

**TRIBUNAL
DE GRANDE
INSTANCE
DE NANTERRE**



PÔLE CIVIL

Pôle Social

**JUGEMENT RENDU
LE
28 Février 2017**

N° R.G. : 13/14319

N° Minute :

AFFAIRE

**SYNDICAT USAPIE
SNMIC**

**SYNDICAT
USAPIE**

C/

**S.A.S. SOGETI
FRANCE,
S.A.S. SOGETI
HIGH TECH
S.A.S. CAP GEMINI
TECHNOLOGY
SERVICES
S.A.S. CAP GEMINI
OUTSOURCING
SERVICES
S.A.S. CAPGEMINI
CONSULTING**

Copies délivrées le :

DEMANDEURS

SYNDICAT USAPIE SNMIC

dont le siège est sis 14 avenue de la République 93300
AUBERVILLIERS, pris en la personne de son représentant légal

SYNDICAT USAPIE

dont le siège est sis 14 avenue Gaston Chauvin 93600 AULNAY
SOUS BOIS, pris en la personne de son représentant légal

représentés par **Maître Aymeric BEAUCHENE**, avocat au barreau
du VAL-DE-MARNE, vestiaire : PC 095

DÉFENDERESSES

S.A.S. SOGETI FRANCE

inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 479 942 583 dont le
siège social est situé 22 rue du Gouverneur Général Eboué 92130
ISSY LES MOULINEAUX, prise en la personne de son représentant
légal, domicilié en cette qualité audit siège

S.A.S. SOGETI HIGH TECH

inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 444 495 774 dont le
siège est situé 22 rue du Gouverneur Général Eboué 92130 ISSY
LES MOULINEAUX, prise en la personne de son représentant légal,
domicilié en cette qualité audit siège

S.A.S. CAPGEMINI TECHNOLOGY SERVICES

inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 479 766 842 dont le
siège est situé 5-7 rue Frédéric Clavel 92287 SURESNES
CEDEX, prise en la personne de son représentant légal, domicilié en
cette qualité audit siège

S.A.S. CAPGEMINI OUTSOURCING SERVICES

inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 479 766 982 dont le
siège est situé 55 quai Marcel Dassault 92210 SAINT CLOUD, pris
en la personne de son représentant légal, domicilié en cette qualité
audit siège

S.A.S. CAPGEMINI CONSULTING

inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 479 766 800 dont le
siège est situé 5-7 rue Frédéric Clavel 92287 SURESNES CEDEX,
prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité audit siège

représentées par **Maître Nicolas DE SEVIN de la SELAFA CMS
BUREAU FRANCIS LEFEBVRE**, avocats au barreau des
HAUTS-DE-SEINE, vestiaire : 1701

L'affaire a été débattue le 03 Janvier 2017 en audience publique
devant le tribunal composé de :

Mireille SEMERIVA, Première Vice-Présidente
Martine DELEPIERRE, Vice-Présidente
Nolwenn PERRICHOT, Juge

qui en ont délibéré.

Greffier lors du prononcé : **Julie BOUCHARD, Greffier.**

JUGEMENT

prononcé en premier ressort, par décision contradictoire et mise à disposition au greffe du tribunal conformément à l'avis donné à l'issue des débats.

EXPOSE DU LITIGE

Les sociétés Sogeti France, Sogeti High Tech, Capgemini Technology Services, Capgemini Outsourcing Services et Capgemini Consulting composant l'unité économique et sociale Cap Gemini (l'UES) exercent une activité de conseil en système et logiciels informatiques et emploient plus de 20 000 salariés

Le syndicat USAPIE SNMIC et le syndicat USAPIE ont assigné les sociétés Sogeti France, Sogeti High Tech, Capgemini Technology Services, Capgemini Outsourcing Services et Capgemini Consulting composant l'unité économique et sociale Cap Gemini (l'UES).

