

Droit social : relations collectives

Leçon 001 : Droit des relations collectives : Exercice transversal au cours

Josépha DIRRINGER

Table des matières



Énoncé des faits :

Alsace 2 est une chaîne de télévision locale créée en 2001. Elle a récemment obtenu un canal sur la TNT pour une diffusion en Alsace Moselle. Alsace 2 est soumise, en raison de son activité de diffusion, à la convention collective nationale de branche étendue de l'audiovisuel. Cette convention, signée en juin 2006, prévoit une prime culturelle de 15 % du salaire brut annuel en faveur des salariés qui justifient d'au moins dix mois de travail effectif et qui est versée annuellement.

Alsace 2 a également développé une activité de production, dont l'un des programmes « Plus jolie la Vie » a acquis une notoriété nationale. Face au succès de l'émission, la chaîne a décidé de développer et de diversifier son activité de production via une plateforme, avec la création d'un grand centre de production audiovisuelle à quelques kilomètres de Douai, où se trouve son siège social, ce dernier exerçant uniquement l'activité de diffusion.

En 2020, l'organisation syndicale « La Vie en travaillant » désigne un délégué syndical. Cette organisation, suite à une campagne très active, a obtenu 39 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du comité social et économique, en septembre 2020.

Alsace 2 est une entreprise qui se développe très vite, grâce au succès de ces différents programmes, comme en dernier lieu sa série documentaire « Faites entrer les marsouins ». La direction prévoit même pour l'année 2023 que la majeure partie du chiffre d'affaires sera réalisée grâce à l'activité de production.

La direction envisage de racheter en mars 2023 la société de production audiovisuelle du Haut-Rhin (SPA) soumise quant à elle à la convention collective nationale de branche de la production télévisuelle et radiophonique qui prévoit elle aussi une prime culturelle. Le montant de la prime est dans cette branche égale à 20 % du salaire brut à tous les salariés qui dispose d'une ancienneté d'un mois de travail effectif et versée annuellement ; par ailleurs, cette convention collective, antérieure à la réforme de 2017, se déclare impérative à l'égard des accords d'entreprises et d'établissements entrant dans son champ. Préalablement au rachat, les directions des deux entreprises souhaitent conclure un accord afin d'harmoniser les avantages sociaux des salariés. Le premier accord est conclu, avec la seule organisation « La Vie en travaillant ». Cet accord d'entreprise en date du 28 novembre 2022 prévoit une prime culturelle de 14 % du salaire net annuel, dès lors que le salarié justifie d'un mois effectif de travail.

1. Monsieur Biouman, salarié de l'entreprise et secrétaire général de l'organisation syndicale la CGT-A2, est hostile à l'accord d'entreprise et vous demande de quels arguments il pourrait user pour remettre en cause ce qu'il estime être une diminution de la prime. De manière plus intéressée, travaillant à la production de « Plus jolie la Vie », il se demande s'il ne devrait pas se voir appliquer la convention collective nationale de branche étendue (signée le 5 mars 2005) de la production télévisuelle et radiophonique.
2. M. Biouman s'inquiète aussi des conséquences du rachat et des risques d'inégalités entre les salariés. Il souhaiterait en particulier savoir quel sera le sort des avantages conventionnels applicables dans l'entreprise rachetée.
3. Avec cinq autres salariés, il décide de cesser le travail pour exiger que tous les salariés disposent d'une prime de 20 %. L'employeur jugeant leur mouvement illégitime décide de les priver de leur prime culturelle. Qu'en pensez-vous ?

Remarque

NB : Il s'agit de faits fictifs. En réalité, il existe bien deux conventions collectives nationales, l'une est la convention collective nationale de la télédiffusion en date du 2 juillet 2021 étendue en février 2022 et la seconde est la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006. Son champ d'application a été fusionné avec celui de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) par arrêté ministériel du 9 avril 2019.

En savoir plus : Éléments de correction

Alsace 2 est une société soumise, en raison de son activité de diffusion, à la convention collective nationale (CCN) étendue de l'audiovisuel de 2006 prévoyant une prime de 15 % du salaire brut annuel soumise à une condition de dix mois de travail effectif. Elle possède également un centre de production audiovisuelle dont

l'activité entre dans le champ de la CCN étendue de la production télévisuelle et radiophonique de 2005, qui prévoit une prime de 20 % du salaire brut soumise à une condition d'un mois de travail effectif et se déclare impérative à l'égard des accords d'entreprises et d'établissements entrant dans son champ.

