UES préalablement aux opérations de fusion. Il en déduit que, dans ces conditions, la prescription n'a pu courir.

34. En statuant ainsi, alors que, si la circonstance que le syndicat a eu, comme elle l'a souverainement retenu, connaissance de l'irrégularité qu'il dénonçait, à la date du second semestre 2014, le rendait recevable à agir en 2016 pour obtenir réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif, cette circonstance n'ouvrait pas au syndicat le droit de poursuivre la régularisation de la situation des salariés concernés par cette irrégularité, la cour d'appel, qui a accueilli la demande du syndicat de ce chef, a violé le texte susvisé. » (Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-15.022, 20-17.230).

Le syndicat cite l'arrêt suivant :

« Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors « que la méconnaissance d'un accord collectif cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en déboutant le syndicat de sa demande tendant à voir réparer le préjudice résultant de l'inapplication des accords collectifs au sein de la société Cremonini restauration, au motif qu'il ne justifie pas du préjudice que ce différend aurait causé aux intérêts de la profession, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2132-3 alinéa 2 du code du travail :

22. Selon ce texte, les syndicats peuvent 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.

23. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le syndicat est fondé à intervenir pour solliciter l'application des accords collectifs au sein de la société mais qu'il ne justifie pas du préjudice que ce différend au sujet de l'application des accords collectifs au sein de l'entreprise aurait porté aux intérêts de la profession.

24. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté une violation des dispositions de l'accord de branche et qu'une telle violation cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer ce préjudice, a violé le texte susvisé. » (Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283).

Un autre arrêt distinguant entre les demandes visant à mettre fin à un dispositif irrégulier, causant ainsi un préjudice à l'intérêt collectif, et celles destinées à rétablir les salariés dans leurs droits :

« 4. Selon 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.

5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier, au regard des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, de prise des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ou d'une convention de forfait ou résultant de l'utilisation de droits affectés à un compte épargne-temps, sa demande tendant à obtenir que les salariés concernés soient rétablis dans leurs droits, ce qui implique de déterminer, pour chacun d'entre-eux, le nombre exact de jours de repos que l'employeur a utilisés au titre des mesures dérogatoires, qui n'a pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, n'est pas recevable.

6. Le moyen, qui postule le contraire, n'est pas fondé. » (Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189).

Un arrêt rendu récemment au sujet d'une action intentée par un syndicat reposant sur l'inexécution d'un accord collectif :

« Vu l'article L. 2132-3 du code du travail :

Aux termes de ce texte 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.

Pour déclarer irrecevable l'action de la FNME-CGT et du syndicat CGT énergie 24, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, que les organisations syndicales tentent de démontrer la méconnaissance de l'accord collectif du 23 juillet 2010 et des règles statutaires applicables à la profession, en se fondant sur la situation individuelle de quatre salariés sur les 9 573 salariés concernés, de sorte qu'il n'est pas démontré que l'ensemble de la profession représentée par ces syndicats a subi un préjudice même indirect résultant des manquements invoqués.

En statuant ainsi, alors que l'action introduite par un syndicat sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail est recevable du seul fait que ladite action repose sur l'inexécution de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par cette violation étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat, la cour d'appel a violé le texte susvisé » (Soc., 15 février 2023, pourvoi n° 21-22.030).

En l'espèce, le syndicat a demandé au tribunal judiciaire d'ordonner à la société de respecter, sous astreinte et pour chaque salarié, les dispositions de l'accord collectif du 15 mars 2013, de repositionner les salariés concernés à compter du 1^{er} avril 2016 au niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté conformément à la mesure de dégel, de procéder au rattrapage salarial des salariés concernés à compter du 1^{er} avril 2016 et ainsi leur carrière reconstituée en terme de progression d'échelon.

Dans le second moyen, la société invoque une violation de l'article L.2132-3 du code du travail.

Elle soutient que l'action en justice d'un syndicat professionnel signataire d'un accord collectif peut avoir pour objet de contester l'interprétation de cet accord, de faire constater une irrégularité commise dans son application et de solliciter des dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, mais qu'elle ne peut pas tendre à la condamnation de l'employeur à régulariser la situation des salariés concernés.

Elle conteste en conséquence le rejet opposé par la cour d'appel à la fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité du syndicat à former des demandes relatives aux droits individuels des salariés et à obtenir leur repositionnement à compter du 1^{er} avril 2016 à un certain échelon, la reconstitution de leur carrière et le rattrapage salarial de ces salariés.

Elle critique la motivation de la cour qui a retenu que le syndicat avait nécessairement qualité pour agir dès lors qu'il demandait au juge de tirer les conséquences de la violation d'un accord collectif et de respecter ledit accord dont il était signataire.

Le syndicat soutient que l'intérêt à agir s'apprécie par rapport à une prétention et qu'il était recevable à saisir le juge pour faire constater une exécution irrégulière de l'accord portant atteinte aux droits à rémunération des salariés concernés.

Pour rejeter la fin de non-recevoir tirée du défaut de qualité à agir du syndicat, la cour d'appel a statué de la manière suivante :

« Aux termes 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. »

Selon l'article L. 2132-2 du même code, « les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier des conventions et accords collectifs de travail. »

Ainsi, en application des dispositions précitées, les syndicats professionnels sont recevables à demander l'exécution d'un accord collectif, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession.

En l'espèce, le syndicat demandeur sollicite du juge judiciaire de tirer les conséquences de la violation par l'employeur d'un accord collectif et de lui enjoindre de respecter ledit accord collectif.

Il doit également être relevé que le syndicat UNAC est signataire de cet accord.

Dans cette mesure, il a nécessairement qualité à agir en application des dispositions précitées. »

La cour, après avoir relevé que l'action du syndicat tendait à voir constater la violation d'un accord collectif, retient que le syndicat est recevable dès lors qu'il demande au juge de tirer les conséquences de la violation de l'accord et donc à enjoindre à l'entreprise de le respecter.

Il appartiendra à notre chambre de déterminer si la motivation de la cour d'appel encourt les griefs du moyen qui conteste l'intérêt à agir du syndicat en présence de demandes relatives aux droits individuels des salariés tendant à les voir repositionner à compter du 1er avril 2016 au niveau d'échelon correspondant à leur ancienneté.