



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

CINQUIÈME SECTION

DÉCISION

SUR LA RECEVABILITÉ

de la requête n° 28487/06
présentée par Gilles MARGALET
contre la France

La Cour européenne des droits de l'homme (cinquième section), siégeant le 30 mars 2010 en une chambre composée de :

Peer Lorenzen, *président*,
Renate Jaeger,
Jean-Paul Costa,
Karel Jungwiert,
Rait Maruste,
Isabelle Berro-Lefèvre,
Mirjana Lazarova Trajkovska, *juges*,

et de Claudia Westerdiek, *greffière de section*,

Vu la requête susmentionnée introduite le 3 juillet 2006,

Vu les observations soumises par le gouvernement défendeur et celles présentées en réponse par le requérant,

Après en avoir délibéré, rend la décision suivante :

EN FAIT

Le requérant, M. Gilles Margalet, est un ressortissant français, né en 1960 et résidant à Saverne. Il est représenté devant la Cour par la SCP Lyon-Caen, Fabiani, Thiriez, avocats au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Le gouvernement français (« le Gouvernement ») a été représenté

par son agent, M^{me} E. Belliard, directrice des affaires juridiques au ministère des Affaires étrangères.

A. Les circonstances de l'espèce

Les faits de la cause, tels qu'ils ont été exposés par les parties, peuvent se résumer comme suit.

Le requérant est le directeur général de la société de nettoyage S.

Le 21 janvier 2003, un inspecteur du travail dressa un procès-verbal après avoir contrôlé la société S. et constaté que la prime d'expérience prévue par la convention collective n'était pas versée à quatre salariés cadres justifiant pourtant de l'ancienneté requise.

Par une citation du 16 décembre 2003, le requérant fut renvoyé devant le tribunal de police de Schiltigheim pour « violation d'une convention ou d'un accord collectif étendu sur le salaire et ses accessoires », infraction prévue par l'article R 153-2 alinéa 1 du code du travail (voir droit interne pertinent) commise à l'encontre de quatre salariés de la société S.

A l'audience du tribunal de police, le requérant expliqua que le versement de la prime d'expérience n'était obligatoire que pour les salariés ayant le statut d'ouvrier, ce qui n'était pas le cas des quatre personnes ayant fait l'objet du contrôle. Il précisa que la précédente convention collective, de 1981, prévoyait une prime d'ancienneté qui n'était applicable qu'aux ouvriers et que la convention collective de 1994 mentionne expressément que la prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la précédente convention collective.

Par un jugement du 7 juin 2004, le tribunal de police de Schiltigheim condamna le requérant à quatre peines d'amende de 100 euros (EUR) chacune. Le tribunal estima qu'en l'espèce, contrairement aux déclarations du requérant, la convention collective de 1994 est un texte d'application générale qui ne fait état d'aucune restriction quant aux catégories de personnel visées, contrairement d'ailleurs à la précédente convention collective de 1981. Il considéra que, dès lors que ce texte ne vise aucune catégorie professionnelle déterminée, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel. Il en conclut qu'il ne saurait y avoir exclusion des salariés cadres, agents de maîtrise ou employés, pour le versement de cette prime d'expérience à partir du moment où les critères d'ancienneté sont remplis.

Le ministère public et le requérant interjetèrent appel.

Par un arrêt contradictoire du 24 mars 2005, la cour d'appel de Colmar confirma le jugement. Elle releva que la convention collective de 1981 comporte un article 11.02 intitulé indemnité d'ancienneté et qui dispose qu'« une indemnité d'ancienneté est versée mensuellement aux ouvriers ». Elle ajouta que la nouvelle convention de 1994 annule cet article en toutes ses dispositions et le remplace par une prime d'expérience en son

article 11.07. La cour estima que la lecture objective de ce nouvel article ne permet à l'évidence aucune interprétation restrictive ou extensive et que la prime concerne tous les salariés de l'entreprise sans exception, qu'ils soient ouvriers ou non, puisque les cadres, agents de maîtrise, chefs d'exploitation, employés n'ont pas été expressément visés ou exclus par ce nouveau texte.

