

SOC.

LM

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **8 janvier 2020**

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 26 F-P+B  
sur le second moyen

Pourvoi n° V 18-17.708

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

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°/ le syndicat SUD Maubeuge construction automobile, dont  
le siège est 3 rue des Taisnières, 59620 Leval,

2°/ le syndicat CGT Maubeuge construction automobile, dont  
le siège est Les Guides, ZI Grévaux, 59600 Maubeuge,

contre l'arrêt rendu le 30 mars 2018 par la cour d'appel de Douai  
(14<sup>e</sup> chambre), dans le litige les opposant :

1°/ à la fédération de la métallurgie CFE-CGC, dont le siège est  
33 avenue de la République, 75011 Paris,

2°/ à la société Renault, société par actions simplifiée, dont le  
siège est 13-15 quai Alphonse Le Gallo, 92513 Boulogne-Billancourt cedex,

3°/ à la société Maubeuge construction automobile, société en nom collectif, dont le siège est avenue André Chausson, 59600 Maubeuge,

4°/ au syndicat FO Maubeuge construction automobile,

5°/ au syndicat CFE-CGC Maubeuge construction automobile, ayant tous deux leur siège Les Guides, ZI Grévaux, 59600 Maubeuge,

6°/ à la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, dont le siège est 49 avenue Simon Bolivar, 75950 Paris cedex 19,

7°/ au syndicat Union locale CFDT, dont le siège est rue Jeanne d'Arc, 59600 Maubeuge,

8°/ au syndicat CFTC Sambre-Avesnois, dont le siège est 4 rue Paul Bert, 59330 Hautmont,

9°/ à la fédération Force ouvrière de la métallurgie, dont le siège est 9 rue Baudouin, 75013 Paris,

10°/ au syndicat SL Maubeuge construction automobile, dont le siège est Les Guides, ZI Grévaux, 59600 Maubeuge,

défendeurs à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 27 novembre 2019, où étaient présents : M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat des syndicats SUD Maubeuge construction automobile et CGT Maubeuge construction automobile, de la SCP Célice, Texidor Périer, avocat des sociétés Renault et Maubeuge construction automobile, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la fédération de la métallurgie CFE-CGC, de la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT et de la fédération Force ouvrière de la métallurgie, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 mars 2018), que la société Maubeuge construction automobile (la société), société de la filière industrielle du groupe Renault, a conclu un accord d'entreprise le 9 mai 1994 puis un accord "compétitivité, emploi et aménagement réduction du temps de travail" le 30 juin 1999, lequel a donné lieu à deux avenants des 9 mars et 19 décembre 2001 ; que, le 13 mars 2013, la société Renault, agissant tant en son nom propre qu'au nom de celui de ses filiales industrielles, a conclu un accord de groupe intitulé "Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France", signé par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et FO ; que, le 18 avril 2014, le syndicat SUD Renault MCA a fait assigner la société, l'Union syndicale CFDT, le syndicat FO, le syndicat CFE-CGC, le syndicat CFTC, le syndicat SL et le syndicat CGT pour voir ordonner à la société le rétablissement des dispositions de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 avec ses avenants des 9 mars et 19 décembre 2001, avec effet au 13 mars 2013, et subsidiairement, voir dire l'accord de groupe du 13 mars 2013 inopposable aux syndicats et personnel de la société ; que la société a appelé dans la cause en intervention forcée et aux fins de déclaration de jugement commun la fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la fédération FO de la métallurgie et la fédération de la métallurgie CFE-CGC ; que le syndicat CGT Maubeuge construction automobile et la société Renault sont intervenus volontairement dans la procédure ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat SUD Renault MCA Maubeuge construction automobile et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile font grief à l'arrêt de déclarer irrecevable l'appel principal du syndicat CGT MCA alors, selon le moyen, *que, en cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties, l'appel de l'une produit effet à l'égard des autres même si celles-ci ne se sont pas jointes à l'instance ; qu'est recevable l'appel principal formé contre certaines parties à l'instance dès lors qu'un appel principal a été concomitamment formé contre l'ensemble des parties ; qu'en l'espèce, le syndicat CGT MCA est intervenu volontairement en première instance sur le fondement d'une demande formée uniquement contre les sociétés Renault et MCA en inopposabilité de l'accord du 13 mars 2013 ; que devant la cour d'appel, il a relevé appel uniquement contre ces cinq mêmes sociétés et les fédérations FGMM-CFDT, CFE-CGC et FO ; que le syndicat SUD MCA avait également formé un appel principal dirigé contre l'ensemble des parties à l'instance ; que pour dire que l'appel principal formé par la CGT MCA était irrecevable, la cour d'appel a retenu que le litige était indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visaient à faire constater que l'accord de groupe était moins favorable que les accords d'entreprise dont il demandait le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient*

*s'avérer en sens contraire ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 553 du code de procédure civile ;*

Mais attendu qu'en application de l'article 553 du code de procédure civile, en cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties, l'appel formé contre l'une n'est recevable que si toutes sont appelées à l'instance ;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que le litige qui lui était soumis était indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visaient à faire constater que l'accord de groupe serait moins favorable que les accords d'entreprise dont il demandait le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé par la cour, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient s'avérer en sens contraire, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat SUD Renault MCA Maubeuge construction automobile et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile font grief à l'arrêt de dire que l'accord "Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France" signé le 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords d'entreprises signés les 9 mai 1994, 30 juin 1999, avec leurs avenants des 9 mars et 19 décembre 2001, de refuser en conséquence de considérer que les articles 3.2, 3.2-1, 3.2-6, 3.3.-1, 4.5, 4.6, 4.6-1,4.6-2, 4.6-3, 4.6-4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.3-1,5.3-2, 6.1, 6.1-1, 6.1-2, 6.1-3, 6.2-1, 6.2-2, 6.2-3 des accords des 9 mai 1994 et 30 juin 1999 ainsi que les dispositions des avenants n° 2 et 3 en date des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001 devaient recevoir application en vertu du principe de faveur et de refuser d'ordonner à la société le rétablissement de ces dispositions dont l'application a été supprimée, et ce avec effet au 23 mars 2013 alors, selon le moyen :