Aux termes de leurs dernières conclusions communiquées électroniquement le 30 août 2016, ils forment les demandes suivantes :

- dire que l'UES n'a pas respecté les dispositions de la loi TEPA concernant le régime d'exonérations fiscale et sociale des heures supplémentaires au sein de la société Sogeti France pour l'ensemble des salariés du 1^{er} octobre 2007 au 31 décembre 2012 pour les heures effectuées au delà de 1607 heures par an et pour les heures payées entre la 36h40 et la 39^{ème} par semaine,
- condamner les sociétés la composant sous astreinte de 500 euros par jour et par salarié concerné à remettre à chaque salarié ayant effectué plus de 1607 heures par an ou ayant conclu un contrat de travail portant une durée hebdomadaire de 39 heures de travail :
 - * une demande de régularisation à l'URSSAF de la situation de chacun des salariés concernés,
 - * une attestation destinée au centre des impôts dont ils dépendent et qui devra détailler les salaires soumis au bénéfice de l'exonération fiscale avec la période de salaires à régulariser,
- condamner les mêmes sous astreinte de 500 euros par jour de retard à remettre aux syndicats demandeurs la liste nominative des salariés concernés et une copie des demandes de régularisation auprès de l'URSSAF ou de l'attestation à remettre au centre des impôts pour chaque salarié concerné,
- condamner in solidum les sociétés de l'UES à leur payer
 - * 10 000 euros, à chacun, à titre de dommages et intérêts pour non respect des dispositions légales,
 - * 4 000 euros à chacun par application de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonner l'exécution provisoire,
- condamner in solidum les sociétés de l'UES aux dépens avec droit de recouvrement direct au profit de Me Aymeric Beauchene.

Dans les dernières écritures adressées électroniquement le 29 juin 2015, les sociétés de l'UES Capgemini concluent ainsi :

in limine litis :

- déclarer nulle l'assignation délivrée par l'USAPIE,
- déclarer le tribunal de grande instance incompétent pour apprécier le bien fondé des demandes présentées au profit du Conseil de prud'hommes de Nanterre ou de tout autre Conseil de prud'hommes compétent,
- déclarer irrecevables les syndicats USAPIE SNMIC et USAPIE

*en l'absence de préjudice certain pour les adhérents des syndicats,

* pour défaut d'intérêt propre pour agir de l'USAPIE,

* pour défaut d'intérêt pour agir dans les sociétés Sogeti High Tech, Capgemini Outsourcing Services et Capgemini Consulting où les syndicats n'ont pas d'adhérent,

* en raison de la tardiveté,

* en leurs demandes relatives à des salariés autres que les salariés en régime horaire,

Sur le fond,

- rejeter les demandes présentées,

- condamner les syndicats USAPIE SNMIC et USAPIE à lui payer la somme de 4 000 euros au titre des frais irrépétibles.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 16 décembre 2016.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Sur la nullité de l'assignation:

L'UES conclut à la nullité de l'assignation pour défaut de capacité pour agir de la personne ayant introduit l'action.

Toutefois cette exception, soulevée devant le juge de la mise en état, a été écartée par ordonnance du 13 octobre 2015 .

Elle est irrecevable à réitérer sa demande devant la formation collégiale.

Sur la compétence et la recevabilité :

L'action des syndicats en ce qu'elle tend à la reconnaissance du non respect, par les sociétés de l'UES Capgemini, de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat dite TEPA à certains de ses salariés concernés par le forfait de 39 heures, présente un caractère collectif qui ne relève pas de la compétence du Conseil de prud'hommes.

L'exception d'incompétence soulevée doit être rejetée.

Les société défenderesses relèvent en revanche à juste titre que les syndicats sont irrecevables à former des demandes visant à en tirer les conséquences pour les salariés intéressés, à leur adresser des documents individuels et à les communiquer aux syndicats.

En effet, les demandes autres que celles relatives au constat de l'irrégularité de la mise en oeuvre des dispositions légales relatives à l'application de la loi, n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession mais appartiennent à chacun des salariés concernés.