Le requérant se pourvut en cassation. Soulevant un moyen unique, il invoqua le fait que le juge pénal ne peut prononcer une peine en raison d'un fait qualifié d'infraction qu'à condition de constater l'existence des circonstances exigées par la loi pour le réprimer, que l'article R 153-2 du code du travail réprime le fait de payer des salaires inférieurs à ceux fixés par la convention collective et qu'en s'abstenant de rechercher, comme l'y invitaient les conclusions du demandeur, si les salaires versés à ces quatre personnes n'étaient pas supérieurs à ceux prévus par la convention collective nationale étendue des entreprises de propreté, la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision. Le requérant considéra que la Cour de cassation avait violé le principe d'interprétation stricte de la loi pénale et évoqua une jurisprudence par laquelle la cour d'appel de Grenoble aurait, le 25 juin 2003, tranché en faveur de l'application de la prime d'expérience de la convention de 1994 aux seuls ouvriers.

Par un arrêt du 3 janvier 2006, la Cour de cassation rejeta le pourvoi du requérant. Elle considéra que la décision attaquée ne méconnaissait pas les dispositions conventionnelles invoquées.

Elle estima que si l'article 11.07 de la convention collective nationale des entreprises de propreté prévoit que la prime d'expérience se substitue à l'ancienne indemnité d'ancienneté fixée par la précédente convention collective du personnel de nettoyage de locaux, elle ne limite pas pour autant, comme précédemment, son versement aux ouvriers, catégorie professionnelle qui n'existe plus dans la classification des emplois.

B. Le droit et la pratique internes pertinents

1. Code du travail

Article R 153-2

« Lorsqu'une convention ou un accord collectif a fait l'objet d'un arrêté d'extension, l'employeur lié par cette convention ou cet accord qui paye des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par cette convention ou cet accord sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est prononcée autant de fois qu'il y a de salariés lésés.

Est passible des mêmes peines d'amende l'employeur qui contrevient aux stipulations relatives aux accessoires du salaire qui ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. Est passible des mêmes peines l'employeur qui contrevient à des dispositions législatives et réglementaires relatives aux accessoires du salaire. »

2. *Convention collective nationale du personnel des entreprises de nettoyage de locaux du 17 décembre 1981*

« 11.02 Indemnité d'ancienneté

Une indemnité d'ancienneté est versée mensuellement aux ouvriers dans les conditions suivantes :

- après trois ans d'ancienneté : 2 %
- après six ans d'ancienneté : 3 %
- après neuf ans d'ancienneté : 4 %
- après douze ans d'ancienneté : 6 %
- après quinze ans d'ancienneté : 8 %

Elle est calculée sur la rémunération telle que définie à l'article 11.01.

Elle s'ajoute au salaire et figure sur le bulletin de paie.

L'indemnité d'ancienneté s'appliquera à partir du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension de la présente convention. »

3. *Convention collective nationale des entreprises de la propreté du 1^{er} juillet 1994*

Article 9

« 9.01.2. Période d'essai

(...) Le contrat de travail à durée indéterminée sauf accord particulier n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- personnel agents de service et chefs d'équipe : 1 mois ;
- personnel employés : 1 mois ;
- personnel techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- personnel cadres : 3 mois.

(...)

9.08 Rupture du contrat de travail

(...)

9.08.2. Préavis réciproque :

(...) La durée de préavis réciproque sera de :

- a) Personnel agent de propreté : (...)
- b) Personnel employé : (...)
- c) Personnel technicien et agent de maîtrise : (...)
- d) Personnel cadre : (...) »

Article 11.07

« La prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la présente convention collective.

