

# TEXTE INTÉGRAL

Rejet  
numéros de diffusion : 910  
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2020:SO00910

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

LM

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 14 octobre 2020

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 910 F-P+B

Pourvoi n° B 19-11.508

**R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E**

---

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 OCTOBRE 2020

1°/ Le syndicat national CFTC du travail temporaire aux droits de l'union départementale CFTC Auvergne, dont le siège est [...],

2°/ M. B... M..., domicilié [...],

ont formé le pourvoi n° B 19-11.508 contre l'arrêt rendu le 5 décembre 2018 par la cour d'appel de Montpellier (4e B chambre sociale), dans le litige les opposant à la société Manpower France, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Joly, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du syndicat national CFTC du travail temporaire aux droits de l'union départementale CFTC Auvergne et M. M..., de Me Le Prado, avocat de la société Manpower France, après débats en l'audience publique du 2 septembre 2020 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Joly, conseiller référendaire rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 5 décembre 2018), le 1er septembre 2013, M. M..., délégué du personnel au sein de la société Manpower (la société) pour la région Languedoc-Roussillon, a exercé son droit d'alerte. Il a demandé à la société la réalisation d'une enquête conjointe portant sur les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés des salariés intérimaires. Le 16 septembre 2013, la société a refusé. Le 20 décembre suivant, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'injonction sous astreinte afin que la société réintègre les primes dont le versement ne dépend pas de la durée effective du travail dans le calcul des indemnités compensatrices de congés payés et d'une demande d'injonction sous astreinte afin que la société recherche les paies des salariés intérimaires calculées après le 17 décembre 2013 pour lesquelles

le calcul des indemnités compensatrices de congés payés doit être recalculé. Le syndicat national du travail temporaire CFTC (le syndicat) est intervenu à la procédure.

Examen du moyen

Sur le moyen unique, ci-après annexé, pris en sa deuxième branche

2. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur la deuxième branche du moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen unique, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

3. Le salarié et le syndicat font grief à l'arrêt de dire non fondées leurs demandes tendant à juger que le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés intérimaires de la société en mission doit s'effectuer conformément aux dispositions de l'article L. 1251-19 du code du travail, à enjoindre à la société de rechercher toutes les paies des salariés intérimaires calculées postérieurement au 20 décembre 2013 et pour lesquelles le calcul de l'indemnité de congés payés doit être régularisé en application de la décision, et ce sous astreinte, alors :

« 1°/ que l'exercice du droit d'alerte du délégué du personnel constitue une action qui lui est personnelle et non une action de substitution en lieu et place du salarié ; qu'il en résulte qu'il faut et il suffit qu'une atteinte aux droits de la personne et/ou aux libertés individuelles soit caractérisée pour une catégorie de salariés et non pour chaque salarié individuellement ; qu'en l'espèce, le syndicat et M. M... invoquaient l'inégalité de traitement subie par les salariés intérimaires par rapport aux salariés permanents, au motif que leur indemnité de congés payés n'était pas calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1251-19 du code du travail ; qu'il s'agissait d'une demande de nature collective, invitant la cour d'appel à vérifier le mode de calcul des congés payés des intérimaires au sein de la société Manpower, non exclusive d'une action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession devant le tribunal de grande instance et non exclusive de l'action prud'homale individuelle du salarié en paiement d'un rappel de l'indemnité litigieuse ; qu'en jugeant l'action mal fondée au motif que le texte de l'article L. 2313-2 du code du travail ne permettait pas au délégué du personnel d'engager une action collective générale en sollicitant des mesures propres à faire cesser une atteinte pour une catégorie de

salariés, en l'espèce les salariés intérimaires ne disposant pas de congés payés, sauf à justifier éventuellement de l'avertissement de tous les salariés composant cette catégorie, pas plus que de rechercher toutes les paies de tous les salariés intérimaires calculées postérieurement au 20 décembre 2013 et de régulariser pour ces mêmes salariés le calcul de l'indemnités de congés payés avec publication du jugement et diffusion aux salariés intérimaires de l'entreprise, quand la démonstration d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles pour deux salariés était suffisante, la cour d'appel a méconnu l'objet et la finalité du droit d'alerte du délégué du personnel, en violation de l'article L. 2313-2 du code du travail ;