L'employeur et le syndicat « La Vie en travaillant » ont conclu le 28 novembre 2022 le premier accord d'entreprise (AE) d'Alsace 2 qui prévoit une prime de 14 % du salaire net annuel soumise à une condition d'un mois effectif de travail afin d'anticiper les conséquences d'un futur rachat.

Trois questions seront analysées. En premier lieu, il s'agira de répondre à M. Biouman concernant le montant de la prime auquel il a droit (I). En deuxième lieu, nous envisagerons les conséquences du rachat sur le statut collectif de l'entreprise rachetée (II). En troisième et dernier lieu, nous apprécierons si la décision prise par l'employeur à l'égard des salariés ayant cessé le travail est licite.

I – La prime applicable à M. Biouman

En présence de deux CCN et d'un accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes (taux, assiette, ancienneté), il importe de déterminer la validité de l'accord d'entreprise récemment conclu (A), ainsi que les conventions collectives applicables dans l'entreprise (B). Ainsi sera-t-il possible de connaître le montant de la prime qui lui est applicable (C).

A) Validité de l'accord collectif d'entreprise

Tout d'abord, la validité de l'accord conclu le 28 novembre 2022 s'apprécie au regard de la procédure de négociation. Ensuite, elle est subordonnée à deux conditions. Il doit avoir, d'une part, été conclu par au moins syndicat représentatif (1.) et, d'autre part, respecté l'exigence majoritaire (2.).

- *1. La régularité de la procédure de négociation*

Il ressort en particulier d'un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2002, n° de pourvoi : [00-17.231](#), *Bull. civ. V*, n° 107), que l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise doit avoir été invité à la première réunion de négociation. En revanche, la consultation du CSE n'est pas requise préalablement à la conclusion d'un accord collectif d'entreprise (C. trav., art. [L. 2312-14](#)).

En l'absence d'élément relatif à la procédure de négociation, nous considérons ces éléments satisfaits.

La validité de l'accord du 28 novembre 2022 ne peut être mise en cause au regard des modalités de sa négociation.

- *2. Représentativité du syndicat signataire*

En vertu de l'article [L. 2232-12](#) du Code du travail applicable aux accords d'entreprise, ces derniers sont conclus à peine de **nullité** entre **l'employeur** et un ou plusieurs **syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise**. De plus, l'article [L. 2121-1](#) du Code du travail dispose que la représentativité d'un syndicat s'apprécie au regard de sept critères cumulatifs :

1. le respect des valeurs républicaines ;
2. l'indépendance ;
3. la transparence financière ;
4. une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. l'audience établie conformément à l'article [L. 2122-1](#) ;
6. l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Enfin, suivant l'article [L. 2122-2](#), dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article [L. 2121-1](#) et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 29 fév. 2012, n° de pourvoi : [11-13.748](#)) que si l'indépendance, le respect des valeurs républicaines et la transparence financière qui doivent être satisfaits de manière permanente et autonome, en revanche, ceux relatifs à l'influence, aux effectifs, aux cotisations, à l'ancienneté et à l'audience doivent faire l'objet d'une appréciation globale lors de chaque cycle électoral.

En l'espèce, l'accord est conclu entre « la direction » que l'on suppose représenter valablement l'employeur, d'une part, et le syndicat « la Vie en travaillant » (LVT) que l'on supposera valablement représenté par son délégué syndical.

Tout d'abord, il apparaît à la lecture des faits, le syndicat LVT satisfait à la condition d'ancienneté minimale de deux ans, celui-ci ayant désigné un délégué syndical à la suite des élections qui ont eu lieu il y a plus de deux ans (en septembre 2020). Il dispose de l'audience minimale de 10 % des suffrages exprimés. Ajoutons encore que le syndicat LVT semble être influent, compte tenu de son activité réelle, notamment lors des dernières élections et lors de la négociation collective et de l'expérience acquise depuis son implantation dans l'entreprise. Tous ces critères, qui n'ont pas été contestés à la suite des élections, sont donc acquis pour toute la durée du cycle électoral qui, en l'espèce, s'achèvera en principe en 2024.

Par ailleurs, aucune information ne semble fonder un défaut d'indépendance à l'égard de l'employeur, ni le non-respect des valeurs républicaines. De même, aucun élément ne permet d'éclairer le respect ou non du critère de la transparence financière. On supposera donc que ces conditions sont respectées.