*1°/ sur la méthode de comparaison, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les engagements pris par l'une des parties constituent une contrepartie véritable aux concessions faites par l'autre partie ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que les engagements pris par la société Renault en matière d'emploi ne pouvaient constituer une contrepartie véritable aux droits auxquels les salariés renonçaient dès lors que la réalisation des engagements annoncés tant en termes de niveau d'activité globale du groupe et d'emploi (embauche de sept cent soixante salariés) tenait à la dynamique du marché mondial et non pas à la renonciation obtenue par le biais de l'accord de groupe, que la situation du groupe n'était pas obérée, et*

*que la finalité de l'accord était la recherche d'une meilleure rentabilité par une baisse du coût du travail ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 constituait un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la société Renault s'était engagée à maintenir l'ensemble des sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant et de ce fait un certain niveau d'emploi en France ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les engagements pris par la société, bien que réalisés, constituaient de véritables contreparties aux droits concédés, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du code du travail ;*

*2°) toujours sur la méthode de comparaison, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les clauses prétendument indivisibles et interdépendantes constituent les causes réciproques les unes des autres ; qu'en l'espèce, les clauses relatives aux engagements en matière d'emploi et celles prévoyant les renonciation à certains droits conventionnels ne pouvaient être considérées comme un ensemble indivisible et interdépendant dans la mesure où les premières concernaient un engagement quantitatif en terme de niveau d'activité et d'emploi au niveau du groupe tandis que les secondes constituaient des renonciations à des droits conventionnels établis au niveau de l'entreprise ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que, dans cet accord, les parties avaient entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation à d'autres, dans le cadre d'une négociation dite donnant-donnant, en vue de maintenir l'emploi dans l'ensemble du groupe, et que le sacrifice de certains avantages apparaît comme la contrepartie de l'octroi d'autres ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les stipulations prétendument interdépendantes et indivisibles étaient la cause réciproque les unes des autres, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivant du code du travail ;*

*3°) sur la comparaison des stipulations, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable de stipulations conventionnelles en concours doit se faire au niveau de la collectivité directement affectées par les renonciations conventionnelles ; que ne peuvent être considérées comme plus favorables les stipulations d'un accord de groupe prévoyant un engagement global de maintien de l'emploi et de l'activité au niveau du groupe alors que les effectifs de la société affectée par les renonciations conventionnelles ont diminué au cours de la période consécutive à la signature de l'accord de groupe ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que, précisément à propos*

*de la société MCA, la société Renault n'avait pas tenu ses engagements puisque les effectifs avaient diminué au niveau de l'entreprise et qu'en conséquence l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être considéré comme plus favorable de ce fait ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords antérieurs, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la renonciation des salariés à certains avantages a eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par Renault de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du code du travail ;*

*4<sup>o</sup> toujours sur la comparaison des stipulations, que les juges sont tenus de répondre aux écritures et allégations des parties ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que si, par extraordinaire, les juges étaient amenés à procéder à une comparaison globale entre l'accord du 13 mars 2013 et les autres accords, en tout état de cause, l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être opposé aux salariés de la société MCA dans la mesure où les effectifs avaient diminué au cours de la période postérieure à l'entrée en vigueur de l'accord ; que la cour d'appel, tant dans le rappel des prétentions des parties que dans le corps de sa motivation, n'a aucunement répondu aux syndicats de ce chef ; qu'en s'abstenant de répondre à cette allégation, déterminante dans l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;*

Mais attendu qu'ayant, par motifs propres et adoptés, procédant à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles des accords d'entreprise de la société MCA par ensemble d'avantages ayant le même objet ou la même cause, retenu que la renonciation des salariés à certains avantages, dont le retour à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sans augmentation de salaire, la perte de la possibilité d'utiliser les jours de congé de formation capitalisés pour bénéficier d'un congé de fin de carrière et la perte du choix d'utiliser librement les heures supplémentaires capitalisées au lieu de les faire rémunérer, avait eu une contrepartie réelle et effective de la part de Renault par ses engagements en ce qui concerne le niveau d'activité global de production en France et le maintien d'un certain niveau d'emploi, engagements qui avaient été respectés, et ainsi caractérisé que les dispositions de l'accord de groupe étaient globalement plus favorables à l'ensemble des salariés du groupe que celles de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 modifié par avenants des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001, la renonciation à certains avantages étant compensée par les engagements de maintien de l'emploi, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire qu'en vertu du principe de faveur il convenait d'appliquer l'accord de groupe du 13 mars 2013 ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat SUD Maubeuge construction automobile  
et le syndicat CGT Maubeuge construction automobile aux dépens ;

Vu 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 huit janvier deux  
mille vingt.

## **MOYENS ANNEXES au présent arrêt**

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour les syndicats SUD Maubeuge construction automobile et CGT Maubeuge construction automobile

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré irrecevable l'appel principal du syndicat CGT MCA ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Vu l'article 553 du CPC, La société MCA et la société RENAULT, de même que la Fédération Générale des Mines et de la métallurgie CFDT, font valoir à bon droit que le litige soumis à la Cour est indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visent à faire constater que l'accord de groupe serait moins favorable que les accords d'entreprise dont il demande le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé par la Cour, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient s'avérer en sens contraire ; Le syndicat CGT MCA ne peut pas valablement soutenir que le syndicat SUD ayant interjeté appel à l'encontre de toutes les parties concernées, l'arrêt à intervenir serait nécessairement opposable à l'ensemble des parties et que dans ces conditions, son désistement à l'égard de l'Union Locale CFDT et du syndicat Sambre/Avesnois serait sans incidence, l'Union Locale CFDT et le syndicat Sambre Avesnois étant toujours parties à l'instance, alors que la recevabilité d'un appel principal ne peut s'analyser en tenant compte de l'appel principal interjeté par une autre partie et qu'en application de l'article 553 du CPC, en cas d'indivisibilité du litige, l'appel formé à l'encontre l'une des parties n'est recevable que si toutes sont appelées à l'instance, ce qui n'est plus le cas depuis le désistement d'instance et d'action du syndicat CGT MCA à l'égard de l'Union Locale CFDT et du syndicat Sambre/Avesnois. En conséquence, l'appel principal du syndicat CGT MCA sera déclaré irrecevable » ;