3°/ que le droit d'alerte du délégué du personnel s'exerce en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas ; que la violation de la législation sur les congés payés des intérimaires constitue une atteinte au droit au repos et à la santé des travailleurs garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et garantis par l'article 8 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et par l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, auxquels les Etats membres ne peuvent déroger ; qu'en jugeant mal fondées les demandes, aux motifs adoptés que le litige portant sur le calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires ne résultait pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise, mais d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail, la cour d'appel a violé les articles susvisés, ensemble l'article L. 2313-2 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 2313-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, résultant notamment de toute mesure discriminatoire en matière de rémunération et qu'après en avoir saisi l'employeur, qui doit procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation, en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité

de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec lui, le délégué du personnel, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui peut ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte.

5. La cour d'appel ayant constaté, par motifs adoptés, qu'elle était saisie de l'exercice d'un droit d'alerte, fondé sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires, a décidé à bon droit que cette demande n'entrait ainsi pas dans les prévisions de l'article L. 2313-2 du code du travail.

6. Le moyen, qui en sa première branche critique des motifs surabondants, n'est donc pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat national CFTC du travail temporaire aux droits de l'union départementale CFTC Auvergne et M. M... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze octobre deux mille vingt. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour le syndicat national CFTC du travail temporaire aux droits de l'union départementale CFTC Auvergne et M. M...

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR dit non fondées les demandes des exposants tendant à voir dire et juger que le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés intérimaires de la société Manpower en mission doit s'effectuer conformément aux dispositions de l'article L.1251-19 du code du travail, à enjoindre à la société de rechercher toutes les paies des salariés intérimaires calculées postérieurement au 20 décembre 2013 et pour lesquelles le calcul de l'indemnité de congés payés doit être régularisé en application de la décision, et ce sous astreinte, à l'enjoindre de mentionner l'existence de la décision dans la première lettre « Entrenous » diffusée aux salariés intérimaires de l'entreprise, en indiquant la possibilité de consulter cette décision sur le site internet manpower.fr, et à l'enjoindre de publier le jugement sur le site

internet manpower.fr pendant une durée de 2 mois après l'envoi par le routeur de la lettre « Entre-Nous » précédemment évoquée, sous astreinte.

AUX MOTIFS propres QUE sur les conséquences du fait que le délégué du personnel ne justifie pas d'un avertissement individuel de chacun des salariés concernés par l'action prud'homale et de leur absence d'opposition, le texte ci-dessus rappelé ne permet pas au délégué du personnel d'engager une action collective générale (les appelants précisant d'ailleurs qu'une action collective aux mêmes fins a donné lieu à jugeaie du 25 octobre 2017 du Tribunal de Grande Instance de Nanterre -RG n° 14/11045, instance toujours en cours en raison d'un appel) en sollicitant des mesures propres à faire cesser une atteinte pour une catégorie de salariés, en l'espèce les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire d'une durée de moins d'un mois, les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire d'une durée d'un mois et plus, les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire ne disposant pas de congés payés, les salariés intérimaires en contrat de travail temporaire d'une durée de moins de trois mois, sauf à justifier éventuellement de l'avertissement de tous les salariés composant cette catégorie; qu'en l'espèce et même à considérer, hypothèse la plus favorable aux appelants, que l'action engagée puisse être jugée recevable sur la seule justification par les appelants de l'avertissement et de la non opposition à la procédure de deux salariés, Mlle I... B. et M. H... J. (ne pouvant être tenu compte ni de pièces anonymisées ni de pièces non communiquées à la société Manpower pour d'autres salariés) et puisse également être considérée comme fondée à l'égard de Mlle I... B. et M. H... J., la Cour ne peut faire droit aux demandes présentées pour obtenir tant la recherche de toutes les paies de tous les salariés intérimaires calculées postérieurement au 20 décembre 2013 que la régularisation pour ces mêmes salariés du calcul de l'indemnité de congés payés avec publication du jugement et diffusion aux salariés intérimaires de l'entreprise.

AUX MOTIFS adoptés QUE l'article 2313-2 du Code du travail ne vise que les actions ayant pour objet de veiller à la protection des personnes et des libertés individuelles et collectives ; qu'il ne donne pas au délégué du personnel le droit d'agir au titre de la relation de travail ; que le litige qui oppose Madame K... et Monsieur P... à la SA MANPOWER porte sur le mode de calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires ; que ce litige ne résulte pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise mais relève d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail.

1° ALORS tout d'abord QUE l'exercice du droit d'alerte du délégué du personnel constitue une action qui lui est personnelle et non une action de substitution en lieu et place du salarié ; qu'il en résulte qu'il faut et il suffit qu'une atteinte aux droits de la personne et/ou aux libertés individuelles soit caractérisée pour une catégorie de salariés et non pour chaque salarié individuellement ; qu'en l'espèce, les exposants invoquaient l'inégalité de traitement subie par les salariés intérimaires par rapport aux salariés permanents, au motif que leur indemnité de congés payés n'était pas calculée conformément aux dispositions de l'article L.1251-19 du code du travail ; qu'il s'agissait d'une demande de nature collective, invitant la cour d'appel à vérifier le mode de calcul des congés payés des intérimaires au sein de la société Manpower, non exclusive d'une action syndicale dans l'intérêt collectif de la profession devant le tribunal de grande instance et non exclusive de l'action prud'homale individuelle du salarié en paiement d'un rappel de l'indemnité litigieuse ; qu'en jugeant l'action mal fondée au motif que le texte de l'article L.2313-2 du code du travail ne permettait pas au délégué du personnel d'engager une action collective générale en sollicitant des mesures propres à faire cesser une atteinte pour une catégorie de salariés, en l'espèce les salariés intérimaires ne disposant pas de congés payés, sauf à justifier éventuellement de l'avertissement de tous les salariés composant cette catégorie, pas plus que de rechercher toutes les paies de tous les salariés intérimaires calculées postérieurement au 20 décembre 2013 et de régulariser pour ces mêmes salariés le calcul de l'indemnités de congés payés avec publication du jugement et diffusion aux salariés intérimaires de l'entreprise, quand la démonstration d'une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles pour deux salariés était suffisante, la cour d'appel a méconnu l'objet et la finalité du droit d'alerte du délégué du personnel, en violation de l'article L.2313-2 du code du travail.

2° ALORS en tout cas QUE l'exercice du droit d'alerte du délégué du personnel constitue une action qui lui est personnelle et non une action de substitution en lieu et place du salarié ; qu'il en résulte qu'il faut et il suffit qu'une atteinte aux droits de la personne et/ou aux libertés individuelles soit caractérisée pour une catégorie de salariés et non pour chaque salarié individuellement ; que l'avis des salariés concernés et de l'absence d'opposition à la procédure suffit à rendre recevable la procédure de droit d'alerte et à justifier l'examen par le juge de l'atteinte invoquée ; que la cour d'appel a considéré que l'action engagée pouvait être jugée recevable sur la seule justification de l'avertissement et de la non opposition à la procédure de deux salariés et également être considérée comme fondée à leur égard, tout en déboutant les

exposants de leurs demandes ; qu'en statuant ainsi, par des motifs hypothétiques, la cour d'appel a violé l'article L.2313-2 du code du travail.

3° ALORS QUE le droit d'alerte du délégué du personnel s'exerce en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes, à la santé physique et mentale ou aux libertés individuelles, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas ; que la violation de la législation sur les congés payés des intérimaires constitue une atteinte au droit au repos et à la santé des travailleurs garanti par l'alinéa 11 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et garantis par l'article 8 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et par l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, auxquels les Etats membres ne peuvent déroger ; qu'en jugeant mal fondées les demandes, aux motifs adoptés que le litige portant sur le calcul des indemnités compensatrices de congés payés des salariés intérimaires ne résultait pas d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise, mais d'un désaccord dans le déroulement de la relation de travail, la cour d'appel a violé les articles susvisés, ensemble l'article L.2313-2 du code du travail.

**Composition de la juridiction :** M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, Me Le Prado  
**Décision attaquée :** Cour d'appel Montpellier 2018-12-05 (Rejet)