En conclusion au regard de l'ensemble des critères ainsi caractérisés ou supposés remplis, et en particulier ceux possiblement contestables au cours du cycle électoral, il est possible de conclure à la représentativité du syndicat LVT au niveau de l'entreprise, l'habilitant à négocier et à conclure valablement un accord d'entreprise.

- 3. *Exigence majoritaire*

Selon l'article. L. 2232-12 du Code du travail, un accord d'entreprise doit **satisfaire à une exigence majoritaire**.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. L'ensemble des salariés de l'entreprise ayant la qualité d'électeur devra être inscrit sur les listes électorales et appelé au scrutin (Cass. soc., 9 octobre 2019, n° de pourvoi : [19-10.816](#)). Notons également que selon cet arrêt les délais ne commencent à courir qu'à compter de la notification de l'accord et de la demande sollicitant l'organisation de la consultation des salariés.

En l'espèce, le syndicat LVT a recueilli 39 % des suffrages exprimés. La validité de l'accord d'entreprise dépend donc de sa validation par la majorité des salariés dans un délai de deux mois à compter de la demande des organisations syndicales ou, à défaut, de l'employeur pour organiser une consultation en vue de la validation de l'accord par la majorité des salariés de l'entreprise ayant la qualité d'électeur. Les faits ne précisent pas si un syndicat, en particulier le syndicat LVT, a sollicité l'organisation d'une consultation des salariés ni si, à défaut d'en avoir pris l'initiative, il entend s'opposer à celle de l'employeur.

En conclusion, sous réserve que l'accord ait bien été notifié et qu'une consultation des salariés soit organisée dans les délais prévus par la loi, l'accord conclu sera valide et applicable dans l'entreprise s'il est validé par la majorité des salariés de l'entreprise A2 dans un délai de deux mois à compter de la demande d'organisation d'une consultation des salariés dûment notifiée.

B) Détermination de la convention collective nationale (CCN) applicable à M. BIOUMAN

En vertu des articles L. 2254-1, L. 2261-15, les salariés peuvent revendiquer ou se voir opposer les stipulations des conventions collectives auxquelles est **assujéti l'employeur**, notamment en raison de

l'extension de la convention collective dans le **champ d'application économique et géographique** de laquelle il entre.

En outre, **suivant l'alinéa premier de l'article L. 2261-2**, la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. Selon l'interprétation jurisprudentielle de cette règle, cette activité s'entend de **l'activité économique réelle de l'entreprise**, dont le caractère principal peut être caractérisé sur la base de la part des **effectifs** et du **chiffre d'affaires** qu'elle représente. Une interprétation jurisprudentielle constante admet toutefois que certains salariés se voient appliquer une autre convention collective, à l'exclusion de celle dont relève l'activité principale de l'entreprise. Il s'agit des **salariés affectés à un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée de l'activité principale (Cass. soc., 21 février 2006, n° de pourvoi : 04-40.865)**. L'autonomie du centre d'activité est caractérisée par l'autonomie de gestion et, éventuellement, l'autonomie géographique. Quant au caractère nettement différencié de l'activité, celui-ci résulte nécessairement du caractère non accessoire d'une activité vis-à-vis de l'autre et d'une **différence nette** entre les deux activités. En tout état de cause, il faut apprécier strictement le champ de cette exception, le principe demeurant celui de l'unicité du statut collectif des salariés d'une même entreprise. Par ailleurs, l'alinéa second de l'article L. 2261-2 dispose qu'en cas de **concours entre les activités économiques visées par différentes conventions collectives rendant incertaine l'application de ce critère**, ces dernières peuvent prévoir des **clauses d'option identiques et réciproques** au bénéfice des employeurs.

En l'espèce, les deux CCN, l'une couvrant les activités de diffusion et l'autre de production, sont étendues et l'on supposera, en l'absence d'information contraire, qu'elles ne contiennent **pas de clause d'option**.

L'activité de l'entreprise a toujours été l'activité de diffusion. L'activité de production n'a été que récemment développée, ce qui autorise à supposer qu'elle n'occupe pas la majorité des effectifs et qu'elle ne dégage pas la majorité du chiffre d'affaires. En conséquence, l'activité principale est l'activité de diffusion relevant de la convention collective nationale de branche étendue de l'audiovisuel.

Mais si l'activité principale est l'activité de diffusion, l'entreprise a également développé une activité de production. Si, abstraitement, ces activités sont accessoires l'une de l'autre, ce n'est pas le cas en l'espèce puisqu'il semble que l'entreprise produise d'autres émissions que celles qu'elle diffuse. Et si ces deux activités relèvent du domaine de l'audiovisuel, deux conventions collectives de même niveau existent pour chacune d'elles, ce qui tend à démontrer qu'il s'agit d'activités économiques distinctes. Mais peuvent-elles pour autant être considérées comme « nettement différenciées » ? L'activité de production est exercée dans un établissement géographiquement distinct et dédié exclusivement à cette activité, ce qui peut laisser supposer qu'il dispose d'une certaine autonomie d'organisation et de gestion.

En conclusion, si la convention collective applicable à l'entreprise est celle de l'audiovisuel, il n'est pas impossible que les salariés du centre de production, dont fait partie M. Biouman, se voient appliquer la convention collective de la production audiovisuelle à l'exclusion de la première considérant qu'il s'agit d'une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome.

C) Détermination de l'accord collectif devant être appliqué à M. Biouman

On notera à titre préliminaire que si l'accord d'entreprise est nul ou réputé non écrit, la prime culturelle devant être appliquée à M. Biouman est de :

- 15 % du salaire brut annuel à condition de justifier de 10 mois de travail effectif (CCN de l'audiovisuel) si le centre de production n'est pas un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée, ou s'il n'y est pas affecté ;
- 20 % du salaire brut à condition de justifier de 1 mois de travail effectif (CCN de la production audiovisuelle) si le centre de production est un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée et qu'il y est affecté.

Si, en revanche, l'accord d'entreprise est valablement conclu, la prime devant être appliquée à M. Biouman dépend de la résolution du concours entre cet accord d'entreprise et la CCN applicable :

- la CCN de l'audiovisuel si le centre de production n'est pas un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée, ou s'il n'y est pas affecté ;
- la CCN de la production audiovisuelle si le centre de production est un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée et qu'il y est affecté.

En vertu d'un principe général et constant, **les salariés ne peuvent cumuler les catégories d'avantages conventionnels ayant le même objet et la même cause.**

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, en vertu de la règle générale issue de l'art. **L. 2253-3 du Code du travail**, l'accord d'entreprise peut en principe **déroger** aux stipulations de la convention collective de branche applicable. **Il en va autrement dans les 13 matières visées à l'article L. 2253-1 dans lesquelles l'accord de branche a vocation à prévaloir sur les accords d'entreprise et sauf dans les 4 matières visées à l'article L. 2253-2 dans lesquels l'accord de branche prévaut sur les accords d'entreprise en présence d'une clause d'impérativité prévue par la convention de branche.**

En matière salariale spécifiquement, la prévalence de l'accord de branche ne concerne que les salaires minima hiérarchiques (C. trav., art. L. 2253-1 1°). Ceux-ci correspondent aux salaires de base auquel s'ajoutent, le cas échéant, si l'accord de branche le prévoit explicitement, des éléments de rémunération complémentaires (CE, 7 octobre 2021, req. n° [433053](#)).

Dans le cadre de l'article L. 2253-2, en présence d'une clause d'impérativité, la convention de branche peut prévaloir sur l'accord d'entreprise s'agissant uniquement des primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En l'espèce, la prime culturelle est un élément de salaire complémentaire au salaire de base. Cependant, rien ne semble indiquer dans l'accord de branche que la prime culturelle est prise en compte dans le calcul des salaires minima hiérarchiques. Par ailleurs, il ne s'agit en aucun cas d'une prime versée en considération de la dangerosité du travail ou des conditions de travail insalubres. Au regard de son intitulé, le versement d'une prime culturelle peut être justifié par la volonté d'encourager les salariés à entretenir leur niveau culturel au moyen d'un complément de rémunération dédié.

La prime culturelle ne relève donc ni du champ de l'article L. 2253-1 ni du champ de l'article L. 2253-2. En application donc de l'article L. 2253-3 du Code du travail, les stipulations de l'accord d'entreprise, en l'occurrence conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, ont vocation à prévaloir sur les accords de branche. Dans tous les cas, l'article L. 2253-3 fait échec à la clause d'impérativité contenue dans la convention collective nationale de branche de la production télévisuelle et radiophonique, celle-ci étant devenue caduque à la suite de la réforme de 2017.

