



**Le préambule d'un accord a la même valeur contraignante que les articles qui le suivent. Les employeurs doivent respecter les objectifs qui y sont inscrits.**

Pour élaborer un accord d'entreprise, le formalisme n'est pas écrasant : le Code du travail ne prévoit que trois mentions obligatoires, son champ d'application (C. trav. art. L. 2222-1), les modalités de sa révision et de son renouvellement (C. trav. art. L. 2222-5) et les conditions de dénonciation avec, notamment, la durée du préavis (C. trav. art. L. 2222-6). Pour certains accords, généralement liés à la durée du travail, il arrive que la loi rajoute des clauses particulières qui doivent impérativement y figurer et qui sont liées à leur objet spécifique.

Comme on le voit, le législateur n'impose à aucun moment d'introduire l'accord par un préambule. Néanmoins, la grande majorité des accords collectifs en contiennent un. On peut, à juste titre, se demander quelle est la valeur juridique de ce préambule. Pour les uns, le préambule ne constitue qu'un simple exercice de rédaction destiné à ne pas rentrer abruptement dans l'accord. Pour les autres, les plus réalistes, le préambule, c'est « le morceau de sucre qui aide la médecine à couler », un « chapeau » qui permet de communiquer sur l'accord mais ne lie pas vraiment l'entreprise. Pour les derniers, à l'image de celui qui introduit la Constitution, le préambule fait partie intégrante de l'accord et génère des devoirs et des droits au même titre que les articles qui le suivent. La Cour de cassation, dans un arrêt récent (Cass. Soc, 7 mai 2008, n° 06-43.989), opte pour la dernière solution. Contrat exécuté de bonne foi

Une société avait souhaité négocier un accord sur le travail à temps choisi, poétiquement appelé « travail saisonnalisé ». Le préambule, de toute évidence, se voulait « vendeur ». Certes, l'entreprise ne le niait pas, il était bien question de faire face à ses besoins économiques mais elle avait tenu à souligner que l'objectif était également de répondre « aux souhaits de personnes souhaitant travailler à temps choisi ». L'accord avait pour but « de faciliter les conditions de vie des salariés travaillant à temps partiel en alliant temps partiel et horaires souples, et de donner à chaque fois que cela est possible et à chacun, la maîtrise de son temps de travail ».

Promesse de campagne vite oubliée : les supérieurs hiérarchiques en vinrent très vite à une gestion plus classique des plannings. Si chaque salarié fut bien informé dix jours à l'avance de ses jours de travail, on n'en vit pas un qui ait été en mesure de les choisir lui-même. Apparemment, personne n'a réagi, ni les syndicats ni les salariés... sauf une.

Françoise est une conseillère de vente engagée par contrat de travail à temps choisi. Licenciée, elle saisit les prud'hommes pour contester le bien-fondé de son licenciement et ajoute à sa requête une demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, au motif qu'elle n'a jamais pu prendre la main sur ses horaires comme le lui permettait l'accord d'entreprise.



## Fiche réflexe: «Accords Collectifs : le préambule n'est pas neutre »



La cour d'appel de Rouen refuse. Pour elle, ce qui compte, c'est que l'accord collectif et le contrat de travail soient conformes aux exigences du Code du travail.

Ces exigences, quelles sont-elles ? L'ancien article L. 212-6, nouvellement article L. 3123-25, demande que soient indiquées dans l'accord les catégories de salariés concernés, la durée minimale de travail hebdomadaire, la durée minimale pendant les jours travaillés et les conditions selon lesquelles le salarié est prévenu des modifications d'horaire. L'accord d'entreprise satisfait à ces exigences et Françoise ne peut nier qu'elle a été scrupuleusement avertie dix jours à l'avance de ses plages de travail. Pour la cour d'appel, la salariée n'a pas été lésée.

La Cour de cassation reproche à la cour d'appel d'avoir éliminé le préambule de ses vérifications. Celui-ci était pourtant explicite : les salariés devaient avoir la maîtrise de leur temps de travail chaque fois que c'était possible. Or rien dans la procédure mise en place par la société ne leur ouvrait cette faculté. A aucun moment, il n'avait été écrit ou affiché les conditions dans lesquelles les salariés pouvaient faire connaître leurs desiderata.

Prenant appui sur l'article 1134 du Code civil selon lequel le contrat doit être exécuté de bonne foi, la Cour estime que l'employeur a violé ses engagements.

Moralité : négociateurs, ne rédigez pas vos préambules à la légère, ils vous engagent.

(\*)Par MARIE HAUTEFORT , Editions Lamy.