Si le montant de l'indemnité d'ancienneté acquise par un salarié dans l'entreprise, au titre de la convention collective, est supérieur au montant de la prime d'expérience, cette indemnité d'ancienneté est maintenue jusqu'à ce que la prime d'expérience ait atteint le niveau ou l'ait dépassé.

Cette prime est versée mensuellement aux salariés ayant l'expérience professionnelle requise, celle-ci s'appréciant dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise, à la condition que sur présentation de justificatifs (tels que certificats de travail) il n'y ait pas entre l'embauche et la fin du contrat de travail précédent, effectué dans la profession, une interruption supérieure à douze mois. Elle est égale à :

- après quatre ans d'expérience professionnelle : 2 %
- après six ans d'expérience professionnelle : 3 %
- après huit ans d'expérience professionnelle : 4 %
- après dix ans d'expérience professionnelle : 5 %

Elle est calculée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant au coefficient de l'intéressé au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée la prime fait partie intégrante de la base d'indemnisation.

La prime d'expérience s'ajoute au salaire figurant sur le bulletin de paie. »

4. Jurisprudence

La chambre sociale de la Cour de cassation, le 30 juin 2004, confirmant l'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 28 janvier 2002, condamna le requérant à payer à un ancien salarié la prime d'expérience prévue par l'article 11.07 de la convention collective. Elle s'exprima dans ces termes :

« (...) si l'article 11.07 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté prévoit que la prime d'expérience se substitue à l'indemnité d'ancienneté fixée dans la précédente convention collective du personnel des entreprises de nettoyage de locaux, elle ne limite pas pour autant comme précédemment son versement aux ouvriers, catégorie professionnelle qui n'existe plus dans la classification des emplois. »

GRIEFS

Invoquant l'article 6 § 1 de la Convention, le requérant estime que la Cour de cassation n'a pas répondu à un moyen du pourvoi concernant les éléments de la qualification de l'article R 153-2 du code du travail. Il estime par conséquent que ce manque de motivation l'a privé d'un recours effectif.

Invoquant l'article 7 § 1 de la Convention, le requérant se plaint du manque de clarté et de prévisibilité de l'incrimination sur laquelle repose sa condamnation pénale. Il estime que les juridictions, en considérant que la prime d'expérience prévue par l'article 11.07 de la convention collective de 1994 devait s'appliquer à tous les salariés – et pas seulement aux ouvriers – lors même qu'elle se substituait à la prime d'ancienneté prévue par l'article 11.02 de la convention collective de 1981, ont interprété l'article 11.07 de façon imprévisible, même pour un professionnel. Il relève également l'inexistence, au moment de l'établissement du procès-verbal constatant l'infraction, de jurisprudence permettant de clarifier le sens de l'article 11.07 de la convention collective de 1994.

EN DROIT

1. Le requérant se plaint de l'iniquité de la procédure devant la Cour de cassation qui n'aurait pas suffisamment motivé l'arrêt rejetant le moyen du pourvoi concernant les éléments de la qualification de l'article R 153-2 du code du travail. Il considère qu'il n'a pas bénéficié d'un recours effectif. Il invoque l'article 6 § 1 de la Convention qui dispose :

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement (...) par un tribunal (...) qui décidera (...) du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. »

Le requérant considère que la Cour de cassation n'a pas assez motivé sa décision concernant l'infraction reprochée alors que, selon lui, le moyen présentait une question de droit nouvelle devant la chambre criminelle.