Aux termes de l'article 31 du code de procédure civile, l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.

En vertu de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et 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.

L'intérêt pour agir n'est pas subordonné à la démonstration préalable du bien fondé de l'action intentée.

L'UES ne peut arguer à l'appui de sa demande d'irrecevabilité d'un préjudice hypothétique ou d'une éventuelle prescription des actions des salariés, alors qu'est recevable, en elle même et hors de tout litige particulier, né et actuel, l'action d'un syndicat tendant à voir reconnaître à certains salariés un droit qui leur a été jusque là refusé par mauvaise application de la loi.

Selon les dispositions de l'article L.2133-3 du code du travail, les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels. Elles peuvent donc exercer les droits conférés aux syndicats, et notamment introduire une action en justice en cas d'atteinte aux intérêts collectifs de l'un des groupes professionnels qu'elles représentent.

L'USAPIE a un périmètre géographique correspondant à l'ensemble du territoire national dans le secteur informatique.

Du fait de sa compétence géographique et matérielle dans le secteur d'activité concerné, l'UES Capgemini ne peut lui dénier un intérêt pour agir.

Enfin, le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande à tout le moins à l'encontre de certaines sociétés de l'UES faute de démonstration d'adhérents dans ces sociétés doit être rejeté. En effet, la loi TEPA concernant l'ensemble des salariés entrant dans son champ d'application, les syndicats, représentatifs ou non, disposent du droit d'agir à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour leurs membres présents dans l'UES, peu important qu'ils aient ou non des salariés dans chacune d'entre elles.

Sur l'application de la loi TEPA :

Les syndicats dénoncent le défaut d'application de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat dite TEPA, applicable du 1^{er} octobre 2007 au 1^{er} septembre 2012. Ils relèvent en effet que l'employeur n'a pas tenu compte de l'exonération des charges sociales et de l'impôt sur le revenu dont bénéficient selon ce texte les heures supplémentaires, de sorte que les salariés ayant un contrat de 39 heures par semaine ont vu leurs revenus correspondants amputés de charges sociales et leurs revenus, déclarés à tort par l'employeur au titre de l'impôt sur le revenu.

Les parties s'accordent sur le périmètre de la contestation limitée à deux catégories de salariés:

- les salariés ayant effectués plus de 1607 heures par an,
- les salariés ayant un horaire portant sur une durée hebdomadaire de 39 heures.

Pour cette dernière catégorie, en application de l'accord liant l'ensemble des sociétés de l'UES sur les 35 heures, les heures entre 35 et 36h40 sont compensées par 9 jours de RTT.

L'exonération TEPA faisant litige ne concerne en conséquence que la frange de 36h41 à 39 heures.

L'UES conteste l'assimilation de ce pré-paiement d'heures à leur réalisation effective qui seule entraîne l'exonération, arguant qu'il ne faut pas confondre les forfaits de rémunération avec les conventions de forfait sur la durée du travail lesquelles impliquent, au regard de l'accord de modulation, l'appréciation de la réalisation effective d'heures supplémentaires en fin d'année, peu important le paiement régulier du forfait de 39 heures. Elle ajoute que la preuve d'un dépassement de ces heures supplémentaires n'est pas faite par les demandeurs.

Toutefois, elle ne conteste pas verser à ces salariés une rémunération forfaitaire pour 39 heures. Les heures entre 35 et 36h40 compensées par des jours de RTT n'ouvrent pas droit à application du dispositif TEPA. En revanche, les heures comprises entre 36h41 et 39 heures, en ce qu'elles se situent au delà de la durée légale et n'ont aucune compensation, sont régies par les règles relatives aux heures supplémentaires. Le régime de modulation sur l'année qu'invoque l'employeur ne sert qu'à calculer les heures éventuellement effectuées au delà de ce quota et non encore payées.