ALORS QUE en cas d'indivisibilité à l'égard de plusieurs parties, l'appel de l'une produit effet à l'égard des autres même si celles-ci ne se sont pas jointes à l'instance ; qu'est recevable l'appel principal formé contre certaines parties à l'instance dès lors qu'un appel principal a été concomitamment formé contre l'ensemble des parties ; qu'en l'espèce, le syndicat CGT MCA est intervenu volontairement en première instance sur le fondement d'une demande formée uniquement contre les sociétés Renault et MCA en inopposabilité de l'accord du 13 mars 2013 ; que devant la cour d'appel, il a relevé appel uniquement contre ces mêmes sociétés et les fédérations FGMM-CFDT, CFE-CGC, et FO ; que le syndicat SUD MCA avait également formé un appel principal dirigé contre l'ensemble des parties à l'instance ;



que pour dire que l'appel principal formé par la CGT MCA était irrecevable, la cour d'appel a retenu que le litige était indivisible dans la mesure où les demandes du syndicat CGT MCA visaient à faire constater que l'accord de groupe était moins favorable que les accords d'entreprise dont il demandait le rétablissement, de telle sorte que si le jugement était infirmé, il y aurait une impossibilité d'exécuter simultanément à l'égard des diverses parties deux décisions qui pourraient s'avérer en sens contraire ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 553 du code de procédure civile.

### SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'accord « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » signé le 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords d'entreprises signés les 9 mai 1994, 30 juin 1999, avec leurs avenants des 9 mars et 19 décembre 2001, d'AVOIR en conséquence refusé de considérer que les articles 3.2, 3.2-1, 3.2-6, 3.3.-1, 4.5, 4.6, 4.6-1, 4.6-2, 4.6-3, 4.6-4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.3-1, 5.3-2, 6.1, 6.1-1, 6.1-2, 6.1-3, 6.2-1, 6.2-2, 6.2-3 des accords des 9 mai 1994 et 30 juin 1999 ainsi que les dispositions des avenants n° 2 et 3 en date des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001 devaient recevoir application en vertu du principe de faveur, d'AVOIR refusé d'ordonner à la société MCA le rétablissement de ces dispositions dont l'application a été supprimée et ce, avec effet au 23 mars 2013, sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard, et d'AVOIR refusé de condamner in solidum la société MCA et la société Renault au paiement de la somme de 6 000 euros au syndicat CGT MCA au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

AUX MOTIFS QUE, aux termes de l'arrêt attaqué, « Sur la demande de rétablissement des accords d'entreprise antérieurs à l'accord de groupe du 13 mars 2013 et subsidiairement d'inopposabilité de cet accord aux syndicats et au personnel de la société MCA. Dans le cadre de l'accord de groupe intitulé « contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de RENAULT en France » signé par la société RENAULT SAS le 13 mars 2013 avec plusieurs syndicats majoritaires, celle-ci s'est engagée à maintenir sur le territoire national ses sites industriels et la plupart de ses activités en contrepartie notamment d'un allongement de la durée du travail des salariés correspondant à un retour aux 35 heures hebdomadaires. Cet accord a été conclu au sein du groupe en application des dispositions des articles L. 2232-33 et suivants du Code du travail ; sa régularité formelle n'est pas contestée, au regard notamment de l'article L. 2232-34 du Code du travail. Dans un but de cohérence, cet accord prévoit de fixer une norme applicable à tous les sites et à tous les salariés en lieu et place des modalités d'organisation pouvant résulter au sein des différentes entités concernées d'autres accords collectifs, tels accords d'établissement ou accords d'entreprise ; il est applicable à la

société MCA. Le syndicat SUD, appelant principal, fait valoir que le contenu de l'accord de groupe du 13 mars 2013 aurait entraîné pour la filiale MCA des modifications importantes pour les salariés par rapport à certaines dispositions des accords d'entreprise qui n'ont plus été appliqués ; qu'en application du principe de faveur, d'ordre public, en cas de concours entre l'accord de groupe et raccord d'entreprise préexistant et dont l'objet est le même. Taccord le plus favorable devrait trouver à s'appliquer ; que les premiers juges auraient commis une erreur d'appréciation en ce qu'ils auraient comparé des avantages et des contreparties au niveau du groupe lui-même sans se concentrer sur les avantages particuliers de la société MCA et les effets, ou plutôt l'absence d'effets positifs, de l'accord de groupe notamment en terme d'emploi, au sein de cette même société ; qu'ainsi, l'accord de groupe serait moins favorable que les dispositions des accords d'entreprise portant sur le compte de régulation-dés ressources, le compte jours crédit-formation, le compte crédit individuel et le temps de travail (le crédit d'heure en matière d'heures supplémentaires et les horaires résultant de l'accord du 13 mars 20,13) ; il demande de dire;les articles 3.2, 3.2-1. 3,2-6. 3.3-1,4.5. 4.6. 4.6-1. 4.6-2. 4.6-3. 4.6-4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.3-1, 5.3-2, 6.1, 6.1-1, 6-1-2, 6.1-3. 6.2-1, 6.2-2 et 6.2-3"ainsi que les dispositions des avenants n° 2 et 3 en date des 9 mars 2001 et 19 décembre 2001 applicables et d'ordonner à la société MCA leur rétablissement avec effet au 1.3 mars 2013, sous astreinte de 1.000 euros par obligation, par salarié et par jour de retard à titre subsidiaire, il fait valoir qu'au sein de la société MCA. Les plans de charge en nombre de véhicules ne seraient pas maintenus, que l'effectif global aurait diminué et que des périodes de chômage partiel auraient été mises en place, de telle sorte que les contreparties alléguées n'existeraient pas au sein de MCA et que. dans ces conditions, il y aurait lieu de dire l'accord de groupe du 13 mars 2013 inopposable aux syndicats et au personnel de la société MCA. Le syndicat CGT MCA. appelant incident, fait valoir que dans un accord dit « donnant/donnant », par nature équilibré, les concessions faites sur des avantages antérieurs relatifs au salaire et aux conditions de travail devraient avoir pour contrepartie le maintien de l'emploi, ce qui ne serait pas le cas de l'accord du 13 mars 2013, totalement déséquilibré en défaveur des salariés et en laveur des pouvoirs et profits de l'employeur, de telle sorte que F ensemble des mesures de l'accord du 13 mars 2013 constituerait un recul significatif pour les salariés du groupe qui travailleraient plus pour gagner moins, dans des conditions plus difficiles, sans avoir obtenu le moindre avantage ; que les engagements mis en avant par le groupe, tels que celui de maintenir ses usines en France ou de ne pas délocaliser une production seraient limités dans le temps, inconsistants et ne contiendraient aucun avantage pouvant constituer une contrepartie à des abandons de droits des salariés sans limitation de durée ; que la prétendue solidarité entre sites mise en avant par RENAULT pour justifier un recul des droits des salariés serait dépourvue de pertinence, aucun lien de cause à effet n'existant entre l'accord du 13 mars 2013 et le cours normal de la vie d'un groupe de