La Cour rappelle qu'elle a déjà jugé que si l'article 6 § 1 oblige les tribunaux à motiver leurs décisions, il ne peut se comprendre comme exigeant une réponse détaillée à chaque argument des parties. L'étendue de ce devoir de motivation peut varier selon la nature de la décision. Il faut en outre tenir compte, notamment, de la diversité de moyens qu'un plaideur peut soulever en justice et des différences dans les Etats contractants en matière de dispositions légales, coutumes, conceptions doctrinales et présentation et rédaction des jugements et arrêts. C'est pourquoi la question de savoir si un tribunal a manqué à son obligation de motiver découlant de

l'article 6 de la Convention ne peut s'analyser qu'à la lumière des circonstances de l'espèce (voir *Ruiz Torija c. Espagne*, 9 décembre 1994, § 29, série A n° 303-A). La Cour rappelle aussi qu'elle n'est pas compétente pour examiner une requête relative à des erreurs de fait ou de droit prétendument commises par une juridiction interne (voir notamment *García Ruiz c. Espagne* [GC], n° 30544/96, CEDH 1999-I) et qu'elle n'est pas appelée à rechercher si les arguments ont été adéquatement traités (voir *Van de Hurk c. Pays-Bas*, 19 avril 1994, § 61, série A n° 288, et *Burg et autres c. France* (déc.), n° 34763/02, CEDH 2003-II).

La Cour constate qu'en l'espèce, la Cour de cassation a examiné le moyen unique du requérant tiré de l'interprétation des articles R 153-2 du code du travail et 11.07 de la convention collective combinés et que si sa réponse au moyen développé par le requérant est brève, elle n'apparaît pas insuffisante en l'espèce. Ainsi, si les motifs de la décision de condamnation ou les réponses faites au moyen de défense ont pu paraître brefs et peu satisfaisants au requérant au regard du caractère détaillé des thèses et arguments développés, ils doivent être considérés suffisants au regard des exigences de l'article 6 de la Convention (voir, *mutatis mutandis*, *Thoma c. Luxembourg* (déc.), n° 38432/97, CEDH 2001-III, *Kok c. Pays-Bas* (déc.), n° 43149/98, CEDH 2000-VI).

Il s'ensuit que cette partie de la requête est manifestement mal fondée et doit être rejetée en application de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

2. Le requérant invoque aussi l'article 7 § 1 de la Convention qui dispose :

« Nul ne peut être condamné pour une action ou une omission qui, au moment où elle a été commise, ne constituait pas une infraction d'après le droit national ou international. De même il n'est infligé aucune peine plus forte que celle qui était applicable au moment où l'infraction a été commise. »

Le Gouvernement estime que le grief du requérant est manifestement mal fondé. D'une part, il considère que l'interprétation retenue par la Cour de cassation était prévisible. Contrairement à ce qu'il prétend, le requérant ayant été partie à une autre procédure portant également sur l'interprétation de la disposition 11.07 de la convention collective de 1994, il ne pouvait ignorer que les juridictions internes tendaient à considérer que la nouvelle « prime d'expérience » était désormais applicable à tous les salariés et non plus aux seuls ouvriers. Le Gouvernement précise à cet égard que l'arrêt de la cour d'appel dans la précédente affaire fut prononcé le 28 janvier 2002 soit antérieurement au procès-verbal constatant l'infraction en cause, établi le 21 janvier 2003. Il ajoute que si l'arrêt de la cour d'appel a fait l'objet d'un pourvoi en cassation qui n'avait pas été tranché à la date du procès-verbal, le pourvoi n'étant pas suspensif, la société avait dû exécuter immédiatement cet arrêt. Ainsi, le requérant ne pouvait prétendre que l'interprétation de la disposition litigieuse était imprévisible.

D'autre part, le Gouvernement rappelle qu'il revient au premier chef aux autorités nationales d'interpréter et appliquer le droit interne et il souligne que les opérations de qualification et d'interprétation du droit interne ne peuvent constituer un grief sous l'angle de la Convention qu'en cas d'arbitraire manifeste (voir *July et Sarl Libération c. France*, n° 20893/03, § 56, CEDH 2008-... (extraits)). Selon le Gouvernement, la convention collective de 1994 était de surcroît parfaitement claire. Ainsi, la rédaction de la disposition 11.07 litigieuse est largement différente de la disposition 11.02 de 1981 qu'elle remplace en ce que non seulement elle élargit le champ d'application de la prime en cause, l'appliquant désormais à l'ensemble des salariés, mais aussi en modifiant son mode de calcul, prenant désormais en compte l'expérience professionnelle dans la branche. Le Gouvernement ajoute que si les auteurs du texte avaient souhaité distinguer selon la qualification des salariés, cela aurait été expressément précisé (à titre d'exemple, les articles 9.01.2 et 9.08.2 de la convention de 1994 distinguant entre les différentes classifications). Le Gouvernement en déduit que l'article 11.07 est une disposition générale et non équivoque dont l'interprétation était prévisible et dénuée d'arbitraire.