En conséquence, à supposer l'accord d'entreprise valide, M. Biouman ne pourra revendiquer que le paiement d'une prime de 14 % du salaire net annuel à condition de justifier d'un mois de travail effectif, quelle que soit par ailleurs la convention collective applicable.

M. Biouman peut revendiquer le bénéfice d'une prime de :

- 14 % du salaire net annuel à condition de justifier de 1 mois de travail effectif (accord d'entreprise) si l'accord d'entreprise est valide ;
- 15 % du salaire brut annuel à condition de justifier de 10 mois de travail effectif (CCN de l'audiovisuel) si l'accord d'entreprise est réputé non écrit ou nul et si le centre de production n'est pas un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée, ou s'il n'y est pas affecté ;
- 20 % du salaire brut à condition de justifier de 1 mois de travail effectif (CCN de la production audiovisuelle) si l'accord d'entreprise est réputé non écrit ou nul et si le centre de production est un centre d'activité autonome exerçant une activité nettement différenciée auquel il est affecté.

II – Le sort des normes conventionnelles de l'entreprise rachetée

La direction envisage de racheter en mars 2023 la société de production audiovisuelle du Haut-Rhin (SPA). Ce rachat impliquera un changement d'employeur et, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, un transfert automatique des contrats de travail à la société Alsace 2. Il s'agit ici de déterminer les conséquences de cette modification sur l'application des normes issues du statut collectif applicable aux salariés de l'entreprise, résultant de la mise en cause de l'application des conventions et accords collectifs applicables au sein de la SPA.

En vertu de l'article L. 2261-14, lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

À l'inverse, lorsque la convention ou l'accord dont l'application a été mise en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord au cours de 15 mois suivants le rachat, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, lors des douze derniers mois.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

En vertu des articles **L. 2261-14-2** et **L. 2261-14-3**, il est possible de conclure en amont de la modification de la situation juridique de l'employeur un accord d'adaptation ou un accord d'harmonisation. Le premier ne s'applique qu'aux salariés transférés et à l'exclusion des accords applicables dans l'entreprise d'accueil et ce pendant la durée d'application de l'accord dont la durée maximale est de 3 ans.

Le second vaut accord d'adaptation à l'égard des salariés transférés et avenant de révision à l'égard des salariés de l'entreprise d'accueil. Il entre en vigueur dès le changement de la situation juridique de l'employeur.

En l'espèce, le rachat de l'entreprise emporte une modification de la situation juridique de l'employeur susceptible de mettre en cause l'application de la convention collective de branche dès lors que la convention collective applicable dans l'entreprise Alsace 2 est, sous réserve des développements précédents, la convention collective de l'audiovisuel. À compter du rachat, cette dernière sera applicable au contrat de travail des salariés de l'ancienne SPAH conformément à l'article L. 2254-1 du Code du travail.

Ainsi, l'application de la convention collective nationale de branche de la production télévisuelle et radiophonique jusqu'alors applicable à leur contrat de travail est mise en cause et a vocation à terme à ne plus s'appliquer à leur contrat de travail.

l'accord conclu en novembre 2022 a été conclu en amont de la fusion en vue d'anticiper les conséquences du rachat de la SPAH qui doit avoir lieu en mars 2023, conformément à l'article L. 2261-14-3. Par ailleurs, il porte sur la prime culturelle prévue par la convention collective dont l'application est mise en cause.

À le supposer valide, l'accord constituera un accord d'harmonisation au sens de l'article L. 2261-14-3. Ainsi, il pourra entrer en vigueur à la date de l'événement ayant emporté la mise en cause de l'application des accords au sein de la SPAH. Son entrée en vigueur mettra fin immédiatement à l'application de la convention collective nationale de branche de la production télévisuelle et radiophonique.

En revanche, s'il n'est valide faute d'avoir été approuvé par la majorité des salariés, les salariés de la SPAH continueront de bénéficier des avantages issus des conventions et accords collectifs qui liaient leur ancien employeur pendant une durée de 15 mois à compter de la fusion, soit jusqu'en juin 2024. À l'issue de ce délai, si aucun accord n'a été conclu, les salariés bénéficieront d'une garantie de rémunération correspondant à la rémunération versée lors des douze derniers mois, ce qui, en l'espèce, intégrera la prime culturelle de 20 % prévue par la convention collective qui était versée annuellement. La somme correspondante continuera de leur être versée sous la forme d'une indemnité différentielle. En outre, ils pourront, faute d'accord d'entreprise, prétendre au bénéfice de la prime culturelle résultant de l'application de la convention de branche de l'audiovisuel.

III – Les conséquences de l'arrêt de travail des 5 salariés

Cinq autres salariés ont cessé le travail pour exiger que tous les salariés disposent d'une prime de 20 %. L'employeur jugeant leur mouvement illégitime décide de les priver de leur prime culturelle.

La grève est un droit constitutionnel (art. 7 du [Préambule de la Constitution de 1946](#)). Les salariés qui exercent ce droit bénéficient d'un régime protecteur qui **interdit l'employeur de les licencier et de les sanctionner sauf faute lourde (art. L. 2511-1 du C. trav.)**. Toutefois, pour y prétendre, il est nécessaire que le mouvement puisse être qualifié de grève. Ainsi, il convient de caractériser l'arrêt de travail des cinq salariés (A) avant de déterminer les conséquences juridiques.

A) La qualification de l'arrêt de travail

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la grève n'est caractérisée légalement que par un arrêt de travail concerté en vue d'appuyer des revendications professionnelles (**Cass. soc., 16 mai 1989 n° de pourvoi : 85-43359**). Trois critères sont donc cumulativement exigés :

- Un arrêt de travail franc ;
- Un arrêt de travail collectif et concerté ;
- L'existence de revendications professionnelles.

La Cour de cassation a précisé certains éléments à propos de chacun de ces critères. Tout d'abord, le caractère collectif de l'arrêt de travail ne signifie pas qu'il doive être majoritaire. Ensuite, concernant les revendications professionnelles, celles-ci devaient avoir été présentées à l'employeur au moment de l'arrêt de travail (**Cass. soc., 30 juin 2015, n° de pourvoi : 14-11.077**), mais ce dernier n'a pas à les refuser préalablement à l'arrêt de travail (**Cass. soc., 11 juillet 1989, n° de pourvoi 87-40.727, : Bull., V, n° 509**). Dans tous, seuls les salariés grévistes apprécient la légitimité de leurs revendications ; il n'appartient ni à l'employeur ni au juge de le faire (Cass. soc., 2 juin 1992, , n° de pourvoi : [90-41368](#)).

En l'espèce, il ne semble pas faire de doute que les salariés aient arrêté ensemble le travail. Le caractère franc de l'arrêt de travail semble satisfait. Il en va de même du caractère collectif, car bien que peu nombreux, les cinq salariés ont, semble-t-il, décidé ensemble d'arrêter le travail, ce qui en fait un mouvement collectif et concerté. Enfin, les faits précisent qu'ils ont cessé le travail pour obtenir que tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'une prime culturelle à hauteur de 20 %. L'objet de cette revendication est bien d'ordre professionnel dans la mesure où il s'agit d'obtenir la revalorisation d'une prime salariale. Rien ne permet d'affirmer si l'employeur avait été tenu informer de la teneur des revendications au moment de l'arrêt de travail. Il n'en reste pas moins que l'appréciation qu'en fait l'employeur, qui juge cette revendication illégitime, est sans conséquence sur la licéité du mouvement.

En conclusion, l'arrêt de travail des cinq salariés sera très certainement qualifié de grève, sous réserve que l'employeur ait été informé des revendications au moment de l'arrêt de travail.

B) L'illicéité des mesures prises par l'employeur à l'encontre des grévistes

En vertu de l'article L. 2511-1, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune discrimination telle que mentionnée à l'article [L. 1132-2](#), notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. Suivant cette dernière disposition, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article [L. 1132-1](#) en raison de l'exercice normal du droit de grève. Il résulte donc de ces deux dispositions qu'en l'absence de faute lourde imputable aux salariés grévistes, l'employeur ne peut sanctionner un salarié gréviste. De surcroît, l'article [L. 1331-1](#) du Code du travail prohibe les amendes ou autres sanctions pécuniaires.

En l'espèce, l'employeur jugeant les revendications illégitimes a décidé de priver les salariés grévistes de leur prime culturelle. Au regard des dispositions précitées, cette mesure est illicite, non seulement parce qu'elle est discriminatoire à l'égard des seuls salariés grévistes, mais encore parce qu'elle constitue une sanction pécuniaire.

En conclusion, les salariés sont fondés à contester devant le juge prud'homal la sanction pécuniaire prononcée par l'employeur de manière illicite. L'atteinte à leur droit de grève constitue en outre une faute susceptible d'être sanctionnée.