construction automobile qui doit renouveler son offre de véhicules tout en faisant face à un surcroît d'activité du fait, de la reprise de la demande et de l'explosion du marché automobile en France, en Europe et dans le monde ; qu'il n'y aurait donc pas de contrepartie en termes d'emploi face aux efforts exigés des salariés concernant leur rémunération et leur temps de travail ; que s'agissant plus précisément de la société MCA, seule usine à fabriquer le KANGOO depuis 2011 après l'arrêt de la fabrication au Maroc, l'accord du 13 mars 2013 aurait retiré des droits aux salariés sans aucunement améliorer leurs conditions d'emploi, le remplacement de salariés en CDI par des intérimaires ne pouvant être présenté comme un avantage de nature à dire l'accord de groupe plus favorable aux salariés : il en conclut qu'à travers l'accord de groupe, la société n'aurait rien apporté en contrepartie du retrait des droits que les salariés tenaient, des accords antérieurs et que l'accord de groupe serait dès lors globalement moins favorable que les accords d'entreprise et en déduit qu'il y aurait lieu d'appliquer les accords d'entreprise antérieurs relatifs au compte de régularisation des ressources, au compteur jours-crédit-formation, au compte crédit individuel et au temps de travail ; il demande en conséquence de constater que l'accord de groupe du 13 mars 2013 est moins favorable que les accords d'entreprise signés les 9 mai 1994, 30 juin 1999 avec leurs avenants des 9 mars et 19 décembre 2001 de dire les articles 3,2. 3.2-1.3,2-6, 3.3-1,4.5, 4.6,4.6-1.4,6-2.4.6-3. 4.6-4, 5.1, 5.2, 5.3, 5.3-1, 5.3-2, 6.1,6.1-1, 6.1-2: 6.1-3, 6.2-1, 6.2-2 et 6.2-3 ainsi que les dispositions des avenants n° 2 et 3 en date des 9 mars 2001 et 30 décembre 2001 applicables en vertu du principe de faveur et d'ordonner à la société MCA le rétablissement de ces dispositions dont l'application a été supprimée avec effet au 23 mars 2013. sous astreinte de 1.000 euros par obligation, par salarié et par jour de retard ; La société MCA et la société RENAULT SAS font valoir que dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013, le groupe RENAULT aurait pris dès engagements en termes de production, en termes d'emploi et de GPEC, en termes de qualité de vie au travail, en matière d'intéressement et en matière de « compte épargne temps (PERCO) » et qu'en contrepartie de ces engagements il aurait été décidé pour l'essentiel d'assurer un retour à la durée légale de travail de 35 heures, de maintenir le niveau des salaires versés en 2013 à celui de 2012 et de limiter le droit à capitalisation des jours de RTT ; que le projet d'accord aurait été transmis aux comités d'entreprise des différentes filiales du groupe RENAULT et accepté par celui de la société MCA, ainsi que par les organisations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC représentant 61% des voix, aux dernières élections professionnelles ; que les organisations syndicales sont investies de la défense des droits et des intérêts des salariés et que la majorité des organisations syndicales représentatives du Groupe aurait estimé que cet accord était plus favorable aux salariés du groupe que les accords préexistants ; qu'en tout état de cause, l'Accord de groupe ne serait pas défavorable à l'ensemble des salariés de M.C.A pour ce qui concerne les horaires de travail, la suppression, du « compte régulation de ressources ». la suppression du « compteur jours crédit formation » et pour

ce qui concerne le travail du samedi : elles demandent la confirmation du jugement déféré. La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie CFDT fait valoir que trois des quatre organisations syndicales représentatives dans l'ensemble du champ d'application de l'accord, totalisant plus de 60% d'audience électorale dans ce même périmètre et près de 54% dans le cadre de la seule MCA, dont 29,4% pour la CFDT, ont jugé l'Accord suffisamment équilibré et avantageux pour le conclure ; que cet accord était de nature à restaurer la compétitivité des sites français et à renforcer leur part dans la production du groupe, tout en conservant des conditions de travail acceptables ; que les parties ont considéré cet accord comme globalement plus favorable que les divers accords d'entreprise et d'établissement "préexistant sur les mêmes thèmes, compte tenu des engagements et concessions réciproques qu'ils comportent et ont convenu d'appliquer ce nouvel accord de préférence aux précédents ; elle ajoute que depuis que l'accord litigieux est entré en vigueur, la direction générale du groupe RENAULT a entrepris d'honorer ses engagements tant pour ce qui concerne les engagements industriels que pour ce qui concerne les engagements sociaux ; qu'aucun des sites industriels français du groupe n'a été fermé, ni aucune des activités d'ingénierie et tertiaire arrêtée, le nombre de véhicules assemblés ayant commencé à augmenter en 2014 pour atteindre une production budgétée de 720.591 véhicules en 2016 soit supérieure au niveau de 710.000 véhicules promis ; que sur le site de MCA, la tendance dégressive de la production a été arrêtée et même inversée, de 137.166 véhicules assemblés en 2013, et 137.999 en 2014, la production de cette usine étant passée à 151.060 véhicules en 2015 ; que pour ce qui concerne les engagements sociaux, aucun plan de licenciement collectif ou de départs volontaires n'a été mis en oeuvre, les 6.000 départs intervenus (sur un objectif de 8.260) ne résultant que de départs naturels et de dispenses d'activité de fin de carrière ; qu'en outre. 1.000 recrutements en CDI ont été réalisés en 2015 cependant que 1.000 autres embauches étaient programmées pour 2016 ; que conformément à l'engagement stipulé dans l'Accord, un accord mettant en place une couverture collective d'assurance des frais de santé a été conclu le 11 septembre 2014 et qu'en matière de qualité de vie au travail, le taux « FI » de sinistralité a été ramené de 8,21 en 2013 à 5,30 en 2015 ; s'agissant de l'application du principe de faveur, elle estime qu'une comparaison des seules dispositions ayant le même objet de deux accords en concours serait inappropriée si l'un des deux accords consiste en engagements et concessions réciproques et interdépendants parce que. en dissociant chaque concession consentie par l'une des parties des engagements et concessions de l'autre partie, elle serait fondée sur une appréhension tronquée de l'économie et de la portée de cet accord : que dès lors qu'il apparaît clairement que les parties ont entendu faire de certains avantages la contrepartie d'une renonciation à d'autres, dont l'objet peut être complètement différent, la comparaison doit prendre en compte les avantages interdépendants, voire englober l'ensemble de l'accord, avant de. le comparer à un autre, s'il apparaît

impossible de distinguer au sein de celui-ci des sous-ensembles de dispositions interdépendantes : qu'en l'espèce, les engagements et concessions que l'accord comporte ne pourraient être appréciés indépendamment les uns des autres et que la légère augmentation du temps de travail de certains salariés du groupe ne pourrait être appréciée et comparée sans prendre en considération notamment la hausse du montant de l'intéressement en 2014 (multiplié par deux par rapport à 2012 et 2013) pour un grand nombre de salariés en vertu de deux accords en date des 24 juin 2013 et 17 février 2014 et l'institution d'un intéressement propre aux salariés de MCA ; que ce serait à tort que les syndicats appelants entendraient opérer une comparaison d'un avantage spécifique par rapport à un autre, sans prendre en considération l'ensemble des engagements que l'accord comporte ; elle demande de confirmer le jugement déféré. La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC fait valoir que dans le cadre d'un conflit entre deux normes dont l'une est un accord qui emporte des engagements réciproques et interdépendants, il est nécessaire d'intégrer dans la comparaison l'ensemble des clauses et avantages consentis en contrepartie des autres, et d'effectuer la comparaison globalement sur l'ensemble des salariés couverts par l'accord ; que le caractère interdépendant des engagements pris dans le cadre de l'accord de groupe interdirait que l'on puisse, pour appliquer le principe de faveur, réduire l'accord de groupe aux concessions de certains salariés de la société MCA sans prendre en compte les concessions de RENAULT qui bénéficient à l'ensemble des salariés du groupe ; que dans le cadre de l'accord de groupe du 13 mars 2013 les parties auraient convenu d'appréhender globalement les solutions pour permettre de faire face au déficit de compétitivité de l'organisation industrielle du Groupe RENAULT en France sans sacrifier aucun des établissements, c'est-à-dire sans fermeture de site et sans licenciement collectif et de faire peser, sur tous, les efforts devant permettre à la filière de restaurer sa compétitivité, le principe de solidarité qu'impliquait cet objectif devant nécessairement avoir pour corollaire la recherche d'une égalité de traitement dans les efforts/concessions demandés à l'ensemble des salariés du groupe, le Groupe devant lui aussi prendre des engagements devant bénéficier à l'ensemble de la filière en France ; que la comparaison ne pourrait être réduite à une comparaison avantage par avantage, site par site et circonscrite à certaines catégories de salariés, comme le revendique les syndicats appelants ; elle indique que les modifications du temps de travail, n'auraient pas été nécessairement défavorables aux salariés concernés puisque certains auraient bénéficié d'une réduction du temps de travail et que l'harmonisation de la durée du travail à 35 heures en moyenne sur l'année aurait entraîné une diminution annuelle de la durée du travail sur 16 sites et/ou sociétés sur les 31 couverts par l'accord de Groupe ; que la limitation de la capitalisation des jours de congés individuels et collectifs dont les jours de RTT répondait aux objectifs de limiter les provisions comptables du Groupe et de répondre à l'engagement pris en matière de qualité de vie au travail et d'équilibre vie

professionnelle/vie personnelle en incitant les salariés à prendre effectivement leurs jours de congés et de RTT l'année de leur acquisition ; elle fait valoir que les organisations syndicales ont obtenu que RENAULT s'engage en contrepartie à préserver l'ensemble des sites industriels dont certains étaient exposés à une fermeture, à ne procéder à aucun licenciement économique collectif ou plan de départ volontaire, et sur un planning de production, seule garantie de la préservation des emplois ; elle estime que l'accord de groupe est globalement plus favorable pour l'ensemble des salariés du groupe et souligne le respect par RENAULT de ses engagements ; elle demande la confirmation du jugement ; La Fédération FO de la Métallurgie fait valoir que le marché de l'automobile ayant subi une crise significative à compter de 2008 avec une forte dégradation, en 2012 et 2013, après négociations, l'accord de groupe: du 13 mars 2013 aurait appréhendé la question de l'activité et des emplois au niveau global de la France, incluant toutes les filières industrielles, dans le souci de ne laisser aucun salarié employé en France privé des mesures pour protéger l'emploi ; que cet accord reposerait sur l'équilibre des engagements réciproques suivants : d'une part RENAULT s'engage à produire un volume minimum de 710 000 véhicules par an, de maintenir ses sites industriels sur le territoire français et de ne pas procéder à des suppressions d'emplois ; d'autre part et en contrepartie, un retour à une durée effective moyenne de travail de 35 heures hebdomadaires, contrepartie sans laquelle l'augmentation du volume de production et la préservation des sites industriels auraient été impossibles dans le contexte de crise jusqu'en 2013 ; elle estime que s'agissant d'un ensemble d'engagements réciproques, et par-là même interdépendants, seule une comparaison globale des avantages serait pertinente et qu'à défaut, l'intention des parties à ces accords « donnant-donnant » serait trahie et leurs engagements réciproques méconnus ou privés d'effet ; que l'accord du 13 mars 2013 serait garant des intérêts des salariés du groupe compte tenu des engagements réciproques qu'il stipulé et qu'il serait globalement plus favorable que les accords d'entreprise de la société MCA : elle demande la confirmation du jugement ; Les moyens invoqués par Le syndicat SUD MCA et le syndicat CGT MCA au soutien de leur appel respectif ne font que réitérer sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels ils ont répondu par des motifs pertinents et exacts que la Cour adopte sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation ; Il convient toutefois d'ajouter qu'il appert de l'examen, du préambule de l'accord de groupe du 13 mars 2013 intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France », que les parties signataires ont entendu s'engager réciproquement, RENAULT s'engageant notamment à maintenir l'ensemble de ses sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant, et de ce fait un certain niveau d'emploi en France ; Il y est expressément stipulé que « l'ensemble du dispositif fondé sur la solidarité et l'implication

de chacun n'aura d'effet utile que s'il s'applique à tous les salariés du périmètre visé au chapitre 1 du présent accord », à savoir aux salariés de l'ensemble des établissements de la société RENAULT S.A.S situés en France et relevant de la branche automobile ainsi qu'à ses filières industrielles ; Il s'en évince, comme le soutiennent les intimés, que les parties ont entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation à d'autres, dans le cadre d'une négociation « donnant-donnant » et en vue de maintenir l'emploi dans l'ensemble du groupe, le sacrifice de certains avantages étant la contrepartie de l'octroi d'autres avantages, de sorte que les dispositions de l'accord sont interdépendantes et indivisibles ; Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont procédé à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles des accords d'entreprise de la société MCA par ensemble d'avantages interdépendants ; Après analyse des pièces versées aux débats, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que la renonciation des salariés à certains avantages, dont le retour à une durée-dé travail hebdomadaire, de 35 heures sans augmentation de salaire, la perte de la possibilité d'utiliser les jours de congé de formation capitalisés pour bénéficier d'un congé de fin de .carrière et la perte du choix d'utiliser librement les heures supplémentaires capitalisées au lieu de les faire rémunérer, a eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par RENAULT de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi ; En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit qu'en vertu du principe de faveur il convient d'appliquer l'accord de groupe du 13 mars 2013 et débouté le syndicat SUD MCA et le syndicat CGT MCA de leurs demandes à ce titre » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, aux termes du jugement attaqué, « 2. Sur l'opposabilité de l'accord de groupe du 13 mars 2013 intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France ». a) Sur la méthode de comparaison. Il est constant que l'accord de groupe du 13 mars 2013 intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » conclu par la S.A.S. Renault avec les organisations syndicales Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie Fédération Générale des Mines et de la, Métallurgie CFDT, Fédération de la Métallurgie CFB-CGC et Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie est applicable à la S.N.C Maubeuge construction automobile (M.C.A.). La régularité formelle de cet accord de groupe n'est pas contestée, au regard notamment de l'article L 2232-34 du code du travail. L'article L 2232-33 du code du travail prévoit la négociation et la conclusions d'accords au niveau du groupe. Cependant, l'articulation entre l'accord de groupe et l'accord d'entreprise n'est pas organisée par la loi. La possibilité de prévoir dans l'accord de groupe la substitution de ses dispositions à celles résultant d'accords d'entreprise conclus antérieurement n'a été prévue que par la loi. n°2016-1088 du 8 août 2016 à l'article L.2253-5 du code du travail et n'était pas applicable lors de la conclusion de l'accord de groupe litigieux. Dès lors,

il convient d'appliquer le principe de faveur afin de déterminer les dispositions des accords applicables aux salariés. En vertu du principe fondamental en droit du travail, selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient de procéder à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 et de celles des accords d'entreprise antérieurs applicables à la S.N.C Maubeuge construction automobile (M.C.A.). Il convient ainsi de comparer les dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 modifié par avenants du 9 mars 2001 et 19 décembre 2001. En cas de concours de conventions ou d'accords, il convient de n'appliquer que la disposition la plus avantageuse, les avantages de même nature ne pouvant se cumuler. La comparaison entre les normes doit se faire eu égard à l'ensemble des salariés concernés et entre avantages ayant le même objet ou la même cause. Toutefois la comparaison peut s'étendre à des ensembles d'avantages interdépendants, dès lors qu'il apparaît clairement que les parties à la négociation ont entendu faire de certains avantages la contrepartie d'une renonciation à d'autres. En l'espèce, il résulte du préambule de l'accord de groupe du 13 mars 2013 intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France » que les parties signataires ont entendu s'engager réciproquement par la convention, Renault s'engageant notamment à maintenir l'ensemble de ses sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant, et de ce fait un certain niveau d'emploi en France. Il est expressément stipulé que « L'ensemble du dispositif fondé sur la solidarité et l'implication de chacun n'aura d'effet utile que s'il s'applique à tous les salariés du périmètre visé au chapitre 1 du présent accord », à savoir aux salariés de l'ensemble des établissements de la société Renault S.A.S. situés en France et relevant de la branche automobile ainsi qu'à ses filières industrielles. Ainsi, dans cet accord les parties ont entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation à d'autres, dans le cadre d'une négociation « donnant-donnant », et en vue de maintenir l'emploi dans l'ensemble du groupe. Le sacrifice de certains avantages apparaît comme la contrepartie de l'octroi d'autres, de sorte que les dispositions de l'accord sont interdépendantes et indivisibles. Dès lors, il convient de procéder à une comparaison des dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 avec celles des accords d'entreprise de la S.N.C Maubeuge construction automobile (M.C.A.) par ensembles d'avantages interdépendants. b) Sur la comparaison des dispositions. La S.A.S Renault a pris divers engagements en termes de maintien de l'emploi et de la production sur les divers sites de fabrication de 710 000 véhicules en France, la production en 2012 n'étant que de 530 000 véhicules. La société s'est également engagée à assurer un ajustement de ses effectifs, sans mise en place de plan de sauvegarde de l'emploi ni plan de départs volontaires, par le non-remplacement de 7 500 postes à l'horizon 2016, et à procéder à 760 embauches en contrat de travail à durée indéterminée



ciblées sur les compétences dites « critiques ». Ces engagements ont été respectés, puisque notamment la production dépassait les 710 000 véhicules dès 2016, alors que cet objectif était prévu pour 2017. Les sites industriels se sont vus confier la production de nouveaux véhicules, l'usine de MCA se voyant notamment confier la fabrication de la phase 3 du véhicule Kangoo ainsi que le Gitan, et sa production ayant augmenté de 10,13 % entre 2013 et 2015. Les demandeurs contestent certes la réalité des engagements pris par Renault en termes de production, considérant que les entreprises se bornent à répondre à la demande du marché. Toutefois, le groupe Renault a pris des engagements en terme de volume de production en période de crise et a ainsi augmenté régulièrement chaque année le nombre de véhicules fabriqués, ce qui a permis d'augmenter le niveau d'activité sur chaque site et par voie de conséquence de limiter le recours au chômage partiel. De nombreux salariés ont bénéficié du dispositif de dispense d'activité étendu aux collaborateurs dès l'âge de 58 ans, de sorte que l'objectif de diminution de l'effectif par les départs naturels a été dépassé, ce qui a permis au groupe Renault de procéder au recrutement de 1000 personnes en contrat de travail à durée indéterminée en 2015, un nombre similaire d'embauchés était programmé pour l'année 2016. Dans le cadre de l'accord de groupe, d'autres engagements ont été pris par la société Renault, concernant la qualité de vie au travail et l'intéressement des salariés. Ces engagements se sont traduits notamment par des investissements réalisés sur les différents sites, une évolution de la cartographie ergonomique avec une baisse du nombre de postes dits « rouges », la conclusion le 11 septembre 2014 d'un accord visant à mettre en place une couverture collective des frais de santé pour l'ensemble des salariés du groupe, le principe d'une négociation sur ce point ayant été acte dans l'accord de groupe litigieux. S'agissant de l'intéressement, l'accord de groupe du 13 mars 2013 prévoyait de « renforcer l'aspect rétributeur de l'intéressement aux résultats financiers de l'entreprise, » et « la négociation d'un avenant à l'actuel accord d'intéressement qui devra être soumis au comité central de l'entreprise, signé et déposé avant le 30 juin 2013 ». Un avenant a été effectivement conclu le 24 juin 2013, suivi d'un nouvel accord d'intéressement le 17 février 2014. Les nouvelles dispositions ont permis notamment une augmentation de l'intéressement versé aux salariés en 2015 (75,4 millions d'euros au titre de l'exercice 2013 et 89 millions d'euros au titre de l'exercice 2014). Si le syndicat CGT MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE affirme que l'intéressement des salariés a diminué entre 2004. et 2015, outre le fait qu'elle effectue un comparatif à partir d'une année antérieure à la crise du secteur automobile de 2008, elle ne démontre pas la réalité des chiffres avancés. Par ailleurs, dans l'accord de groupe du 13 mars 2013, certaines modifications des conditions de travail des salariés ont été décidées. Il a ainsi été prévu la suppression du compte de régulation des ressources, la remise en cause du compte « jours crédit-formation » et du compte crédit d'heures individuel, ainsi qu'un retour à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures avec la suppression de jours de

récupération du temps de travail pour certains salariés. S'agissant du compte de régulation des ressources, ce compte, qui avait pour objet de compenser les périodes de chômage partiel, permettait le maintien du salaire pendant ces périodes de chômage par un prélèvement mensuel d'un pourcentage du salaire dédié à la rémunération des jours chômés. Selon l'accord du 30 juin 1999, le prélèvement était de 0,725 % du salaire, les salariés concernés bénéficiant en outre de deux jours de congés individuel supplémentaires par an. Ce dispositif a été supprimé par l'accord du 13 mars 2013. De ce fait, il n'est plus opéré de prélèvement sur le salaire, de sorte que celui-ci est perçu intégralement par les employés. Il n'est pas contesté qu'en période de baisse d'activité, les jours de « Capital temps collectif » permettent d'éviter les situations de chômage partiel. Ce n'est que lorsque le salarié ne dispose plus de jours sur son « Capital temps collectif » que l'entreprise recourt au mécanisme du chômage partiel. Il résulte -d'ailleurs d'une fiche de paie versée aux débats par le syndicat SUD RENAULT MCA MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE (pièce n°16) qu'en cas de chômage partiel, les salariés bénéficient du versement d'une allocation complémentaire d'activité partielle. S'agissant du compteur « jours crédit-formation », il était alimenté par des jours de congé de formation accordés aux salariés, ceux-ci bénéficiant d'un jour supplémentaire lorsque le capital maximum de quatre jours était atteint sans que le salarié les utilise, Au delà de cinq ans, les jours capitalisés étaient utilisables pour bénéficier d'un congé de fin de carrière. Ce compteur a été supprimé au profit de l'application du dispositif légal de droit individuel à la formation, les jours acquis étant transférés sur un compte transitoire. S'agissant du crédit, d'heures en matière d'heures supplémentaires l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 prévoyait que les heures supplémentaires effectuées par les salariés non forfaitisés étaient à leur choix portées au crédit d'un compte spécifique qu'ils pouvaient ensuite utiliser librement ou rémunérées conformément aux dispositions légales. Cette alternative a été supprimée par l'accord du 13 mars 2013, les heures supplémentaires étant désormais rémunérées. S'agissant des horaires de travail, l'accord du 13 mars 2013 a prévu un retour à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures et à une durée annuelle de 1 603 heures, concernant l'ensemble des salariés du groupe, alors que les divers établissements et filiales de Renault avaient adopté dans le cadre d'accords antérieurs des dispositions très variables relativement au temps de travail effectif. Ainsi qu'il résulte des pièces versées aux débats et notamment du tableau récapitulatif des horaires de travail et du tableau comparatif des anciens et nouveaux horaires produits par la S.N.C Maubeuge construction automobile (M.C.A.) en pièces n° 75 et 103, la modification de la durée hebdomadaire de travail a impacté variablcment les différentes catégories de salariés. Certaines catégories de salariés, notamment ceux travaillant en équipe de jour « A/B » ou 2x8, ont vu leur temps de travail effectif augmenté de 14 minutes par jour, outre la suppression de trois jours de récupération du temps de travail, sur les huit jours dont ils bénéficiaient, Diverses catégories de salariés se sont vues supprimer plusieurs jours de récupération du temps de travail, alors

que d'autres catégories de salariés ont vu leur temps de travail hebdomadaire effectif diminuer. S'agissant des samedis travaillés, il n'est pas justifié d'une modification des dispositions des accords antérieurs, alors que l'accord de groupe du 13 mars 2013 prévoit de « maintenir l'équilibre entre les samedis imposés et les samedis volontaires », et que l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 prévoit « Six séances de travail complémentaires [...] effectuées le samedi matin ». De même, il n'apparaît pas que la compensation d'une journée de congé pour les samedis travaillés en période haute ait été supprimée par l'accord de groupe. Au regard des pièces versées aux débats, il apparaît que le marché de l'automobile était en crise dès 2008 et particulièrement en 2012, le marché européen de l'automobile ayant enregistré cette année-là une baisse de 5,4 %, tous pays, tous constructeurs et tous types de véhicule confondus. La même année, Renault accusait une baisse globale de ses ventes de 6,3 %, avec une baisse de 24,7 % en France et de 18 % en Europe. Dès lors, la conclusion d'un accord visant à restaurer la compétitivité de Renault, afin d'éviter des fermetures de sites et des licenciements pour motif économique était nécessaire et il ne saurait être prétendu que l'accord n'a apporté aucune contrepartie en termes de maintien de l'emploi aux salariés concernés. La renonciation des salariés à certains avantages, dont le retour à une durée de travail hebdomadaire de 35 heures sans augmentation de salaire, la perte de la possibilité d'utiliser les jours de congé de formation capitalisés pour bénéficier d'un congé de fin de carrière et la perte du choix d'utiliser librement les heures supplémentaires capitalisées au lieu de les faire rémunérer, a ainsi eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par Renault de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi. Compte tenu de ces éléments, les dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 apparaissent globalement plus favorables aux salariés que celles de l'accord d'entreprise du 9 mai 1994 et de l'accord d'entreprise du 30 juin 1999 modifié par avenants du 9 mars 2001 et 19 décembre 2001, la renonciation à certains avantages étant compensée par les engagements de maintien de l'emploi. En conséquence, il convient, en vertu du principe de faveur, d'appliquer les dispositions de l'accord de groupe du 13 mars 2013 intitulé « Contrat pour une nouvelle dynamique de croissance et de développement social de Renault en France ». Le syndicat SUD RENAULT MCA MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE et le syndicat CGT MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE seront dès lors déboutés de l'ensemble de leurs demandes ».

ALORS, sur la méthode de comparaison, en premier lieu QUE, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les engagements pris par l'une des parties constituent une contrepartie véritable aux concessions faites par l'autre partie ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que les engagements pris par la SAS Renault en matière d'emploi ne pouvaient constituer une contrepartie véritable aux droits auxquels les salariés renonçaient dès lors que la réalisation des

engagements annoncés tant en termes de niveau d'activité globale du groupe et d'emploi (embauche de 760 salariés) tenait à la dynamique du marché mondial et non pas à la renonciation obtenue par le biais de l'accord de groupe, que la situation du groupe n'était pas obérée, et que la finalité de l'accord était la recherche d'une meilleure rentabilité par une baisse du coût du travail ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 constituait un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la société Renault s'était engagée à maintenir l'ensemble des sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant et de ce fait un certain niveau d'emploi en France ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les engagements pris par la société, bien que réalisés, constituaient de véritables contreparties aux droits concédés, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et s. et L. 2232-30 et s. du code du travail ;

ALORS toujours sur la méthode de comparaison, en deuxième lieu QUE, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les clauses prétendument indivisibles et interdépendantes constituent les causes réciproques les unes des autres ; qu'en l'espèce, les clauses relatives aux engagements en matière d'emploi et celles prévoyant les renonciations à certains droits conventionnels ne pouvaient être considérées comme un ensemble indivisible et interdépendant dans la mesure où les premières concernaient un engagement quantitatif en terme de niveau d'activité et d'emploi au niveau du groupe tandis que les secondes constituaient des renonciations à des droits conventionnels établis au niveau de l'entreprise ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que, dans cet accord, les parties avaient entendu lier le bénéfice de certains avantages à la renonciation à d'autres, dans le cadre d'une négociation dite donnant-donnant, en vue de maintenir l'emploi dans l'ensemble du groupe, et que le sacrifice de certains avantages apparaît comme la contrepartie de l'octroi d'autres ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les stipulations prétendument interdépendantes et indivisibles étaient la cause réciproque les unes des autres, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et s. et L. 2232-30 et s. du code du travail ;

ALORS, Sur la comparaison des stipulations, en troisième lieu que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable de stipulations conventionnelles en concours doit se faire au niveau de la collectivité directement affectées par les renonciations conventionnelles ; que ne peuvent être considérées comme plus favorables les stipulations d'un accord de groupe prévoyant un engagement global de maintien de l'emploi et de l'activité au niveau du groupe alors que les

effectifs de la société affectée par les renonciations conventionnelles ont diminué au cours de la période consécutive à la signature de l'accord de groupe ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que, précisément à propos de la société MCA, la société Renault n'avait pas tenu ses engagements puisque les effectifs avaient diminué au niveau de l'entreprise et qu'en conséquence l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être considéré comme plus favorable de ce fait ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords antérieurs, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la renonciation des salariés à certains avantages a eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par Renault de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2253-1 et s. et L. 2232-30 et s. du code du travail ;

ALORS, toujours sur la comparaison des stipulations, en quatrième lieu QUE, les juges sont tenus de répondre aux écritures et allégations des parties ; qu'en l'espèce, les exposants soutenaient que si par extraordinaire, les juges étaient amenés à procéder à une comparaison globale entre l'accord du 13 mars 2013 et les autres accords, en tout état de cause, l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être opposé aux salariés de la société MCA dans la mesure où les effectifs avaient diminué au cours de la période postérieure à l'entrée en vigueur de l'accord ; que la cour d'appel, tant dans le rappel des prétentions des parties que dans le corps de sa motivation, n'a aucunement répondu aux exposants de ce chef ; qu'en s'abstenant de répondre à cette allégation, déterminante dans l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.