Le requérant invoque le manque de clarté et de prévisibilité de la convention collective du 1^{er} juillet 1994. Il considère par ailleurs que l'interprétation de la disposition 11.07 de la convention collective de 1994 retenue par la Cour de cassation manquait de prévisibilité. Le requérant cite la jurisprudence *Pessino* dans laquelle la Cour a conclu à une violation de l'article 7 de la Convention du fait de l'interprétation extensive de certaines dispositions du droit interne et dans laquelle elle constate que, dans cette espèce, le Gouvernement n'avait pas été en mesure de produire des décisions des juridictions internes, que ce soit de la Cour de cassation ou des juridictions de fond, établissant qu'avant l'arrêt en cause, un précédent avait été établi (voir *Pessino c. France*, n° 40403/02, 10 octobre 2006). Le requérant estime que si l'arrêt du 28 janvier 2002 posait une interprétation de l'article en cause, cette jurisprudence ne pouvait être considérée comme définitive et d'application *erga omnes*, devant être prise en compte par l'entreprise à l'égard de l'ensemble des salariés. Le requérant considère que l'interprétation dégagée par les juges d'appel dans cette affaire ne pouvait s'appliquer qu'aux parties au litige, sauf à priver le requérant d'un recours effectif. En effet, ce dernier avait formé un pourvoi en cassation contre cet arrêt qui n'était donc pas définitif. Enfin, le requérant souligne que la Cour mentionne des décisions internes au pluriel dans l'arrêt *Pessino* et il en déduit que le fait qu'il n'existait qu'un seul arrêt portant interprétation de la disposition litigieuse, qui plus est frappé d'un pourvoi en cassation, ne permet pas d'affirmer qu'il existait, à la date du procès-verbal, une interprétation prévisible de la disposition en cause.

Ainsi, le requérant estime que l'interprétation de l'article 11.07 de la convention collective de 1994 n'était pas raisonnablement prévisible. Il soutient que le fait que la nouvelle convention se soit substituée à l'ancienne n'excluait pas que les deux primes, bien que différemment nommées, recouvrent les mêmes bénéficiaires et alors même que le mode de calcul aurait été modifié. Il ajoute que c'est à dessein que les rédacteurs de la convention collective ont précisé que la prime d'expérience se « substitu[ai]t » à l'indemnité d'ancienneté. Il en déduit que le premier paragraphe de l'article 11.07 sous-entend que le champ d'application des deux primes est identique. En ce qui concerne l'utilisation du terme général « salariés » à l'article 11.07 de la nouvelle convention, le requérant considère qu'elle découle logiquement de la modification des catégories de personnels : la classification « agents de propreté » retenue dans la convention de 1994 ne recoupant pas exactement celle d'« ouvriers » utilisée dans la convention de 1981. Le requérant soutient que le critère de la prévisibilité est le caractère raisonnable de l'interprétation et non seulement l'arbitraire manifeste qui, selon lui, est le critère utilisé dans les cas où la jurisprudence est abondante (voir, *mutatis mutandis*, *July et Sarl Libération*, précité, §§ 50-57, et *Kafkaris c. Chypre* [GC], n° 21906/04, § 140, CEDH 2008-...).

En conclusion, le requérant considère que l'interprétation retenue par les juges du fond puis la Cour de cassation était imprévisible, même pour un professionnel et qu'il n'allait pas de soi que l'article 11.07 devait être interprété comme visant l'ensemble des salariés.

A titre liminaire, concernant l'applicabilité de l'article 7, la Cour remarque qu'elle n'a pas été contestée par le gouvernement. En tout état de cause, elle est d'avis que cette disposition est applicable en l'espèce.

La Cour rappelle que l'article 7 de la Convention consacre, de manière générale, le principe de la légalité des délits et des peines (*nullum crimen, nulla poena sine lege*) et prohibe, notamment, l'application rétroactive du droit pénal lorsqu'elle s'opère au détriment de l'accusé. S'il interdit en particulier d'étendre le champ d'application des infractions existantes à des faits qui, antérieurement, ne constituaient pas des infractions, il commande en outre de ne pas appliquer la loi pénale de manière extensive au détriment de l'accusé, par exemple par analogie. Il s'ensuit que la loi doit définir clairement les infractions et les peines qui les répriment : il faut que le justiciable puisse savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente et au besoin à l'aide de l'interprétation qui en est donnée par les tribunaux, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale (voir, parmi d'autres, les arrêts *Kokkinakis c. Grèce*, 25 mai 1993, § 52, série A n° 260-A, *Cantoni c. France*, 15 novembre 1996, § 29, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-V, *Pessino*, précité, § 28, et *Ooms c. France* (déc.), n° 38126/06, CEDH 2008-...).

La Cour rappelle que la portée de la notion de prévisibilité dépend dans une large mesure du contenu du texte dont il s'agit, du domaine qu'il couvre ainsi que du nombre et de la qualité de ses destinataires. La prévisibilité d'une loi ne s'oppose pas à ce que la personne concernée soit amenée à recourir à des conseils éclairés pour évaluer, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d'un acte déterminé. Il en va spécialement ainsi des professionnels, habitués à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de leur métier. Aussi peut-on attendre d'eux qu'ils mettent un soin particulier à évaluer les risques qu'il comporte (voir *Pessino*, précité, § 33).

La Cour doit s'assurer qu'au moment des faits constituant l'infraction, le requérant avait connaissance de l'interprétation à donner à la disposition ayant entraîné sa condamnation.

La Cour constate qu'en l'espèce la rédaction de l'article 11.07 de la convention collective de 1994 ne porte pas à confusion. Elle considère, à l'instar du Gouvernement, que les rédacteurs de la disposition litigieuse ont volontairement utilisé le terme « salariés » puisque le but était d'englober l'ensemble du personnel. La Cour remarque d'ailleurs que d'autres dispositions de la convention ont procédé à une distinction selon les catégories de personnel lorsque cela s'avérait nécessaire (voir par exemple l'article 9 de la convention collective mentionné précédemment).

A titre surabondant, la Cour observe que l'évolution du droit interne ne peut avoir surpris le requérant. En effet, pour résoudre le conflit de jurisprudence entre deux cours d'appel (celle de Lyon en janvier 2002 dans une affaire concernant le requérant et celle de Grenoble en juin 2003 concernant une affaire sans rapport avec l'espèce), la Cour de cassation a, dès 2004, interprété l'article 11.07 d'une manière que l'intéressé, en s'entourant au besoin de conseils éclairés, pouvait tout à fait prévoir.

Enfin, la Cour relève que le requérant est un professionnel, habitué à devoir faire preuve d'une grande prudence dans l'exercice de son métier et qu'il pouvait savoir, à l'aide de conseils appropriés, que le champ d'application de la prime d'expérience avait été étendu par la nouvelle convention collective.

Eu égard à ce qui précède, il convient de rejeter ce grief pour défaut manifeste de fondement en vertu de l'article 35 §§ 3 et 4 de la Convention.

Par ces motifs, la Cour, à l'unanimité,

Déclare la requête irrecevable.

Claudia Westerdiek
Greffière

Peer Lorenzen
Président