Quel que soit l'horaire réalisé dans l'année, même s'il n'a pas travaillé 39 heures par semaine, le salarié a une structure de rémunération composée de 35 heures conformément à la durée légale, 1h40 compensée par des repos compensateurs et 2h20 d'heures supplémentaires.

Le Ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, dans un courrier du 2 mai 2008 adressé au Président de la commission sociale, l'exprime très précisément :

“ Comme il est indiqué au point 11 du “questions-réponses” du 27 novembre 2007, les heures supplémentaires structurelles résultant soit d'une durée collective du travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien du salaire.

Dès lors, l'ensemble des heures supplémentaires rémunérées dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire ou mensuelle sont éligibles au bénéfice des exonérations sociales et fiscales prévues par la loi du 21 août 2007 et ce, quelle que soit la durée collective applicable à l'entreprise.

Il en est de même des heures effectuées au delà d'une durée collective supérieure à la durée légale puisque ce sont des heures supplémentaires.

Pour autant, si le maintien d'un horaire de travail supérieur à la durée légale est compensé par l'attribution de jours de repos dans le cadre d'une réduction de temps de travail par l'attribution de jours de réduction du temps de travail (RTT), les heures ainsi effectuées entre la durée légale et cette durée du travail supérieure ne constituent pas des heures supplémentaires et ne doivent pas être exonérées dans le cadre de la loi du 21 août 2007.”

La réponse est claire et l'UES ne peut se prévaloir du refus opposé par l'URSSAF à sa demande de remboursement de cotisations, celui-ci n'étant basé que sur l'absence de renseignements suffisants donnés pour parvenir à un remboursement, les contrats de travail produits ne détaillant pas les heures supplémentaires et ne permettant pas de déterminer si la rémunération versée au salarié est au moins aussi avantageuse que celle qu'il aurait perçue, en l'absence de forfait, compte tenu des majorations pour heures supplémentaires.
Il ne s'agit donc pas d'un refus de principe au regard du forfait pratiqué ou de l'inapplicabilité du dispositif prévu par la loi à un tel forfait.

Il convient dès lors de constater la non application, par les sociétés de l'UES Capgemini, de la loi TEPA

- pour la période du 1^{er} octobre 2007 au 1^{er} septembre 2012 (apprécié au 31 décembre 2012 compte tenu de l'annualisation) aux salariés pour les heures comprises entre 36h40 et 39 heures dans le cadre du forfait heures,

- en 2012, pour les salariés hors forfait ayant effectué plus de 1607 heures, compte tenu de la suppression du dispositif et d'une régularisation tardive les ayant privés du bénéfice de l'exonération fiscale.

Ce manquement, portant atteinte aux intérêts collectifs de la profession, a causé un préjudice aux syndicats qui sera réparé par l'allocation à chacun d'une somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Rejette l'exception d'incompétence,

Déclare irrecevables les demandes tendant à la régularisation de la situation des salariés et à la communication de listes nominatives des salariés concernés et des demandes de régularisation,

Rejette les autres fins de non recevoir,

Dit que les sociétés Sogeti France, Sogeti High Tech, Capgemini Technology Services, Capgemini Outsourcing Services et Capgemini Consulting composant l'unité économique et sociale Cap Gemini n'ont pas appliqué la loi du 21 août 2007 pour la période du 1^{er} octobre 2007 au 1^{er} septembre 2012 aux salariés soumis au forfait heures pour les heures comprises entre 36h40 et 39 heures et, en 2012, pour les salariés non soumis à un tel forfait ayant accomplis plus de 1607 heures,

Les condamne à payer aux syndicats USAPIE SNMIC et USAPIE, chacun, la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts et celle de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Les condamne aux dépens qui seront recouverts selon les modalités de l'article 699 du code de procédure civile au profit de ceux des mandataires qui en auront fait la demande.

signé par Mireille SEMERIVA, Première Vice-Présidente et par Julie BOUCHARD, Greffier présent lors du prononcé.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT