



**UNIVERSITE PARIS 1
PANTHEON-SORBONNE
Ecole de Droit de la Sorbonne IAES**



**MASTER 1 AES
Année Universitaire 2023-2024**

Cours de M. BEN HAMZA Ridha

Equipe de Chargés de TD:

MM. HARISSSE Mehdi, MARQUAILLE Romain, MEZIANI
KHALED et MME. TANNAI Pauline

Négociation, Conventions Collectives de travail

Document de Travaux Dirigés

Thème 1 à 4

I- Le syndicat : Acteur naturel de la négociation collective

Thème 1 : La représentativité des organisations syndicales

- **Notion de syndicat** : cassation sociale, 15 novembre 2012

Attendu que le SAP fait grief au jugement d'annuler sa candidature au scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte clairement des statuts du SAP que l'activité de celui-ci n'est pas exclusivement tournée vers le conseil juridique, l'assistance juridique et l'action en justice ; qu'en affirmant le contraire, le tribunal a dénaturé les statuts du SAP en violation de l'article 1134 du code civil ; 2°/ que l'objet du SAP, tel qu'il figure dans ses statuts, est conforme aux dispositions de l'article L. 2131-1 du code du travail ; qu'en décidant le contraire, le tribunal a violé ce texte ensemble l'article 1131 du code civil ;

3°/ que n'a pas un objet illicite un syndicat professionnel qui privilégie l'action juridique pour la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts ; qu'en reprochant au SAP de tourner son activité vers le conseil juridique, l'assistance juridique et l'action en justice, le tribunal a méconnu le principe de la liberté syndicale, le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 3 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT), ensemble les articles L. 2131-1 et suivants du code du travail ;

4°/ que, dans ses conclusions, le SAP faisait valoir qu'il ne poursuivait pas pour seul objet le conseil et l'action juridique puisqu'il avait participé, ainsi qu'il en justifiait, aux élections prud'homales en 2008 et disposait même d'un élu, créait des sections syndicales et participait à des élections professionnelles ; qu'en ne répondant pas à ses conclusions, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ; 5°/ qu'il n'appartient ni au juge, ni à une organisation syndicale de s'ingérer dans la formation, le fonctionnement ou l'administration d'un syndicat ; qu'en reprochant au SAP son utilisation des actions juridiques, le tribunal a violé l'article 2 de la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2131-1 du code du travail, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts ; Et attendu que le tribunal d'instance a relevé, d'abord, que dans ses statuts le SAP indiquait faire de l'action juridique l'un de ses

moyens d'action essentiels et proposait d'étudier les questions juridiques touchant au droit social et au droit du travail, de renseigner et assister les adhérents et sympathisants, en se donnant pour but de se constituer un service juridique dénommé "secteur juridique SAP", capable de rivaliser avec les meilleurs services juridiques patronaux ou cabinets d'avocats, pour développer l'information et l'assistance ou la défense devant les tribunaux de première instance, les cours d'appel ou la Cour de cassation, ensuite, que l'organisation entendait tirer des ressources de "participations financières" demandées aux adhérents et non adhérents pour l'étude et le suivi de leur dossier juridique, et enfin que le tract édité par le SAP pour présenter sa candidature au scrutin faisait exclusivement état des actions juridiques menées par le SAP au profit de ses adhérents ;

Qu'ayant ainsi constaté, par une interprétation souveraine des statuts et des pièces que leur ambiguïté rendait nécessaire, que l'activité de l'organisation consistait exclusivement à proposer des services rémunérés d'assistance et de conseil juridique, ce dont il résulte que l'objet de l'organisation n'est pas conforme aux dispositions de l'article L. 2131-1 du code du travail, le tribunal a décidé à bon droit d'annuler la candidature du SAP au scrutin organisé pour mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés ;

Les critères de la représentativité (L.2121-1)

1- Appréciation globale ou autonome de la représentativité.

Cassation sociale 29 février 2012

Vu les articles L. 2121-1, L. 2122-1, L. 2135-1, D. 2135-3 et D. 2135-8 du code du travail ;
Attendu, d'une part, que si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale ;

Attendu, d'autre part, que les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière,

leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 24 décembre 2010, le syndicat CGT de l'Institut de gestion sociale des armées (IGESA) qui avait obtenu 16,13 % des suffrages lors du premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'établissement "siège" de l'IGESA a désigné Mme X..., qui avait obtenu 14,4 % des suffrages au premier tour de l'élection des délégués du personnel, en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement "siège" de l'IGESA et de délégué syndical central d'entreprise ;

Attendu que pour annuler ces désignations, le tribunal retient que la représentativité du syndicat n'est pas établie dans l'établissement "siège" au regard du critère d'influence au motif que les actions qu'il a menées l'ont été conjointement avec d'autres organisations syndicales et intéressent tous les établissements de l'entreprise, qu'elle n'est pas non plus établie au regard du nombre de ses adhérents dans cet établissement qui est de trois pour un effectif de deux cent-onze inscrits sur les listes électorales, qu'enfin elle n'est pas établie au regard du critère de transparence financière dès lors que les ressources du syndicat étant comprises entre 2 000 et 230 000 euros, ce dernier devait établir non seulement un bilan et un compte de résultat mais encore une annexe simplifiée qu'il ne produit pas ;

Qu'en statuant comme il a fait, alors d'une part, que les actions du syndicat ne pouvaient être écartées au titre du critère d'influence au motif qu'elles avaient été menées conjointement avec d'autres organisations et qu'elles intéressaient tous les établissements de l'entreprise, et que ce critère, ainsi que celui afférent au nombre d'adhérents, devaient faire l'objet d'une appréciation globale avec l'ancienneté du syndicat qui était au moins égale à deux ans et avec l'audience électorale qui était de 16,13 %, et alors, d'autre part, que le défaut de production de l'annexe simplifiée prévue par l'article D. 2135-3 du code du travail ne dispensait pas le juge d'examiner le critère de transparence financière au vu des documents produits par le syndicat, à savoir le bilan, le compte de résultat, les livres comptables mentionnant chronologiquement le montant et l'origine des ressources perçues et des dépenses effectuées depuis 2008, ainsi que l'ensemble des relevés bancaires, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 28 février 2011, entre les parties, par le tribunal d'instance de Bastia ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance d'Ajaccio ;

Cassation sociale 14 novembre 2013 (appréciation des critères)

Attendu, selon le jugement attaqué, que, le 7 juillet 2011, se sont déroulées au sein de la société Charot les élections professionnelles pour le renouvellement des mandats des

délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise; que les syndicats CFDT métallurgie de l'Yonne et CGT métallurgie de l'Yonne ont recueilli respectivement 80 % et 20 % des suffrages ; qu'après la démission d'un certain nombre d'adhérents et d'élus du syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne et la révocation par ce syndicat du mandat du délégué syndical qu'il avait désigné le 16 septembre 2011, ce syndicat a désigné en qualité de délégué syndical le 16 juillet 2012 M. X... qui avait obtenu plus de 10 % des suffrages sous l'affiliation CGT lors des élections ; qu'un certain nombre de salariés ont saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. Y... et des salariés font grief au jugement de rejeter leur demande d'annulation de la désignation de M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que la représentativité d'un syndicat s'apprécie à la date d'exercice de la prérogative liée à cette qualité représentative ; qu'ainsi s'agissant de la désignation d'un délégué syndical, la représentativité du syndicat qui y procède s'apprécie à la date de la désignation ; qu'en l'espèce, en estimant que la représentativité d'un syndicat devait s'apprécier à la date des élections professionnelles et ne pouvait être remise en cause que lors de chaque nouvelle élection et en se plaçant par conséquent à la date des dernières élections professionnelles réalisées au sein de l'entreprise Charot en juillet 2011 pour estimer que le syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne était représentatif à cette date et pouvait valablement désigner un délégué syndical en juillet 2012, le tribunal d'Instance a violé les articles L. 2121-1 et L. 2143-3 du code du travail ;

2°/ que la représentativité d'un syndicat s'apprécie à la date d'exercice de la prérogative liée à cette qualité représentative ; qu'en estimant que l'activité et les effectifs du syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne à la date des élections professionnelles étaient suffisants pour caractériser sa représentativité et valider la désignation d'un délégué syndical par ce syndicat alors qu'il relevait par ailleurs qu'au moins soixante-six personnes avaient quitté le syndicat dans le courant du mois de mars 2012 et au moins douze personnes supplémentaires l'avaient quitté avant la désignation du délégué syndical, circonstance qui lui imposait de rechercher, comme l'y invitaient les requérants, si le critère d'effectifs posé par l'article L. 2121-1 du code du travail était toujours rempli et, partant, si le syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne était toujours représentatif à la date de la désignation du délégué syndical, le tribunal a violé les dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail ;

3°/ que l'article L. 2143-3 du code du travail dispose que le délégué syndical est désigné par les organisations syndicales représentatives parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour

des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel ; que ce n'est qu'à la condition qu'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles remplissant ces conditions que les organisations syndicales ont la possibilité de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'en l'espèce, pour justifier le fait que le syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne ait désigné en qualité de délégué syndical l'un de ses adhérents, le tribunal s'est fondé sur la circonstance qu'aucun des candidats ayant recueilli le nombre de suffrages nécessaires n'était plus adhérent à ce syndicat, que, ce faisant, le tribunal a ajouté aux dispositions susvisées de l'article L. 2143-3 une condition qu'elles ne prévoient pas et a ainsi violé lesdites dispositions par fausse application ;

4°/ que l'article L. 2143-3 du code du travail dispose que le délégué syndical est désigné par les organisations syndicales représentatives parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel ; que ce n'est qu'à la condition qu'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles remplissant ces conditions que les organisations syndicales ont la possibilité de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi leurs adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'en l'espèce, le tribunal d'Instance qui a constaté que M. Fabrice Z... remplissait les conditions exigées par la loi pour être désigné délégué syndical par le syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne, ne pouvait dès lors par ailleurs considérer que ce syndicat était autorisé à désigner un délégué syndical parmi les candidats ayant recueilli moins de 10 % des suffrages ou à défaut, parmi ses adhérents ; qu'en statuant ainsi, le tribunal a violé les dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail ;

Mais attendu d'une part que si les critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat et si ceux tenant au respect des valeurs républicaines, à l'indépendance et à la transparence financière doivent être satisfaits de manière autonome et permanente, ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations, à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, font l'objet, dans un périmètre donné, d'une appréciation globale pour toute la durée du cycle électoral ; qu'ayant constaté qu'avant les élections professionnelles qui se sont déroulées le 7 juillet 2011 au sein de la société, le syndicat CFDT métallurgie de l'Yonne dénombrait plus de cent vingt adhérents sur cent soixante-quinze salariés et que son activité et ses effectifs étaient de fait suffisants pour caractériser la

représentativité de cette organisation syndicale qui avait obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés, le tribunal a retenu à bon droit que ce syndicat était représentatif au sein de l'entreprise lors de la désignation contestée ;

2- Première catégorie de critères : Légalité et authenticité du syndicat

- Respect des valeurs républicaines
- Indépendance
- Ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique
- Transparence financière

A- respect des valeurs républicaines :

Cassation sociale, 13 octobre 2010

(objectif illicite de l'action du syndicat)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (Boissy-Saint-Léger, 11 février 2010), que par courrier du 12 octobre 2009, le Syndicat du commerce et des industries de l'alimentation de la région parisienne-CNT (la CNT) a désigné M. X... en qualité de représentant de section syndicale au sein de la société Baud ; que contestant que la CNT remplisse les conditions légales d'une telle désignation, notamment s'agissant du critère de respect des valeurs républicaines, l'employeur a saisi le tribunal d'instance en annulation de la désignation ;

Attendu que la société Baud et le syndicat FO font grief au jugement d'avoir validé la désignation d'un représentant syndical par le syndicat CNT, alors, selon le moyen :

1°/ que le respect des valeurs républicaines suppose de la part d'un syndicat qu'il ne poursuive pas des objectifs contraires aux principes fondateurs de l'Etat républicain tels qu'ils résultent de la Constitution et de l'ensemble des textes et principes à valeur constitutionnelle ; que le syndicat dont l'objet est de former et d'organiser les travailleurs pour l'abolition de l'Etat prône la négation d'une organisation républicaine de la France en contradiction avec les textes constitutionnels ; qu'en l'espèce, pour valider la désignation au sein de la société Baud de M. X... au mandat de représentant de section syndicale par le syndicat SCIAL-CNT, le tribunal d'instance considère que prôner l'abolition de l'Etat n'est pas contraire aux valeurs de la République ; qu'en statuant ainsi, le tribunal viole pour refus d'application les principes sus-évoqués, les articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail ensemble l'article 1131 du code civil ;

2°/ que le respect des valeurs républicaines implique le rejet catégorique de tout

recours à la violence comme mode de revendication ; qu'en l'espèce, pour valider la désignation au sein de la société Baud de M. X... au mandat de représentant de section syndicale par le syndicat SCIAL-CNT, le tribunal d'instance se borne à énoncer que "l'action directe" préconisée par ce syndicat est une "forme de lutte décidée, mise en oeuvre et gérée directement par les personnes concernées", et n'est donc pas contraire aux valeurs de la République ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme l'y invitaient expressément les conclusions de la société Baud, pièce à l'appui, si le syndicat CNT ne présentait pas lui-même le recours à la force comme une forme d'action directe possible, le tribunal ne justifie pas légalement sa décision au regard des articles L. 2142-1 et L.2142-1-1 du code du travail, ensemble l'article 1131 du code civil et de l'article 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que c'est à celui qui conteste le respect, par une organisation syndicale, des valeurs républicaines, d'apporter la preuve de sa contestation ;

Et attendu que le tribunal d'instance a constaté que la preuve n'était pas rapportée que le syndicat CNT, en dépit des mentions figurant dans les statuts datant de 1946, poursuive dans son action un objectif illicite, contraire aux valeurs républicaines ;
Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale, 12 décembre 2016 (discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine du salarié)

Sur le premier et le second moyen du pourvoi, réunis :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Paris 15e arrondissement, 4 novembre 2016) statuant sur renvoi après cassation (Soc., 9 septembre 2016, pourvoi n° 16-20.605), que le Syndicat des travailleurs corses (STC), créé en 1984, a déposé sa candidature en vue du scrutin national organisé par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, auprès des salariés des très petites entreprises pour mesurer l'audience des organisations syndicales et apprécier leur représentativité en application de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 ; que, par décision du 1er juin 2016, la direction générale du travail a déclaré recevable la candidature du STC et, par décision du 16 juin suivant, sa propagande électorale ; que les confédérations CFDT, CGT, CFTC et FO ont saisi chacune le tribunal d'instance de Paris 15e d'une demande d'annulation de la décision de la direction générale du travail ;

Attendu que la CGT fait grief au jugement de rejeter cette demande, alors, selon le moyen

1°/ que les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ; qu'il incombe à la partie qui invoque le manquement du syndicat au principe de non-discrimination d'apporter des éléments de fait de nature à traduire une différence de traitement et laissant présumer l'existence d'une discrimination, et, le cas échéant, il appartient au syndicat de démontrer, soit l'absence de différence de traitement, soit que celle-ci est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en jugeant qu'il n'était pas établi que le STC « réalis[ait] une action concrète de discrimination », cependant qu'il devait rechercher si la CGT apportait des éléments de fait de nature à traduire une différence de traitement et laissant présumer l'existence d'une discrimination de la part du STC et, le cas échéant, si le STC démontrait, soit l'absence de différence de traitement, soit que celle-ci était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

2°/ que les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat ; qu'en jugeant que le STC n'avait pas manqué aux valeurs républicaines, après avoir pourtant relevé qu'il résultait de plusieurs pièces, d'une part, que la « corsisation des emplois » prônée par le STC constituait une « discrimination liée à l'origine », d'autre part, que « le STC, depuis plusieurs années, au niveau de sections syndicales comme au niveau central, revendiqu[ait] « une corsisation des emplois », et entrepren[ait] une action militante à ce sujet y compris cette année : grève le 2 février 2016, propos publics dans les médias et dans les tracts relatifs à l'élection nationale au sein des très petites entreprises », ce qui démontrait qu'au-delà des mentions figurant dans ses statuts, le STC poursuivait dans son action un objectif illicite, à savoir la mise en place d'une discrimination liée à l'origine, le tribunal d'instance n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

3°/ qu'en jugeant que le STC n'avait pas manqué aux valeurs républicaines, par la considération que le STC avait un « comportement de provocation à la discrimination

[liée à l'origine] » mais non « un comportement réalisant cette discrimination », cependant que la provocation à la discrimination liée à l'origine est une infraction aux valeurs républicaines, le tribunal d'instance, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

4°/ qu'en retenant que le STC s'était borné, en prônant la « corsisation des emplois », à exprimer une opinion contraire au principe de non-discrimination sans manquer à ce principe, après avoir pourtant relevé que, dans un entretien publié sur le site internet d'alta frequenza corsica le 20 octobre 2016, en réponse à la question du journaliste sur la mise en oeuvre de la « corsisation des emplois » au sein de la société La Poste, M. Laurent X..., « responsable syndical » de « STC La Poste en Corse Sud », avait dit : « non le compte n'y est pas. Il y a eu certains efforts sur les classes 1 et 2, il faut savoir également quand c'est juste. Cela nous demande une vigilance de tous les instants, mais sur les classes 3, sur l'encadrement et le groupe A, le compte n'y est pas (...) Donc des solutions, elles sont proposées depuis des années, aujourd'hui nous (ne) voulons plus les proposer, nous voulons qu'elles soient mises en application » et à la question : « si vous n'avez pas de réponse, est-ce que vous allez durcir les actions ? », il avait encore répondu : « Oui. On a été dans le dialogue. Nous sommes dans la construction. Si ni le dialogue, ni la construction ne trouvent pas d'oreilles attentives nous irons sur d'autres actions de manières différentes » et sans avoir recherché si cela ne traduisait pas la volonté du STC, au-delà des mentions figurant dans ses statuts, d'employer tous les moyens à sa disposition pour que soit mise en oeuvre la « corsisation des emplois », dont le tribunal d'instance a constaté qu'il s'agissait d'une « discrimination liée à l'origine », celui-ci a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

5°/ qu'en retenant que le STC s'était borné, en prônant la « corsisation des emplois », à exprimer une opinion contraire au principe de non-discrimination mais n'avait pas manqué à ce principe, sans avoir recherché si la circonstance que, dans un entretien publié sur le site internet d'alta frequenza corsica le 20 octobre 2016, M. Laurent X..., « responsable syndical » de « STC La Poste en Corse Sud », avait exposé un « cas concret » où il regrettait que la « corsisation des emplois » au sein de la société La Poste n'ait pas été appliquée, énonçant : « Oui, aujourd'hui, malheureusement encore une fois de plus, on a un cas concret. / On a pour le secteur des Salines [...], une directrice qui vient d'être nommée, qui vient de la région parisienne, peu importe. / Mais sur ce même poste, candidait également un Corse qui euh lui aussi était sur la région parisienne mais avait choisi délibérément, il y a quelques années de manière à pouvoir progresser, rejoindre justement la Région et revenir par la suite chez lui. Aujourd'hui, cette personne n'a pas été retenue alors que les compétences étaient là », ne démontrait pas qu'au-delà des mentions figurant dans ses statuts, le STC, dans son activité quotidienne, exprimait sa faveur pour la « corsisation des emplois » et militait pour sa mise en oeuvre concrète, poursuivant ainsi un objectif contraire aux valeurs républicaines, le juge d'instance a

privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

6°/ qu'en retenant que le STC s'était borné, en prônant la « corsisation des emplois », constitutive d'une « discrimination liée à l'origine », à exprimer une opinion contraire au principe de non-discrimination, sans manquer à ce principe, après avoir pourtant constaté que cette entité avait organisé une grève, en février 2016, au sein de la société Cofely, filiale de la société GDF à Ajaccio, pour protester contre la mutation en Corse de trois « continentaux », ce qui démontrait qu'au-delà des mentions figurant dans ses statuts, le STC, non seulement, s'exprimait en faveur de la « corsisation des emplois » mais en outre mettait en oeuvre les moyens à sa disposition pour la concrétiser, et donc poursuivait un objectif contraire aux valeurs républicaines, le tribunal d'instance, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 2122-10-6 du code du travail ;

7°/ qu'en retenant que le STC s'était borné, en prônant la « corsisation des emplois », constitutive d'une « discrimination liée à l'origine », à exprimer une opinion contraire au principe de non-discrimination, mais n'avait pas manqué à ce principe, sans avoir examiné les pièces produites par la CGT relatives aux actions menées par le STC contre la décision de la Société générale de muter en Corse un couple, Sofia et Yoann, qui vivait en France continentale, actions dont il ressortait qu'au-delà des mentions qui figuraient dans ses statuts, le STC agissait pour l'application de la « corsisation des emplois » et, ce faisant, poursuivait un objectif contraire aux valeurs républicaines, le tribunal d'instance a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le tribunal a exactement retenu que c'est à celui qui conteste le respect, par une organisation syndicale, des valeurs républicaines, d'apporter la preuve de sa contestation ;

Attendu ensuite, que méconnaît les valeurs républicaines un syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes, en raison de l'origine du salarié ;

Et attendu qu'ayant fait ressortir que les éléments produits par les confédérations requérantes étaient insuffisants à apporter la preuve que l'action syndicale du STC dans les entreprises prônait des distinctions fondées sur l'origine, ce dont il se déduisait que ce syndicat n'avait pas poursuivi un objectif contraire aux valeurs républicaines, le tribunal a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

B- Indépendance du syndicat

Cassation sociale, 10 octobre 1990 (indépendance vis à vis l'employeur)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 423-2, L. 423-3 et L. 133-2 du Code du travail ;

Attendu, selon les énonciations du juge du fond, qu'en vue de la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral et des élections de délégués du personnel devant avoir lieu en 1989 au sein de l'unité économique et sociale formée par les entreprises F. 2A, Formuling Y... et Jean X..., l'union locale CGT a contesté la représentativité de l'union syndicale GPSI ;

Attendu que pour débouter l'union locale CGT de sa demande, le tribunal d'instance a relevé que compte tenu de son ancienneté relative, de son activité et de ses résultats électoraux, toute représentativité ne pouvait être déniée au GPSI ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait, par ailleurs, outre le montant dérisoire des cotisations, les pressions exercées par l'employeur sur le choix des candidats, la prise en charge par la direction des frais d'avocat du syndicat, la complaisance manifestée par cette même direction à l'égard du représentant dudit syndicat, ce dont il résulte que le GPSI ne jouissait d'aucune indépendance à l'égard de l'employeur, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 12 juin

Cassation sociale 26 février 2020 (indépendance financière)

2. Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Rennes, 5 juillet 2019), la Fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) a, lors des élections des membres du comité social et économique de l'établissement Ouest de la société Brink's Evolution (la société), présenté une liste de candidats pour les premier et deuxième collèges. A l'issue du premier tour qui s'est déroulé entre le 11 et le 14 mars 2019, la FNCR a obtenu cinq élus titulaires et cinq élus suppléants. Elle a, le 20 mars 2019, désigné un délégué syndical d'établissement et un représentant syndical auprès du comité social et économique.

3. Le 29 mars 2019, la Fédération générale des transports et de l'environnement CFDT (la CFDT) et la Fédération générale CFTC des transports (la CFTC) ont saisi le tribunal d'instance d'une contestation de la représentativité de la FNCR, ainsi que d'une demande d'annulation de l'élection des candidats du syndicat et de la désignation par lui de représentants syndicaux. La société s'est jointe à la demande.

Examen des moyens

Sur le pourvoi de la CFDT et de la CFTC, et le premier moyen du pourvoi de la société Brink's, ci après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen du pourvoi de la société

Enoncé du moyen

5. La société fait grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de ses demandes alors :

« 1o / que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer ses prérogatives dans l'entreprise,

satisfaire au critère d'indépendance ; que l'exigence d'indépendance implique que le syndicat dispose d'une autonomie financière suffisante pour agir dans l'intérêt de la collectivité des salariés qu'il représente ; qu'au cas présent, la société soutenait que le syndicat FNCR ne satisfaisait pas à la condition d'indépendance dès lors que ce groupement prélevait des cotisations modiques ne lui permettant pas d'exercer une activité syndicale ; qu'en rejetant ce moyen après avoir relevé que les adhérents de la FNCR payaient des cotisations modiques et que l'organisation s'était trouvée en état de cessation des paiements en 2015 et était assujettie à un plan d'apurement de son passif, ce dont il résultait que la FNCR ne disposait pas de moyens suffisants lui octroyant une autonomie, le tribunal d'instance n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations, en violation des articles L. 2121-1 et L. 2142-1 du code du travail ;

2o/ que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère d'indépendance ; que l'exigence d'indépendance, implique qu'une part significative des ressources de l'organisation syndicale provienne des cotisations de ses membres ; qu'au cas présent, la société soutenait que le syndicat FNCR ne satisfaisait pas à la condition d'indépendance dès lors que l'origine de ses revenus ne provenaient pas des cotisations de salarié ; qu'en jugeant cependant que la FNCR répondait à la condition d'indépendance financière, sans rechercher

si une part significative des ressources du syndicat découlait des cotisations acquittées par ses adhérents, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 2121-1 et L. 2142-1 du Code du travail. »

Réponse de la Cour

6. Le critère d'indépendance posé par l'article L. 1121-1 du code du travail comme condition de représentativité des syndicats s'entend d'une indépendance vis à vis de l'employeur et d'une indépendance financière.

7. En l'espèce, l'indépendance financière de la FNCR était contestée au triple motif que le syndicat, d'une part, avait, en 2017, fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, d'autre part, ne percevait que des cotisations modiques de ses membres, et enfin, que ses ressources ne provenaient pas, pour l'essentiel, des cotisations.

8. C'est à juste titre, cependant, que le tribunal énonce que ni le fait pour un syndicat de faire l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, ni celui de disposer de l'appui financier de la confédération à laquelle il est affilié ne lui fait perdre son indépendance financière.

9. Par ailleurs, dans son pouvoir souverain d'appréciation, le tribunal d'instance a constaté, au regard des bilans comptables produits, que l'organisation syndicale avait perçu des cotisations fixées à 19,80 euros par adhésion pour un montant total de 950,40 euros en 2016, 1 029,60 euros en 2017 et 1 148,40 euros en 2018, ce qui constituait des ressources suffisantes pour assurer son indépendance financière.

10. Il en résulte que le tribunal a pu en déduire que la contestation de la représentativité de la FNCR, au motif du non-respect du critère d'indépendance, n'était pas fondée.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

C- Ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique
Cassation sociale 14 mars 2018

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance d'Aulnay-sous-Bois, 30 juin 2017), que le Syndicat national de transport aérien (SNTA-CFDT), syndicat intercatégoriel, a, lors d'un congrès extraordinaire du 5 avril 2016, décidé de modifier ses statuts pour devenir un syndicat catégoriel représentant le personnel navigant technique (PNT) sous la nouvelle dénomination de Syndicat des pilotes de ligne (SPL-CFDT) ; que le même jour, d'anciens adhérents du SNTA-CFDT ont créé le Syndicat national du transport aérien et des aéroports (SNTA-CFDT), à vocation intercatégorielle ; qu'à la suite des élections à la délégation du personnel et au comité d'entreprise qui se sont tenues en juin 2016 au sein de la société Aigle Azur transports aériens au cours desquelles le SPL-CFDT a obtenu 25 % des suffrages au sein du collège réservé au personnel navigant technique, ce syndicat a désigné successivement un représentant syndical au comité d'entreprise et un délégué syndical ; que le Syndicat national des pilotes de ligne France Alpa (le SNPL) a contesté ces désignations au motif que le SPL-CFDT ne remplissait pas la condition d'ancienneté de deux ans ;

Attendu que le SNPL fait grief au jugement de rejeter cette contestation, alors, selon le moyen :

1°/ qu'un changement statutaire et de la dénomination d'un syndicat n'affecte pas la personnalité juridique de ce dernier, ni par conséquent son ancienneté, il n'en va pas ainsi de la modification, par un syndicat inter-catégoriel du transport aérien, de son champ de compétence visant à le restreindre à la seule catégorie des pilotes de ligne lorsqu'elle s'accompagne en parallèle de la reformation à l'identique du syndicat inter-catégoriel d'origine ; que le syndicat SNPL France ALPA faisait valoir que le Syndicat national du transport aérien et des aéroports, dont la création était exactement concomitante à la décision du syndicat SNTA-CFDT, réuni en congrès le 5 avril 2016, de modifier son nom en syndicat « SPL-CFDT » et de se donner pour objet la seule défense des intérêts des pilotes de ligne, conservait le même sigle et le même logo que l'ancien syndicat SNTA-CFDT devenu SPL-CFDT, qu'aucune démission des adhérents de l'ancien syndicat SNTA-CFDT ni aucune adhésion au nouveau syndicat SNTA-CDFT (aéroports) n'avait été formalisée le 5 avril 2016, que l'ensemble des membres de la direction de l'ancien syndicat SNTA-CFDT avait été élu aux mêmes postes au sein du Syndicat SNTA-CFDT (aéroports), que les statuts des deux syndicats étaient identiques au fond et dans la forme et que tout pilote de ligne ou professionnel pouvait adhérer au nouveau syndicat SNTA-CFDT (aéroports) ce qui établissait que le nouveau syndicat conservait intégralement la capacité statutaire de l'ancien syndicat SNTA-CFDT ; que le tribunal d'instance a lui-même relevé que le syndicat SNTA-CFDT avait été « reconstitué en tant que syndicat intercatégoriel » parallèlement à la modification statutaire décidée le 5 avril 2016 ; qu'en s'abstenant dès lors de rechercher,

comme il y était invité, si une telle reconstitution du syndicat n'impliquait pas une continuité de la personnalité juridique du syndicat SNTA-CFDT en la personne du syndicat SNTA-CFDT (aéroports), qui excluait toute acquisition par le syndicat SPL-CFDT de l'ancienneté du syndicat SNTA-CFDT, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2121-1, 4° du code du travail ;

2°/ que, selon l'article 3 de la convention n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, « 1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. 2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal » ; que la liberté ainsi consacrée d'organiser son action pour un syndicat intercatégoriel qui souhaite se scinder en deux organisations distinctes afin d'un côté de rétrécir son champ d'intervention à une seule catégorie de salariés, tout en conservant dans le cadre d'une seconde structure syndicale une compétence plus large, n'emporte pas celle de méconnaître les dispositions impératives régissant l'exercice des prérogatives syndicales, en particulier celles de l'article L. 2121-1, 4° subordonnant la représentativité d'un syndicat au respect d'une condition minimale d'ancienneté de deux ans ; qu'en se fondant, pour reconnaître au syndicat SPL-CFDT la possibilité de désigner des délégués syndicaux et un représentant au comité d'entreprise, sur une prétendue liberté du syndicat SNTA-CFDT de s'organiser pour pouvoir bénéficier, sans respecter le délai légal, du régime dérogatoire accordé par la loi aux syndicats représentant le seul personnel navigant technique, le tribunal d'instance a violé l'article L.2121-1, 4° du code du travail et l'article L. 6324-3 du code des transports, ensemble par fausse application l'article 3 de la convention n° OIT ;

3°/ qu'en se bornant à relever que le syndicat SNPL France Alpa ne saurait faire état d'une manoeuvre implicitement frauduleuse du syndicat SNTA-CFDT dans la mesure où la reconstitution du SNTA en tant que syndicat intercatégoriel répond à la situation existant dans les entreprises où le nombre des personnels navigant technique n'atteint pas 25, sans rechercher si l'ensemble des modifications statutaires réalisées deux mois avant la tenue des élections au sein de la société Aigle Azur ne visaient pas uniquement à contourner l'exigence légale -d'ancienneté, en mettant le syndicat SPL-CFDT en mesure d'établir sa représentativité sans avoir à respecter le délai impératif de deux ans prévu par l'article L. 2121-1, 4 du code du travail, et partant, ne caractérisait pas un usage si ce n'est frauduleux, au moins abusif de sa liberté par ce syndicat, le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2121-1, 4° et 3 de la convention n° 87 OIT ;

Mais attendu que l'acquisition de la personnalité juridique par les syndicats ne pouvant pas être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'exercice de leur liberté d'élaborer leurs statuts, d'élire leurs représentants, de formuler leur programme

d'action et de s'affilier à des fédérations ou confédérations, l'exercice de ces libertés par un syndicat ne peut pas entraîner la perte de sa personnalité juridique ; qu'il en résulte que la modification de l'objet statutaire ou du caractère intercatégoriel ou catégoriel d'une organisation syndicale décidée conformément à ses statuts ne fait pas perdre à cette organisation sa personnalité juridique ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que lors d'un congrès extraordinaire le syndicat SNTA-CFDT avait décidé de se concentrer sur la représentation de la catégorie des personnels navigants techniques et de changer de dénomination, a décidé à bon droit que, quelle que soit la finalité de cette modification, le SPL-CFDT conservait l'ancienneté acquise antérieurement à la modification de ses statuts ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

Cassation sociale 14 novembre 2012 (modification des statuts et ancienneté)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Nogent-sur-Marne, 20 février 2012), que la Régie autonome des transports parisiens a saisi le tribunal le 15 novembre 2011 d'une demande d'annulation de la désignation de M. X... en qualité de représentant de la section syndicale faite le 28 septembre 2011 par le Syndicat autonome Tout RATP, antérieurement dénommé UNSA Commercial, en faisant valoir que le syndicat avait modifié son champ professionnel et géographique le 30 août 2011 et qu'il ne remplissait pas la condition d'ancienneté de deux ans ;

Attendu que la RATP fait grief au jugement de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :
1°/ que la condition d'ancienneté posée par l'article L. 2142-1 du code du travail concerne uniquement la création d'une section syndicale et la désignation du représentant de section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement donné ; que dès lors, en se bornant à affirmer que la Convention n° 87 de l'OIT permettait librement au Syndicat autonome Tout RATP de changer sa dénomination et de modifier ses statuts pour étendre son champ d'activité, ce qui n'était nullement contesté, le tribunal d'instance a usé de motifs entièrement inopérants quant au point de savoir si ledit syndicat pouvait valablement désigner un représentant de section syndicale au sein de l'établissement Est/Voie sans remplir la condition d'ancienneté posée par l'article L. 2142-1 du code du travail susvisé ; qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a violé, par refus d'application ledit article et, par fausse application, la Convention n° 87 de l'OIT ;

2°/ que, selon l'article 3 de la Convention n° 87 OIT, « Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal. » ; que selon l'article 7, « L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et

d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et ci-dessus. » ; que ces dispositions concernent exclusivement la liberté pour les syndicats d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire leurs représentants statutaires et d'acquérir la personnalité juridique et non l'usage des prérogatives que la loi nationale a conférées aux syndicats pour leur permettre de mandater des représentants de section syndicale au sein des entreprises ; qu'en décidant cependant que la Convention n° 87 de l'OIT ferait obstacle à ce que le législateur national puisse réserver le pouvoir de désignation de représentant de section syndicale dans une entreprise donnée à la condition que le syndicat couvre depuis deux ans le champ géographique et professionnel de ladite entreprise, le juge d'instance a violé la Convention n° 87 de l'OIT par fausse application ainsi que l'article L. 2142-1 du code du travail par refus d'application ;

3°/ qu'une liberté n'est jamais illimitée et doit toujours s'exercer dans le cadre des lois qui la réglementent ; que la disposition par laquelle le législateur a subordonné le pouvoir de désignation d'un représentant de section syndicale à une condition minimale d'ancienneté de deux ans constitue une simple modalité de mise en oeuvre de cette prérogative que ne prévoit nullement la Convention OIT et qu'au regard du principe de la liberté syndicale le législateur de chaque Etat dispose d'une marge d'appréciation, de sorte qu'en méconnaissant le rôle respectif de la convention internationale et des autorités nationales chargées de l'appliquer, le juge d'instance a de plus fort violé la Convention de l'OIT n° 87 ; Mais attendu que, s'il résulte de la combinaison des articles L. 2121-1 4°, L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du code du travail que, pour constituer une section syndicale et désigner un représentant syndical dans l'entreprise, un syndicat qui n'y est pas représentatif doit justifier qu'il est légalement constitué depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise, la modification par le syndicat de son champ statutaire n'a pas pour effet de remettre en cause l'ancienneté acquise par le syndicat à compter du dépôt initial de ses statuts ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

D- Transparence financière

Cassation sociale 22 février 2017

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2121-1, L. 2141-1 et L. 2141-1-1 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que la société Luxe et traditions a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation de M. X... en qualité de représentant de la section syndicale, effectuée le 22 octobre 2015 par le syndicat CFTC des employés de propreté et des gardiens d'immeubles et concierges d'Ile-de-France, en faisant notamment valoir que ce syndicat ne remplirait pas le critère de transparence

financière;

Attendu que pour rejeter cette demande, le tribunal énonce que la régularité de la désignation d'un représentant de section syndicale n'implique pas que le syndicat à l'origine de cette désignation remplisse les conditions prévues aux articles L. 2121-1 et L. 2121-2 relatifs à la représentativité, mais les conditions des articles L. 2142-1 et L. 2142-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Cassation sociale 13 juin 2019 (comptes non approuvés)

Attendu, selon le jugement attaqué, (tribunal d'instance de Paris, 14 novembre 2018), que le syndicat Rassemblement syndical RATP (RS-RATP) a présenté aux élections des membres du comité social et économique de la RATP des listes de candidats au premier collège de l'établissement n° 4 Bus MRB- centres Montrouge, quais de Seine, Thiais, Vitry ; que contestant que le syndicat remplisse la condition de transparence financière, la RATP a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation des listes de candidatures ;

Attendu que le syndicat fait grief au jugement de dire qu'il ne remplit pas la condition de transparence financière et d'annuler les listes de candidature, alors, selon le moyen :

1°/que le critère de transparence financière doit être considéré comme satisfait lorsque les documents comptables dont la loi impose la confection sont publiés, peu important le non-respect, par le syndicat, des obligations comptables prévues par ses statuts ; que, par ailleurs, les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière d'un syndicat, leur défaut pouvant dès lors être suppléé par d'autres documents que le juge doit examiner ; qu'en considérant que le syndicat RS-RATP ne remplissait par la condition de transparence financière, après avoir pourtant relevé qu'il avait publié ses comptes au titre des années 2015 à 2017, que ces comptes sont établis sous forme chronologique, en distinguant les ressources des dépenses, et pour les ressources en mentionnant les versements en espèces et ceux par chèques, qu'il n'est fait aucune mention de références de pièces justificatives mais que les éléments versés aux débats permettent de compléter utilement cette publication et d'établir que les données présentes dans ces comptes chronologiques correspondant exactement aux données figurant sur les relevés bancaires du syndicat, aux bulletins d'adhésion, aux récépissés de dépôt de chèques et de dépôt d'espèces et donc que le relevé chronologique publié correspond aux éléments comptables concrets du syndicat, le tribunal d'instance, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 2121-1, L. 2135-1, L. 2314-5, D. 2135-4 et D. 2135-8 du code du travail ;

2°/ que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en relevant, pour en déduire que le syndicat ne remplissait pas le critère de la transparence financière, qu'il ne produit aucun élément permettant d'établir que les comptes clos et publiés ont été approuvés par l'assemblée générale conformément aux statuts, cependant que l'employeur ne contestait pas l'existence de cette approbation, le tribunal d'instance, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

3°/que le critère de transparence financière doit être considéré comme satisfait lorsque les documents comptables dont la loi impose la confection sont publiés, peu important le non-respect, par le syndicat, des obligations comptables prévues par ses statuts ; qu'en l'espèce, le tribunal a relevé, pour en déduire que la condition de transparence financière n'était pas remplie, qu'aucun élément présenté par le syndicat ne permet d'établir que les comptes clos

et publiés ont été approuvés par l'assemblée générale conformément aux statuts, que s'agissant du versement des cotisations, les statuts prévoient une cotisation forfaitaire et annuelle, laquelle peut être réduite par décision du bureau syndical, qu'il n'y a pas eu de décision du bureau sur ce point puisque le syndicat soutient que des cotisations partielles de 2017 ont été régularisées en 2018 et présente la comptabilité de 2018 en ce sens, que cette régularisation demeure contraire aux statuts, lesquels imposent le paiement de l'intégralité de la cotisation au cours de l'année civile d'adhésion, que la présence d'un seul adhérent en 2016 et la réalisation de dépenses uniquement de frais bancaires en 2016 et 2017, ne peuvent établir à eux-seuls l'existence d'irrégularités comptables et de dissimulation mais démontrent la fragilité des adhésions et des cotisations d'un syndicat créé récemment ; qu'en se fondant sur ces considérations, impropres à établir l'absence de transparence financière, le tribunal d'instance a violé les articles L. 2121-1, L. 2135-1, L. 2314-5, D. 2135-4 et D. 2135-8 du code du travail ;

4°/ que la transparence financière du syndicat doit être appréciée au moment où la prérogative syndicale est exercée ; qu'en se fondant sur des irrégularités comptables commises en 2017, cependant qu'il lui appartenait d'apprécier la condition de transparence financière au moment du dépôt des listes de candidats présentées par le syndicat et, partant, sans s'arrêter aux irrégularités affectant les comptes de 2017, de tenir compte des régularisations opérées en 2018, le tribunal a violé les articles L. 2121-1, L. 2135-1, L. 2314-5, D. 2135-4 et D. 2135-8 du code du travail ;

5°/ et en tout état de cause, qu'en considérant, après avoir relevé que des cotisations 2017 ont été régularisées en 2018, que cette régularisation demeure contraire aux statuts, lesquels imposent le paiement de l'intégralité de la cotisation au cours de l'année civile d'adhésion, quand lesdits statuts indiquaient que la cotisation pouvait " être payée en plusieurs fois " sans exiger que ce paiement intervienne nécessairement au cours de l'année de référence, le tribunal d'instance a dénaturé les statuts du syndicat, violant ainsi le principe selon lequel le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis ;

Mais attendu que le tribunal d'instance, après avoir examiné les comptes publiés par le syndicat pour les années 2015 à 2017, a constaté que ces comptes n'avaient pas été approuvés par l'organe statutaire compétent pour le faire, qu'il a pu en déduire que ces comptes ne correspondaient pas aux obligations prévues par les articles L. 2135-1 et L. 2135-4 du code du travail et que le syndicat ne remplissait pas la condition de transparence financière ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi ;

II- Seconde catégorie de critères : L'accès à la représentativité

1- L'influence prioritairement caractérisée par l'effectif et l'expérience

2- Les effectifs d'adhérents et cotisations

3- L'audience

L'influence prioritairement caractérisée par l'effectif et l'expérience

Cassation sociale, 28 septembre 2011

Attendu que la société fait grief au jugement de la débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un syndicat s'est désaffilié de l'une des cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, il lui incombe, pour pouvoir désigner un

délégué syndical d'établissement durant la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008, de rapporter la preuve de sa représentativité dans l'établissement au jour de la désignation en apportant la preuve qu'il remplit les critères énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de cette loi, à la seule exception de l'obtention d'un score électoral de 10 %, auquel il devra satisfaire dès les premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ; qu'il ne peut, pour établir son influence, invoquer l'activité développée et l'expérience acquise avant sa désaffiliation ; qu'en l'espèce, il résulte du jugement que le SNRTGS, constitué en 2004 et affilié à la CFTC dès l'origine, s'était désaffilié de cette centrale le 12 juin 2009 ; qu'en retenant que l'influence de ce syndicat se caractérisait " par l'expérience acquise au sein de l'établissement depuis 2006 (lettres de revendications et comptes-rendus de réunion concernant l'établissement Roissy CDG fournis sur 2006 et 2007) ", le tribunal d'instance s'est fondé sur l'activité et l'expérience du syndicat antérieurement à sa désaffiliation et a violé l'article 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de ladite loi et l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à cette loi ;

2°/ que lorsqu'un syndicat s'est désaffilié de l'une des cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, il lui incombe, pour pouvoir désigner un délégué syndical d'établissement durant la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008, de rapporter la preuve de sa représentativité dans l'établissement au jour de la désignation en démontrant qu'il remplit les critères énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail, à la seule exception du score électoral de 10 % auquel il devra satisfaire dès les premières organisations professionnelles organisées dans l'entreprise ; qu'en se fondant, pour conclure à la représentativité du SNRTGS, sur " l'activité qu'il poursuit depuis la désaffiliation, démontrée par la production de deux tracts élaborés en intersyndicale, dont il ressort notamment que le SNRTGS a participé à trois réunions avec la direction au sujet de la NAO 2010 ", le tribunal d'instance a statué par des motifs impropres à établir l'influence du syndicat dans l'établissement à la date de la désignation litigieuse et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de ladite loi et de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à cette loi ;

3°/ que la cassation du jugement en ce qu'il a validé la désignation de Mme X... en qualité de déléguée syndicale d'établissement à intervenir sur le premier moyen entraînera, par voie de conséquence, celle du chef de dispositif ayant validé la désignation de cette même salariée en qualité de déléguée syndicale centrale et de permanente syndicale, en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

4°/ que lorsqu'un syndicat s'est désaffilié de l'une des cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, il lui incombe, pour pouvoir désigner un délégué syndical central durant la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008, de rapporter la preuve de sa représentativité dans l'entreprise au jour de la désignation en démontrant qu'il remplit les critères énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée, à la seule exception de l'obtention d'un score électoral de 10 % auquel il devra satisfaire dès les premières organisations professionnelles organisées dans l'entreprise ; qu'il ne peut, pour établir son influence, invoquer l'activité développée et l'expérience acquise avant sa désaffiliation ; qu'en l'espèce, il résulte du jugement que le SNRTGS, constitué en 2004 et affilié à la CFTC dès l'origine, s'était désaffilié de cette centrale le 12 juin 2009 ; qu'en retenant que l'influence de ce syndicat se

caractérisait " par l'expérience acquise au sein la société depuis 2006 (diverses lettres de revendications et comptes-rendus de réunions fournis sur 2006 et 2007 qui concernent tantôt l'établissement de Roissy CDG, tantôt celui d'Orly) ", le tribunal d'instance s'est fondé sur l'activité et l'expérience du syndicat antérieurement à sa désaffiliation et a violé l'article 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de ladite loi et l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à cette loi ;

5°/ que lorsqu'un syndicat s'est désaffilié de l'une des cinq organisations syndicales reconnues représentatives au plan national, il lui incombe, pour pouvoir désigner un délégué syndical central durant la période transitoire instituée par la loi du 20 août 2008, de rapporter la preuve de sa représentativité dans l'entreprise au jour de la désignation en démontrant qu'il remplit les critères énoncés à l'article L. 2121-1 du code du travail, à la seule exception de l'obtention d'un score électoral de 10 % auquel il devra satisfaire dès les premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ; qu'en se fondant, pour conclure à la représentativité du SNRTGS, sur " l'activité qu'il poursuit au sein de la société depuis la désaffiliation (diffusion de deux tracts et participation à des réunions au sein de l'établissement de Roissy CDG) ", le tribunal d'instance a statué par des motifs impropres à établir l'influence du syndicat dans l'entreprise à la date de la désignation litigieuse et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 3 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction issue de ladite loi et de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction antérieure à cette loi ;

Mais attendu que pour apprécier l'influence d'un syndicat, critère de sa représentativité caractérisé prioritairement par l'activité et l'expérience, le juge doit prendre en considération l'ensemble de ses actions, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié ;

Et attendu que par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, le tribunal a constaté que le syndicat SNRTGS justifiait d'une expérience acquise, au sein de l'établissement Roissy CDG, depuis 2006 et que son activité s'était poursuivie après sa désaffiliation de la CFTC ; que le moyen n'est pas fondé

Les effectifs et les cotisations voir

14 novembre 2013 (plus haut)

L'audience

Cassation sociale 13 février 2013 (audience et élection partielle)

Vu les articles L. 2121-1, L. 2122-1 et L. 2143-5 du code du travail ;

Attendu que la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que les élections des membres des quatre établissements que comporte la société Mécachrome se sont déroulées entre 2009 et 2011 ; que la Fédération générale des mines de la métallurgie CFDT a obtenu, au terme des quatre élections, un pourcentage de suffrages de 9,25% ; que le 17 novembre 2011, suite à la démission d'un représentant du collège cadre dans l'un des comités d'établissement de la société, une élection partielle a été organisée ; que le 2 décembre 2011, le syndicat CFDT, estimant être devenu représentatif en tenant compte des résultats de l'élection partielle, a désigné un délégué syndical central ; que la fédération Force ouvrière de la Métallurgie a contesté cette désignation devant le tribunal d'instance ;

Attendu que pour valider la désignation par le syndicat CFDT de ce délégué syndical central, le tribunal d'instance retient que c'est au jour de la désignation du délégué syndical que doit s'apprécier la représentativité du syndicat dans l'entreprise, et qu'en l'occurrence, le syndicat CFDT est devenu représentatif suite aux élections partielles organisées le 17 novembre 2011 ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que les résultats obtenus lors d'élections partielles ne pouvaient avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Cassation sociale, 28 septembre 2010 (calcul de l'audience)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance Paris 11e, 4 janvier 2010), que le syndicat départemental de l'action sociale Force ouvrière de Paris a notifié à la Fondation de l'Armée du Salut la désignation de Mme X... en qualité de délégué syndical de l'établissement du Palais des Dames, par lettre reçue le 5 décembre 2009 ; que l'employeur a contesté cette désignation en alléguant notamment que lors du premier tour des élections des titulaires du comité d'établissement qui se sont déroulées le 6 octobre 2010, le syndicat avait présenté dans le collège employés Mme X... qui avait obtenu plus de 10 % des voix, mais qu'il n'avait pas présenté de candidat dans le collège cadre, une carence ayant été constatée, de sorte que le syndicat qui n'avait obtenu le score électoral nécessaire au premier tour que dans le collège employés ne pouvait pas prétendre être représentatif dans l'ensemble de l'entreprise ;

Attendu que la Fondation de l'Armée du Salut fait grief au jugement d'avoir validé la

désignation de Mme X... dans l'établissement du Palais des dames alors selon le moyen que : " la représentativité d'un syndicat pour la désignation d'un délégué syndical dans l'établissement s'apprécie par rapport à l'ensemble du personnel de l'établissement et que pour pouvoir désigner un délégué syndical, un syndicat non catégoriel doit donc être représentatif dans l'ensemble des collègues ; qu'un syndicat non catégoriel qui n'a pas présenté de liste dans l'un des collèges électoraux au premier tour des élections des représentants du personnel au comité d'établissement ne peut, par suite, être regardé comme représentatif, quels que soient les suffrages qu'il a recueillis au premier tour dans le ou les autre (s) collèges (s) ou au second tour des élections ; qu'en statuant ainsi, le tribunal a violé les articles L. 2143-3 et L. 2122-1 du code du travail " ;

Mais attendu que, selon l'article L. 2122-1 du code du travail, dans l'entreprise ou l'établissement sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants ; qu'il en résulte que satisfait à ce critère le syndicat qui a obtenu 10 % des voix au premier tour des élections tous collègues confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidat dans chacun des collèges ; D'où il suit que le tribunal qui a constaté que tel était le cas n'encourt pas le grief du moyen ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale 6 janvier 2011 (mode de calcul)

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 2122-1 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, 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 ; que le nombre de voix recueillies par les organisations syndicales à prendre en considération pour le décompte des suffrages exprimés en leur faveur est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu, s'agissant de la mesure de la représentativité de ces organisations, de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 22 janvier 2010, l'Union départementale des syndicats CGT-FO du Puy-de-Dôme a désigné Mme X... en qualité de délégué syndical Force ouvrière au sein de l'établissement de Gerzat de la société TNT Express France ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande d'annulation de cette désignation, le jugement retient que, lors du premier tour des élections des membres titulaires du comité d'entreprise de la société, si la liste présentée par un syndicat CGT-FO a obtenu vingt-huit voix, les trois candidats ont recueilli à eux tous quatre-vingt quatre voix soit un score supérieur à 10 % des trois cent vingt suffrages valablement exprimés en faveur des listes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de prendre en compte pour une unité chaque voix obtenue par les listes présentées aux dernières élections pour vérifier si le score obtenu par les organisations syndicales était ou non au moins égal à 10 % des suffrages exprimés en leur faveur, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 4 mars 2010, entre les parties, par le tribunal d'instance de Clermont-Ferrand ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance d'Issoire ;

Syndicats catégoriels

Cassation sociale, 13 janvier 2012 (incidence de présentation de candidats au second tour)

Vu l'article L. 2122-2 du code travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 1er novembre 2010, le syndicat national des cadres et des techniciens de la publicité et de la promotion affilié à la CFE-CGC (SNCTPP-CFE-CGC) a désigné M. X... en qualité de délégué syndical central au sein de la société Adrexo ;

Attendu que pour débouter la Fédération Sud des activités postales et de télécommunication de sa demande en annulation de cette désignation, le tribunal retient que le SNCTPP-CGE-CGC n'ayant, au premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise qui s'est tenu le 8 octobre 2010, présenté de candidats que dans le collège cadres et dans le collège agents de maîtrise, il est un syndicat catégoriel dont la représentativité doit être appréciée en fonction des suffrages recueillis dans ces seuls collèges ce qui lui confère une audience au moins égale à 10% des suffrages exprimés ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté, d'une part, qu'aux termes de ses statuts, le syndicat regroupait les cadres, cadres supérieurs ou administratifs, les agents de maîtrise, les techniciens ou assimilés, les représentants, les commerciaux, les chômeurs ainsi que les retraités, mais aussi «sous certaines conditions, les employés» et, d'autre part, que lors du second tour de l'élection qui s'est tenu le 19 novembre, il avait effectivement présenté une liste de candidats dans le premier collège, ce dont il résultait que son audience électorale, élément déterminant de sa représentativité, devait être appréciée compte tenu des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection tous collèges confondus et alors qu'il n'était pas contesté qu'ainsi mesurée, cette audience n'atteignait pas 10%, le tribunal a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 5 avril 2011, entre les parties, par le tribunal d'instance d'Aix-en-Provence

Cassation sociale, 28 janvier 2011 (incidence de modification des statuts)

Vu les articles L. 2314-3, L. 2324-4, L. 2314-24 et L. 2324-22 du code du travail ;

Attendu, d'abord, qu'un syndicat peut présenter des candidats dans les collèges que ses statuts lui donnent vocation à représenter ;

Attendu, ensuite, que, selon l'article L. 2122-2 du code du travail, dans l'entreprise ou l'établissement sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale 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 dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants ;

Qu'il en résulte que, lorsqu'un syndicat affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale présente, en conformité avec son champ statutaire, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collèges ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que la société France Loisirs a saisi le tribunal d'instance d'une contestation portant sur la possibilité pour le syndicat du personnel d'encadrement de l'édition, de la librairie et de la diffusion CFE-CGC de présenter des listes de candidats, au sein du collège "employés", au premier tour des élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel devant se dérouler du 28 octobre au 9 novembre 2010 ;

Attendu que, pour dire que le syndicat du personnel d'encadrement de l'édition, de la librairie et de la diffusion CFE-CGC ne pouvait présenter de listes de candidats dans le collège "employés" et annuler le premier tour du scrutin, le tribunal retient que la modification des statuts du syndicat est intervenue dix-huit jours seulement avant la signature du protocole préélectoral et que, pendant une si courte période, il n'a pu par la seule modification de ses statuts acquérir une représentativité à l'égard du collège "employés" ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait que les statuts du syndicat, tels que modifiés au 1er septembre 2010, soit antérieurement à la signature du protocole préélectoral et à la présentation de ses listes de candidats, précisaient qu'il a vocation «à rassembler tous les professionnels exerçant ou non des responsabilités d'encadrement, de même que ceux qui aspirent à en faire partie, en cours de formation, en attente d'un premier emploi ou d'une promotion, et les retraités des entreprises, associations, établissements privés ou publics dont l'activité principale est l'édition, la librairie, la distribution, les palais d'expositions, congrès et musées», ce dont il résultait que le syndicat était habilité selon ses statuts à présenter des candidats aux élections professionnelles dans le collège "employés", le tribunal, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 8 novembre 2010, entre les parties, par le tribunal d'instance de Paris 15e ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Paris 14e

Cassation sociale, 4 juillet 2012 (cadre d'appréciation de l'audience)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Valence, 22 juillet 2011), que le 23 octobre 2009 s'est déroulé le premier tour de l'élection des membres des quatre comités d'établissement de la société Norbert Dentressangle Silo situés respectivement à Saint-Rambert-d'Albon, Santes, Saint-Avold et Sandouville ; qu'aux termes du protocole préélectoral, seul l'établissement de Saint-Rambert-d'Albon comportait deux collèges, ouvriers employés, d'une part, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, d'autre part, les trois autres comportant un collège unique ; que le Syndicat national des activités du transport et du transit CFE-CGC (SNATT CFE-CGC) a présenté un candidat dans le second collège au sein de l'établissement de Saint-Rambert-d'Albon et a obtenu au moins 10 % des suffrages, mais aucun dans les établissements comportant un collège unique ; que par lettre du 25 février 2011, le SNATT CFE-CGC a désigné M. X... en qualité de "délégué syndical central d'entreprise" ;

Attendu que le syndicat fait grief au jugement d'annuler la désignation de M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ qu'en retenant que la représentativité d'un syndicat catégoriel ne doit pas être appréciée au niveau du seul collège dans lequel ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats mais aussi au niveau des collèges uniques, le tribunal d'instance aurait violé les dispositions des articles L. 2122-2 et L. 2143-5 du code du travail ;

2°/ qu'en ne statuant pas sur l'application des dispositions transitoires des articles 11 IV et 13 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale alors que, du fait de la constitution de collèges uniques dans tous les établissements de l'entreprise à l'exception d'un seul, toute mesure de l'audience au niveau de l'entreprise d'un syndicat catégoriel est rendue impossible, le tribunal d'instance n'a pas satisfait aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile par défaut de réponse à conclusions ;

Mais attendu que lorsque les élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement se déroulent au sein d'un collège unique réunissant toutes les catégories professionnelles, un syndicat affilié à la CFE-CGC peut valablement y présenter des candidats ; que dans le cas où l'entreprise est divisée en établissements distincts, la représentativité de ce syndicat dans l'entreprise tout entière doit être appréciée sur l'ensemble des suffrages exprimés dans les collèges où il pouvait présenter des candidats, peu important qu'il n'ait pas fait usage de cette faculté dans les établissements comportant un collège unique et n'ait présenté de candidats que dans ceux en comportant plusieurs ;

Que le tribunal qui a constaté que le SNATT CFE-CGC n'avait pas obtenu au moins 10 % du total des suffrages exprimés dans les collèges uniques des établissements de Santes, Saint-Avold et Sandouville et dans le second collège de l'établissement de Saint-Rambert-d'Albon, a, répondant ainsi implicitement mais nécessairement aux conclusions prétendument délaissées, à bon droit annulé la désignation de M. X... en qualité de "délégué syndical central d'entreprise" ;

que le moyen n'est pas fondé PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Liste commune

Cassation sociale, 13 janvier 2010 (modalités d'information des règles de répartition)

Vu l'article L. 2122-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'article précité, que lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste, et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées ; qu'il en résulte que la répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections et qu'à défaut, la répartition s'opère à parts égales ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que les syndicats Force ouvrière et SNB CFE-CGC ont présenté une liste commune lors des élections professionnelles qui se sont déroulées au sein de l'établissement Natixis Asset Management (NAM) le 27 novembre 2008 ; que les syndicats ont informé l'employeur d'une répartition des suffrages à hauteur de 55 % pour le syndicat FO et de 45 % pour le syndicat SNB-CFE-CGC ; que la liste commune a obtenu au sein de l'établissement 19,65 % des suffrages exprimés ; que le 19 janvier 2009, le syndicat FO a procédé à la désignation d'un délégué syndical au sein de l'établissement NAM et d'un délégué syndical au sein de l'Unité économique et sociale NAM ; que contestant la représentativité du syndicat FO au regard des suffrages obtenus par la liste commune, la Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance (le syndicat CGT) a saisi le tribunal d'instance en annulation de ces désignations ;

Attendu que pour valider la désignation par le syndicat FO d'un délégué syndical au sein de l'établissement NAM, le tribunal d'instance énonce que les syndicats de la liste commune avaient lors du dépôt de la liste informé l'employeur d'une répartition des suffrages à hauteur de 55 % au profit du syndicat FO, qui peut ainsi se prévaloir de 10,81 % des suffrages exprimés au sein de l'établissement, sans qu'il puisse être reproché à la direction de la société de n'avoir pas fait procéder à l'affichage ou à la diffusion de la modalité de répartition des suffrages entre le syndicat FO et le syndicat CFE-CGC alors qu'elle n'y était pas tenue ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal a violé le texte précité ;

Cassation sociale, 10 mars 2016 (modification des règles de répartition postérieurement aux élections)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (Martigues, 10 avril 2015), qu'en vue des élections des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel de la société Airbus hélicopters, un protocole d'accord préélectoral a été signé le 12 janvier 2015, fixant la date de dépôt des listes de candidatures au 4 février 2015, et le premier tour des élections au 19 mars suivant ; que les syndicats FO métaux d'Airbus hélicopters et CFTC Airbus hélicopters ont déposé une liste commune, et prévu de répartir les voix, selon l'article 2, à hauteur de 85 % pour la liste FO et 15 % pour la liste CFTC, l'article 3 précisant qu'au delà de cette règle de répartition, une clause de réserve garantirait la représentativité minimum de 10 % des suffrages valablement exprimés à chacun des syndicats de la liste commune ; que le syndicat CFDT de la métallurgie Aix Marseille a saisi le tribunal d'instance de Martigues le 6 mars 2015 d'une demande d'annulation de cette clause ;

Attendu que le syndicat CFTC fait grief au jugement de prononcer la nullité de l'article 3 de la liste commune des syndicats FO et CFTC et de dire que la répartition à retenir est celle fixée par l'article 2, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'une liste commune est établie, la répartition des suffrages exprimés est librement déterminée par les organisations syndicales, pourvu qu'elle soit portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections ; qu'en l'espèce, la liste commune établie par les syndicats FO et CFTC prévoyait, en son article 2, une répartition de 85 % pour force ouvrière et 15 % pour la CFTC, et en son article 3, une clause de réserve pour garantir une représentativité minimum de 10 % des suffrages valablement exprimés à chaque syndicat de la liste commune ; qu'en décidant que cette répartition, librement déterminée par les organisations syndicales et portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections, constituait une violation de l'article L. 2122-3 du code du travail, le tribunal a violé ce texte ;

2°/ qu'en n'ayant pas répondu aux conclusions du syndicat CFTC Airbus hélicopters soutenant que les syndicats pouvaient définir librement des règles leur conférant de meilleures probabilités ou chances d'atteindre la représentativité, et qu'en l'espèce, la clause, qui prenait pour référence le taux de représentativité à 10 %, se bornait seulement, avec des règles mathématiques objectives et préalables, à améliorer les chances, pour chaque organisation syndicale de la liste commune, d'atteindre le seuil de représentativité, au même titre qu'une clause de répartition au pourcentage, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en n'ayant pas recherché, ainsi qu'il y était invité, si les articles 2 et 3 de la convention conclue avec FO définissant les conditions d'une liste commune, ne formaient un ensemble contractuel indivisible, chacune des clauses étant déterminante, ce dont il résultait qu'une clause ne pouvait être invalidée indépendamment de l'autre, et ce dont le syndicat CFTC Airbus Helicopters avait déduit qu'il y avait lieu « en conséquence d'admettre que les règles de répartition résultant de la mise en oeuvre conjointe des clauses 15-85 % et de « réserve » peuvent recevoir application conformément à la volonté commune des parties », le tribunal a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2122-3 du code du travail que lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par elles lors du dépôt de leur liste, portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs et à défaut, à parts égales entre les organisations concernées ; que la base choisie, permettant de déterminer l'audience électorale et la représentativité, ne peut être modifiée a posteriori en fonction des résultats de l'élection ;

Et attendu que le tribunal, qui, excluant l'existence d'une indivisibilité entre les articles 2 et 3 de l'accord, a relevé que l'article 2, qui prévoyait une répartition de 85 % pour Force ouvrière et 15 % pour la CFTC, permettait à l'électorat d'avoir une information claire, tandis que l'article 3 introduisait un dispositif qui n'était applicable que de manière aléatoire après la connaissance du résultat des élections, en a exactement déduit que ce dispositif devait être écarté et que la répartition des suffrages devait se faire selon la base indiquée aux électeurs par l'article 2 ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Thème 2 : Les représentants des syndicats

La délégation syndicale

Article L2232-17

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.

Cassation sociale 5 janvier 2011 (composition de la délégation syndicale)

Vu l'article L. 2232-17 du code du travail ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, la délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux ; que chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble de ces organisations ; qu'à défaut d'accord, le nombre de salariés qui complètent la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation ; que toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux ; qu'il en résulte qu'en cas de pluralité de délégués syndicaux, et sauf accord plus favorable conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations participant à la négociation, la délégation de chaque organisation est légalement composée de deux d'entre eux, et éventuellement complétée par un nombre égal de salariés ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en matière de référés, que lors des négociations annuelles obligatoires dans l'entreprise Heppner pour l'année 2009, la Fédération des transports CGT, la Fédération générale des transports CFTC et la Fédération des transports et de la logistique CGT-FO ont prétendu intégrer dans leur délégation l'ensemble de leurs délégués syndicaux ;

Attendu que pour débouter la société Heppner de sa demande tendant à limiter chaque délégation litigieuse à quatre personnes dont deux délégués syndicaux, l'arrêt retient qu'au regard de l'évidence nécessaire, la parfaite clarté de ce texte implique de ne pas limiter à deux le nombre de délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, sans qu'il y ait lieu à accord de l'employeur pour dépasser ce minimum ;

Qu'en statuant ainsi la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 juin 2009,

La désignation du délégué syndical

Cassation sociale 25 septembre 2019 (condition d'effectif)

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Lyon, 29 novembre 2018), que, par lettre du 10 avril 2018, le syndicat SNECCFTC (le syndicat) a désigné Mme W en qualité de représentant de section syndicale au sein de l'école Emile Cohl (l'employeur) ; que, contestant que l'école ait employé au moins 50 salariés au cours des douze derniers mois, l'employeur a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation ;

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen qui reproche au jugement une violation des articles 7 et 16 du code de procédure civile, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Attendu que l'employeur fait grief au jugement de rejeter la demande d'annulation de la désignation d'un représentant de section syndicale par le syndicat alors, selon le moyen, qu'en décidant que certaines heures accomplies par les enseignants pendant des périodes de stage constituaient des heures de travail qui auraient dû être comptabilisées dans les effectifs, sans démontrer au préalable qu'il s'agissait d'heures inscrites dans le contrat de travail, au sens du 3o de l'article L. 1111-2 du code du travail, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard du même article ;

Mais attendu, d'abord, qu'il appartient à l'employeur de faire la preuve des effectifs de l'entreprise qu'il allègue pour opposer à une organisation syndicale un seuil d'effectif inférieur à celui permettant la désignation d'un représentant syndical ;

Attendu, ensuite, que les salariés à temps partiel, sont, en application de l'article L. 1111-2, 3o du code du travail, pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ; qu'il appartient au juge en cas de contestation de vérifier que la prise en compte de ces heures correspond à la durée du travail mensuelle effectivement accomplie par les salariés à temps partiel ;

Et attendu que le tribunal d'instance, qui a constaté que dans le décompte fourni par l'employeur, qui faisait apparaître un seuil d'effectifs variant entre 48,10 et 57,41 salariés au cours des douze derniers mois, les heures de travail effectuées par les salariés à temps partiel, en sus de leurs heures contractuelles dans le cadre des stages proposés aux élèves n'avaient pas été prises en compte, en a exactement déduit que l'employeur ne rapportait pas la preuve que le seuil d'effectifs n'avait pas été de cinquante salariés au moins au cours des douze derniers mois comme l'affirmait le syndicat à l'origine de la désignation ;

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

PAR CES MOTIFS REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale 8 juillet 2020 (l'exigence d'avoir été candidat)

Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Foix, 22 mars 2019), le 11 février 2019, le syndicat UD CGT de l'Ariège (le syndicat) a notifié à la société Vandemoortele bakery products France (la société) la désignation de M. A, simple adhérent, en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement du Fossat, en remplacement de M. Ab Col.

2. Invoquant la présence au sein de l'établissement de candidats lors des dernières élections professionnelles, la société a saisi le tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de cette désignation.

3. La société fait grief au jugement de la débouter de sa demande d'annulation de la désignation de M. A en qualité de délégué syndical sur le site du Fossat, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 2141-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018, applicable au litige, que l'organisation syndicale représentative, qui ne peut désigner comme délégué syndical un candidat ayant recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, soit parce qu'aucun des candidats qu'elle a présentés ne remplit cette condition, soit parce que l'« ensemble des élus » remplissant cette condition ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, doit désigner par priorité un délégué syndical « parmi les autres candidats » et que ce n'est qu'à défaut de pouvoir procéder à une telle désignation, que l'organisation peut procéder à la désignation d'un adhérent ou d'un ancien élu ; qu'il en résulte que ce n'est qu'à défaut d'autres candidats susceptibles d'être désignés que le syndicat peut désigner comme délégué syndical un de ses adhérents dans l'entreprise ; qu'au cas présent, la société Vandemoortele Bakery Products France faisait valoir qu'il existait plusieurs candidats, dont MM. Martinez, Nadalin et Evrard, qui avaient été élus et n'avaient manifestement pas renoncé à être désignés délégué syndical, de sorte que le syndicat CGT ne pouvait prétendre nommer un adhérent qui ne s'était pas porté candidat aux élections ; qu'en jugeant le contraire, au motif inopérant que les candidats n'ayant pas renoncé à être désignés délégué syndical n'appartenaient pas au syndicat CGT, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

2°/ que les prérogatives légales sont conférées au délégué syndical non pas dans l'intérêt du syndicat représentatif qui l'a désigné, mais dans celui de l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement ; qu'en énonçant, pour débouter l'employeur de sa demande d'annulation comme délégué syndical d'un adhérent du syndicat qui ne s'était pas présenté aux dernières élections professionnelles, que « le délégué syndical n'est pas une institution représentative du personnel à proprement parler, mais un représentant du syndicat qu'il a désigné », le tribunal d'instance a violé par fausse application les articles L. 2121-1, L. 2122-1 et L. 2143-1 du code du travail ;

3°/ qu'en toute hypothèse, en cas de renonciation de l'ensemble des élus présentés par l'organisation syndicale, cette dernière ne peut procéder à la désignation d'un adhérent au sein de l'établissement ou de l'entreprise qu'à défaut d'autres candidats aux élections susceptibles d'être désignés ; que le texte ne prévoit aucune faculté de désigner un simple adhérent en cas de renonciation de l'ensemble des candidats ; qu'au cas présent, la société exposante faisait valoir, sans être contredite, que le syndicat CGT disposait de candidats non élus, de sorte qu'il ne pouvait prétendre désigner un adhérent qui ne s'était pas présenté aux dernières élections ; qu'en refusant d'annuler la désignation au motif que l'ensemble des candidats, même ceux qui n'avaient pas été élus, avaient renoncé à être désignés, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2143-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. L'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique. Aux termes du deuxième alinéa de ce texte, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

5. S'agissant de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui disposait « S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement », la Cour, après consultation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs, a décidé que cette obligation n'a pas pour objet ou pour effet de priver l'organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation. Elle en avait déduit que s'il n'est pas exclu qu'un syndicat représentatif puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de cet article, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-15.807, Ac. 2013, V, n° 65).

6. Par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, le législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises.

7. Il en résulte qu'il y a lieu à nouveau de juger que, s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical.

8. Par ailleurs, eu égard aux travaux préparatoires à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, la mention du même texte selon laquelle « si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 », doit être interprétée en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise

ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

9. Dès lors, ayant constaté que M. Ab Ad, précédent délégué syndical désigné par le syndicat, avait démissionné de ses fonctions et que les autres candidats de la liste du syndicat avaient renoncé à exercer les fonctions de délégué syndical sur le site du Fossat, le tribunal en a déduit à bon droit que le syndicat avait valablement désigné l'un de ses adhérents, M. A, en qualité de délégué syndical de l'établissement.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi ;

Thème 3 : NEGOCIATION ET CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUE SYNDICAL

Processus de conclusion d'un accord collectif dans les entreprises de moins de onze salariés et moins de 20 salariés sans CSE

Innovation née de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, complétée sur ce point par le décret n° 2017- 1767 du 26 décembre 2017, un accord collectif peut être conclu dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés et /ou aux entreprises de moins de 20 salariés sans représentation élue selon une procédure de type référendaire (*C. trav., art. L. 2232-21*).

Etape 1 : L'employeur rédige le projet d'accord

Etape 2 : Le projet établi est communiqué à chaque salarié

Etape 3 : Un délai d'au moins quinze jours doit s'écouler entre cette communication, qui peut être opérée par tout moyen mais dont la preuve doit pouvoir être apportée par le chef d'entreprise, et le jour du scrutin.

Etape 4 : Il appartient au chef d'entreprise de définir les modalités d'organisation du scrutin et le déroulement dont les salariés doivent être informés par ses soins au moins quinze jours avant la date du vote.

Etape 5 : Etablir la liste des salariés appelés à participer au scrutin, laquelle doit correspondre à la liste des personnes liées à l'entreprise par contrat de travail au jour où elle est dressée.

Etape 6 : Arrêter le texte de la question posée aux salariés afin d'obtenir, dès lors qu'ils y consentent, l'approbation de l'accord dont le projet leur a été communiqué.

Etape 7 : Fixer le lieu de la consultation ainsi que la date et l'heure de celle-ci, qui doit, en tout état de cause, se dérouler pendant le temps de travail.

Etape 8 : Veiller au respect du caractère personnel et secret de la consultation, ce qui exclut tout vote à main levée ; l'employeur ne doit pas être présent dans la pièce dans laquelle se déroule le scrutin ; il est donc exclu qu'il tienne lui-même le bureau de vote, ce qui, en pratique, peut le conduire à solliciter un tiers, tel l'expert-comptable avec lequel il a coutume de travailler, afin de le tenir.

Etape 9 : Il revient à la personne chargée du bureau de vote de dresser un procès-verbal relatant le résultat du scrutin.

Etape 10 : Il appartient au chef d'entreprise, après qu'il eut été informé de ce dernier, de le porter par tout moyen à la connaissance de l'ensemble des salariés.

Etape 11 : Le projet accède à la qualité d'accord collectif dès lors qu'il est approuvé par les deux tiers des membres du personnel, et non point seulement des votants.

Etape 12 : Approuvé, l'accord intervenu doit donner lieu à dépôt selon les règles de droit commun auprès de l'administration du travail et au greffe du conseil de prud'hommes. Son entrée en vigueur, comme celle de tout accord collectif, en dépend. Un exemplaire du procès-verbal dressé à l'issue du scrutin doit être joint à chacun des dépôts effectués.

Etape 13 : Signature de l'avenant au contrat de travail par chaque salarié.

Première situation : Un CSE a été mis en place

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre onze et moins de cinquante salariés (et dans les établissements dont l'effectif se situe dans cette fourchette) où a été mis en place un comité social et économique une alternative est ouverte en vue de la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise (ou d'établissement), sans que soit établie une quelconque priorité au profit de l'une ou l'autre des branches de l'option légalement offerte (C. trav., art. L. 2232-23-1).

Il revient au chef d'entreprise désireux d'ouvrir une négociation de s'adresser à cette fin :

- soit à des salariés membres du comité social et économique
- soit à des salariés qui n'appartiennent pas à cette instance.

Quels que soient ceux avec lesquels la négociation se déroule :

- les négociateurs salariés ont la faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité dont relève l'entreprise
- leur indépendance doit être assurée vis-à-vis du chef d'entreprise
- le projet d'accord doit donner lieu à élaboration conjointe
- les salariés de l'entreprise (ou de l'établissement) doivent y être associés via une procédure de concertation (C. trav., art. L. 2232-29).

La négociation avec un ou des salariés membres élus du comité social et économique.

La convention ou l'accord collectif peut porter sur l'ensemble des mesures susceptibles de faire l'objet de conventions ou accords collectifs d'entreprise.

Deux cas de figure doivent, à ce stade, être distingués :

1- Le mandatement par une OSR

- Ce ou ces salariés élus peuvent être mandatés à l'effet de négocier une convention ou un accord collectif par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité dont relève l'entreprise ;
- le mandat de négocier peut être donné, à titre subsidiaire, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel si aucune des organisations syndicales répondant à l'exigence précédente ne souhaite s'engager dans la voie d'un tel mandatement ou si l'entreprise, eu égard à son activité, n'entre dans le périmètre d'aucune branche ou encore si la branche dont elle relève est dépourvue d'organisation syndicale représentative ;

- une même organisation ne peut, en tout état de cause, mandater qu'un seul salarié élu ;
- le mandat accordé l'étant en considération des qualités personnelles du mandataire, il est exclu que ce dernier en délègue ne serait-ce qu'une fraction à un sous-mandataire;

2- Une négociation sans mandatement

- un ou des salariés membres titulaires élus du comité social et économique peuvent négocier et conclure une convention ou un accord d'entreprise en cette seule qualité, sans avoir reçu mandat d'une organisation syndicale représentative de branche ou à caractère national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2232-23-1, I).

Validité des accords négociés selon le 1 ou 2 (C. trav., art. L. 2232-23-1, II, al. 1er).

- La validité des conventions et accords ainsi négociés et conclus est subordonnée à leur signature par des membres titulaires élus du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité lors des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise (ou dans l'établissement)

L'existence, ou non, d'un mandatement pèse, en revanche, sur la détermination de la « partie salariale » à la convention ou l'accord conclu ;

- dès lors que mandat avait été donné aux négociateurs, la convention ou l'accord est conclu avec le ou les mandants ;
- dans le cas contraire, le contrat collectif est conclu avec le comité social et économique pris en tant que personne morale.

Le législateur exclut, de manière générale, que soient mandatés :

- un salarié qui, en raison des pouvoirs qu'il détient, peut être assimilé au chef d'entreprise ;
- les salariés frappés d'inéligibilité en raison de leurs liens d'alliance ou de parenté avec ce dernier (C. trav., art. L. 2232-28).

Deuxième situation : Négociation avec un ou des salariés non membres du comité social et économique. (CSE mise en place ou pas).

La convention ou l'accord collectif peut porter sur l'ensemble des mesures susceptibles de faire l'objet de conventions ou accords collectifs d'entreprise.

Ce mode de négociation peut être utilisé :

- dans le cas où un tel comité a été mis en place
- dans les situations où, pour une raison quelconque, il n'a pas été constitué.

Nécessité d'un mandatement

Un salarié « ordinaire » ne peut négocier une convention ou un accord collectif que s'il a reçu mandat en ce sens :

- d'une organisation syndicale représentative dans la branche d'activité à laquelle appartient l'entreprise
- ou, à défaut, par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié (C. trav., art. L. 2232-23-1, I) 4.

L'attribution de ce mandat est strictement personnelle, ce qui interdit tout recours à un sous-mandataire.

Moyens accordés au salarié mandaté :

- Un crédit d'heures, payées comme temps de travail, fixé à dix heures, voire plus en raison de circonstances exceptionnelles, éventuellement liées à l'extrême complexité des questions traitées (C. trav., art. L. 2232-27) ;
- d'une protection similaire à celle établie au profit des délégués syndicaux, et ce dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de son mandatement (C. trav., art. L. 2411-1, 10°).

Validité des accords négociés (C. trav., art. L. 2232-23-1, II, al. 3)

La validité des conventions et accords collectifs ainsi négociés et conclus est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans le respect des principes généraux du droit électoral.

L'organisation matérielle de cette consultation incombe au chef d'entreprise, sachant que :

- elle doit avoir lieu dans les deux mois suivant la conclusion de l'accord selon des modalités arrêtées par le chef d'entreprise après avoir consulté le ou les salariés mandatés avec lesquels la négociation fut conduite ;
- l'ensemble des salariés de l'entreprise doivent être informés des dites modalités, par tout moyen, au moins quinze jours avant le vote (C. trav., art. D. 2232-2, al. 2 et D. 2232-8).

Le scrutin doit se dérouler :

- pendant le temps de travail ;
- à bulletin secret sous enveloppe ou par voie électronique (C. trav., art. D. 2232-2, al. 2).

- Le vote est ouvert à l'ensemble des personnes liées à l'entreprise par contrat de travail au jour du scrutin

Le résultat du vote est consigné dans un procès-verbal dont la publicité doit être assurée par tout moyen dans l'entreprise.

Il doit en outre :

- être adressé à l'organisation ou aux organisations syndicales qui avaient accordé mandat aux négociateurs salariés ;
- être annexé au texte de la convention ou de l'accord au moment de son dépôt auprès de l'administration du travail et du greffe du conseil de prud'hommes (C. trav., art. D. 2232-2, al. 2).

Tout litige relatif :

- à la liste des votants,
- à l'organisation du vote
- et à la régularité de la procédure suivie relève de la compétence du tribunal d'instance.

D'éventuels contentieux conventionnels sont soumis aux règles de droit commun posées aux articles L. 2262-13 et suivants du Code du travail d'où il résulte que :

- toute action en nullité d'une convention ou d'un accord doit être exercée dans un délai de deux mois ;
- il appartient à l'auteur de la demande d'en démontrer le bien-fondé ;
- le juge peut moduler les effets dans le temps d'une décision d'annulation.

Avenant de révision.

- Les modalités précédentes de négociation peuvent être utilisées en vue de conclure des avenants de révision, y compris lorsque la convention ou l'accord collectif originaire avait été signé avec des délégués syndicaux, depuis lors disparus (C. trav., art. L. 2232-23-1).
- Peu importe également que la convention ou l'accord initial ait été négocié et conclu avec des membres élus du comité social et économique ; un avenant peut l'être avec des salariés mandatés.

Dénonciation.

Tout accord collectif à durée indéterminée naguère intervenu dans l'entreprise, quelles que soient les modalités selon lesquelles il avait été conclu, peut être dénoncé non seulement par le chef d'entreprise mais aussi :

- par un ou des salariés membres titulaires élus du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité lors des dernières élections professionnelles ;

- par un ou des salariés non membres du comité social et économique ayant reçu mandat en ce sens d'une organisation syndicale représentative dans la branche d'activité dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2232-23-1, I, al. 1er).

Dépôt.

Les conventions ou accords conclus selon les modalités précédentes ne peuvent entrer en vigueur, conformément aux règles de droit commun, qu'après leur dépôt auprès de l'administration du travail et du greffe du conseil de prud'hommes (trav., art. L. 2232-29-1).

Négociation collective dans les entreprises **d'au moins 50 salariés**

Premier cas : Négociation avec des salariés membres du CSE : 2 situations

Situation 1

Négociation avec **des élus mandatés** par une organisation syndicale représentative.

Etape 1 : Le chef d'entreprise qui souhaite négocier une convention ou un accord collectif doit, en l'absence de délégués syndicaux, en informer :

- 1- les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (art. L. 2232- 24, al. 2) ;
- 2- les membres élus du comité social et économique par tout moyen permettant de donner date certaine à la communication de cette information (art. L. 2232-25-1).

Attention : la date à laquelle cette information est donnée marque le point de départ du délai d'un mois dont disposent les représentants du personnel pour faire part de leur décision de s'engager ou non dans le processus de négociation et, dans l'affirmative, pour indiquer au chef d'entreprise s'ils bénéficient ou non d'un mandat donné à cet effet.

Une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié (art. L. 2232-24, al. 1^{er})

Etape 2 : Le mandat

- 1- Dès lors que plusieurs membres titulaires élus du comité social et économique ont répondu positivement au souhait exprimé par le chef d'entreprise, la négociation doit être conduite avec ceux mandatés à cet effet par une organisation syndicale.
- 2- La négociation est menée qu'avec les élus mandatés. Sont donc exclus, de la négociation, les élus non mandatés.

Priorité au mandat donné (à **un** ou **plusieurs** élus du CSE) par une organisation représentative au niveau de la Branche.

Le mandat ne peut être donné par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel que dans les circonstances suivantes :

- ✓ ou bien l'entreprise, eu égard à la nature de son activité, ne relève d'aucune branche reconnue comme telle ;

- ✓ ou bien la branche dont elle relève est dépourvue d'organisation syndicale représentative;
- ✓ ou bien l'organisation ou les organisations syndicales représentatives dans cette branche n'entendent pas donner mandat à un membre du comité social et économique afin de négocier une convention ou un accord collectif d'entreprise.

Si un élu a reçu un mandat par un OSR de branche, une OSR au niveau national interprofessionnelle ne peut plus intervenir. Le mandat donné par la première exclut l'intervention de la seconde.

Attention : Le législateur exclut, de manière générale, que soient mandatés : 1) un salarié qui, en raison des pouvoirs qu'il détient, peut être assimilé au chef d'entreprise ; 2) les salariés frappés d'inéligibilité en raison de leurs liens d'alliance ou de parenté avec ce dernier (. L. 2232-28).

Mais aucun ne peut, de toute façon, appartenir au cercle des membres élus du comité social et économique.

Ampleur du mandat : le mandat peut :

- > être donné pour négocier un **accord collectif** précis portant sur un ou des thèmes déterminés
- > être donné pour négocier une **convention collective** d'entreprise,
- > être donné pour toutes négociations ouvertes dans l'entreprise jusqu'aux prochaines élections professionnelles organisées en vue du renouvellement du comité social et économique ou jusqu'à la nomination d'un délégué syndical
- > être donné en vue de négocier un avenant portant révision d'un accord collectif naguère intervenu quelles que soient les modalités selon lesquelles il avait été conclu

Attention : Les représentants du personnel à qui a été donné mandat de négocier ne sauraient déléguer cette tâche, que ce soit en tout ou en partie, à d'autres membres de l'instance, ni, a fortiori, à des personnes extérieures à celle-ci, en leur consentant un sous-mandat.

Conduite de la négociation :

Informations :

- > Le contenu des informations que le chef d'entreprise doit remettre aux représentants du personnel préalable ment à l'ouverture de la négociation doit être déterminé par voie d'accord conclu avec ces derniers (art. L. 2232-29, in fine).²³

Le temps alloué à la négociation (C. trav., art. L. 2232-27, al. 2):

- > Chacun des élus appelés à participer à la négociation d'un contrat collectif dispose d'un contingent spécifique d'heures de délégation fixé à dix heures par mois, sauf dépassement justifié par des circonstances exceptionnelles qui

peuvent notamment être liées à l'extrême complexité de la ou des questions traitées.

- Ce crédit d'heures mensuel est dû à compter du mois au cours duquel la négociation est engagée et ce jusqu'à sa clôture, qu'elle se termine par la signature d'un accord ou sur un constat de désaccord.
- Ces heures de délégation obéissent aux règles habituelles : elles sont de plein droit considérées comme temps de travail ; elles sont payées à l'échéance normale ; si l'employeur entend en contester l'utilisation, il saisit à cette fin le juge judiciaire.

Déroulement de la négociation :

- Le temps passé aux séances de négociation ne s'impute pas sur les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel,
- ni sur le contingent de 10 heures
- ni sur les heures de délégation qui, de droit commun, leur sont reconnues pour l'exercice de leurs fonctions.

Assistance :

- Les représentants du personnel ont la faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise (C. trav., art. L. 2232-29, 4°).

Résultat :

- Approbation. – La validité de la convention, de l'accord ou de l'avenant de révision **conclu** par un ou plusieurs représentants du personnel mandatés est subordonnée à son approbation, à l'issue d'une procédure de type référendaire, par les salariés de l'entreprise (ou de l'établissement) à la majorité des suffrages exprimés dans le respect des principes généraux du droit électoral (C. trav., art. L. 2232-24, al. 3).
- Cette consultation est soumise à des règles identiques à celles gouvernant l'approbation des conventions et accords négociés dans les entreprises de onze à moins de cinquante salariés par un ou des salariés non membres du comité social et économique :
 - 1) l'organisation matérielle en est assurée par le chef d'entreprise ;
 - 2) il revient à ce dernier d'en arrêter les modalités après avoir consulté le ou les salariés avec lesquels la négociation fut conduite ;
 - 3) les salariés de l'entreprise doivent être informés de ces modalités par tout moyen au moins quinze jours avant le vote ;
 - 4) le scrutin, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant la conclusion de l'accord, se déroule pendant le temps de travail ;
 - 5) il a lieu à bulletin secret et sous enveloppe ou par voie électronique ;
 - 6) le résultat du vote est constaté dans un procès-verbal dont la publicité est assurée par tout moyen dans l'entreprise ;
 - ce procès-verbal est adressé à l'auteur ou aux auteurs du mandatement et est joint au texte de la convention ou de l'accord lors de son dépôt auprès

de l'administration du travail et du greffe du conseil de prud'hommes
(C. trav., art. D. 2232-2 et D. 2232-8)

Attention : Le comité social et économique, bien que doté de la personnalité morale, n'est pas, en tant que tel, partie à ce contrat collectif.

Contentieux électoral :

Compétence est reconnue au tribunal d'instance pour connaître des différends relatifs :

- à l'établissement de la liste des salariés appelés à participer au scrutin
- aux modalités d'organisation de ce dernier
- à la régularité de la procédure suivie (COJ, art. R. 221-28-1, 1°).

Contentieux conventionnel :

Des litiges peuvent surgir du fait de la contestation de la régularité de l'accord lui-même. Les normes générales posées aux articles L. 2262-13 et suivants du Code du travail s'appliquent à ces litiges, d'où il résulte que :

- toute action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif doit être exercée dans un délai de deux mois ;
- il appartient à l'auteur de la demande d'en démontrer le bien-fondé ;
- le juge peut moduler les effets dans le temps d'une décision d'annulation.

Attention : En l'absence de mandat valable ou d'approbation de l'accord par les salariés, le texte est réputé non écrit.

Situation 2 :

Négociation avec des élus non mandatés par une organisation syndicale représentative.

Etape 1 :

- L'employeur a informé les membres du CSE et les organisations syndicales représentatives dans la branche de son intention de négocier.
- Dans le délai d'un mois, un ou plusieurs représentants du personnel ont fait part de leur volonté de s'engager dans cette négociation mais sans pouvoir justifier d'un mandat donné par l'une des organisations précédentes, mandat non sollicité ou mandat refusé.
- Cette situation ne met pas obstacle à l'ouverture de la négociation : elle se déroulera avec le ou les représentants du personnel, membres titulaires du comité social et économique, qui ont répondu favorablement à l'invitation du chef d'entreprise (C. trav., art. L. 2232-25, al. 1er et L. 2232-25-1).

Etape 2 : Les modalités de la négociation.

- › qu'il s'agisse des informations communiquées aux négociateurs salariés,
- › des heures de délégation dont ils bénéficient
- › ou de l'assistance qu'ils peuvent solliciter auprès d'organisations syndicales de branche

Ce sont les mêmes règles que celles applicables lorsqu'elle est conduite avec des représentants du personnel mandatés.

Tel n'est pas le cas, en revanche, du champ de la négociation, ni des règles de validation de l'accord éventuellement intervenu.

Objet de la négociation : un objet cantonné

La négociation et la conclusion d'accords collectifs ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par le législateur à la signature de tels accords. Ex : Travail de nuit, forfait jours...

Accords de méthode en cas licenciement : exclu du champ de la négociation.

La négociation d'accords dérogeant aux règles de consultation du CSE lorsqu'un licenciement économique est envisagé n'est pas possible

Les limites précédentes valent à l'identique lorsqu'est envisagée la négociation d'un avenant portant révision d'un accord collectif naguère intervenu.

Validité de l'accord :

- › Nécessité d'une signature par des membres titulaires du comité social et économique représentant « la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles » (*C. trav., art. L. 2232-25, al. 3*)
- › Les élus dont il s'agit peuvent être issus, indifféremment, du premier ou du second tour de scrutin ;
- › la majorité à laquelle il est fait référence peut ressortir de l'un ou de l'autre.
- › La majorité prise en considération est déterminée par rapport aux seuls suffrages exprimés ; peu importe le nombre d'abstentions ou de votes blancs ou nuls.

Deuxième cas : L'entreprise est dépourvue de CSE

Négociation avec des salariés non membres du comité social et économique

Dans les entreprises dépourvues de CSE (*absence de CSE matérialisée par un PV de carence*) et bien sùres dépourvues de DS, les organisations syndicales peuvent mandater un simple salarié en vue de négocier des conventions et accords collectifs de travail (art. L. 2232-26, al. 3).

Modalités

- Seules, en principe, les organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité dont relève l'entreprise peuvent donner à un salarié ordinaire mandat de négocier une convention ou un accord collectif.
- Si l'entreprise ne relève d'aucune Branche, ou si aucun syndicat de la branche n'a voulu donner mandat, ce dernier peut être donnée par une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.
- En tout état de cause, une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Obligation de l'employeur :

- le chef d'entreprise informe les organisations compétentes pour investir un salarié ordinaire du mandat de négocier de sa décision d'aller vers la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif.
- Cette obligation d'information peut être exécutée par tout moyen même si le chef d'entreprise a intérêt à en utiliser un permettant d'apporter aisément la preuve qu'elle fut respectée.

Qui peut être mandaté ?

- Le mandat de négocier ne peut être donné qu'à une personne qui a la qualité de salarié de l'entreprise.
- peu importe la nationalité du salarié, son âge, son ancienneté dans l'entreprise, le fait que son contrat de travail soit actuellement suspendu.
- A l'auteur du mandatement de choisir celui qui lui paraît le plus apte à assumer la tâche de négocier une convention ou un accord collectif.
- Cette liberté connaît toutefois deux limites :
 - ne peuvent être mandatés ni les salariés parents ou alliés du chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa de l'article 2314-9 du Code du travail (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré),
 - ni ceux qui, en raison du pouvoir qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise (art. L. 2232-28).

- Le mandat confié étant, en tout état de cause, consenti en raison des qualités personnelles de son titulaire, il est exclu que ce dernier en délègue tout ou partie à autrui.

Statut protecteur.

- Le salarié mandaté bénéficie d'une protection similaire à celle établie au profit des délégués syndicaux, et ce dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation (art. L. 2411-1, 10° et L. 2411-4).
- La protection qui lui est ainsi assurée contre le risque de licenciement subsiste pendant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin.
- Dès lors qu'un accord est intervenu doit être retenu le jour de sa conclusion, non celui de son approbation par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement, ni, a fortiori, celui de son entrée en vigueur à la suite de son dépôt.
- En cas d'échec de la négociation la signature du procès-verbal de désaccord marque le point de départ de cette période de douze mois.

Nature du mandat

- Le soin de négocier un accord peut être confié à un ou plusieurs salariés «expressément mandatés» (art. L. 2232-26, al. 1er). Tout mandat tacite est exclu.
- la décision par laquelle une organisation syndicale donne à un salarié mandat de négocier doit :
 - ✓ préciser l'objet et les objectifs de la négociation ;
 - ✓ arrêter le contenu et l'ampleur des informations que le mandataire doit communiquer au mandant et le rythme de cette communication ;
 - ✓ fixer les conditions dans lesquelles le mandat peut prendre fin sur décision du mandant.
 - ✓

Objet de la négociation : Pas de limite

Modalités de la négociation :

- Qu'il s'agisse des informations communiquées aux négociateurs salariés ou de l'assistance qu'ils peuvent solliciter auprès d'organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité dont relève l'entreprise, la négociation conduite par le chef d'entreprise avec des salariés ordinaires mandatés obéit aux mêmes règles que celles applicables à la négociation menée avec des représentants du personnel mandatés.
- Chaque salarié mandaté dispose d'un crédit d'heures fixé à dix heures par mois, sauf dépassement justifié par des circonstances exceptionnelles.
 - ✓ Ce crédit d'heures mensuel est dû à compter du mois au cours duquel la négociation est engagée et ce jusqu'à sa clôture, qu'elle se termine par la signature d'un accord ou sur un constat de désaccord ;
 - ✓ Il obéit aux règles habituelles : les heures utilisées sont de plein droit considérées comme du temps de travail ; elles sont payées à l'échéance

normale ; si l'employeur entend en contester l'utilisation, il saisit à cette fin le juge judiciaire (art. L. 2232-27, al. 1er).

- ✓ Le temps passé aux séances de négociation – qui ne s'impute pas sur le crédit d'heures reconnu à chaque salarié mandaté – doit être considéré comme du temps de travail et payé comme tel.

Validité de l'accord :

- La convention ou l'accord collectif signé par un ou plusieurs salariés mandatés n'accède à la vie juridique que s'il est approuvé par les salariés de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'établissement, à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-26, al. 5).
- Les règles applicables à cette procédure d'approbation sont identiques à celles déjà rencontrées:
 - ✓ son organisation matérielle incombe au chef d'entreprise ;
 - ✓ il revient à ce dernier d'en arrêter les modalités après avoir consulté le ou les salariés avec lesquels fut conduite la négociation ;
 - ✓ les salariés de l'entreprise doivent être informés desdites modalités par tout moyen au moins quinze jours avant le vote ;
 - ✓ le scrutin, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant la conclusion de l'accord, se déroule pendant le temps de travail ;
 - ✓ le vote est organisé à bulletin secret sous enveloppe ou par voie électronique ;
 - ✓ le résultat est consigné dans un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise ;
 - ✓ ce document est adressé à l'auteur ou aux auteurs du mandatement et est joint au texte de la convention ou de l'accord déposé auprès de l'administration du travail et du greffe du conseil de prud'hommes (art. D. 2232-2 et D. 2232-8) 16.

Thème 5 : Équité et loyauté dans la négociation collective

Quelques textes

Art. L. 2222-3-1.-Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

« Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.

« Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

- > Loi sur le travail de nuit du 9 mai 2001 pour le travail de nuit :

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-33, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur seront accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-39, de l'existence de temps de pause et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat ».L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

- 1^o Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- 2^o Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
- 3^o Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales » (C. trav., art. L. 3122-36) ;

- > Loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

Article L. 2242-10 CT : *Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés (...) qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives des parties.*

Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

I- Des négociations menées collectivement

A- Toutes les parties doivent être invitées à la négociation.

Cassation sociale, 8 mars 2017.

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la CGT, pris en sa cinquième branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 mars 2015), que la convention relative à l'indemnisation du chômage conclue en application de l'article L. 5422-20 du code du travail entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés pour la période du 1er juin 2011 au 31 décembre 2013 arrivant à son terme, les parties, à l'exception de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ont conclu, le 22 mars 2014, un accord national interprofessionnel préalable puis signé, le 14 mai 2014, la nouvelle convention d'assurance chômage transposant en normes les orientations de l'accord ; que cette convention a été agréée par arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social ; que la CGT a saisi le tribunal de grande instance à jour fixe pour obtenir l'annulation de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 et de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 ;

Attendu que la CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes et de celle en condamnation du MEDEF à lui verser des dommages-intérêts au titre de l'atteinte portée à ses prérogatives de partenaire à la négociation et aux intérêts collectifs de la profession, alors, selon le moyen, qu'est nul l'accord qui a été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales aient participé à l'intégralité des négociations, ou lorsque l'existence de négociations séparées est établie, ou encore lorsque les organisations syndicales n'ont pas été mises à même de discuter du projet soumis à la signature alors que, le cas échéant, elles avaient demandé la poursuite des négociations jusqu'à la signature de l'accord ; qu'en considérant que la négociation avait été régulière alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune réunion plénière ne s'était tenue avant la soumission du texte définitif d'accord à la signature des parties, qu'en outre, le projet d'accord initial du 20 mars était différent du texte définitif et n'avait été soumis qu'à des rencontres bilatérales, et qu'enfin, la CGT avait demandé en vain la poursuite des négociations avant la signature, la cour d'appel a violé les articles L. 2231-1, L. 2132-2 et L. 5422-20 du code du travail, l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 repris par la Constitution de 1958 et l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que lors de la réunion conclusive qui s'est ouverte le 20 mars 2014, un nouveau projet d'accord a été débattu, que si, pendant la suspension de séance du 21 mars, des échanges bilatéraux ont eu lieu entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés, auxquels la CGT a été

conviée mais a refusé de participer, un dernier projet d'accord a été soumis à l'ensemble des partenaires sociaux après reprise de la séance le 22 mars 2014, faisant ainsi ressortir qu'il n'y a pas eu de négociations séparées et que la CGT a été mise à même de discuter les termes dudit projet et de faire valoir ses droits, en a exactement déduit que la CGT n'établissait pas avoir été victime de manquements caractérisant une déloyauté des autres parties et que la négociation avait donc été régulièrement menée ;

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

Cassation chambre criminelle, 28 octobre 2008

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 111-3 du code pénal, L. 481-2 du code du travail, 509, 591 et 593 du code de procédure pénale, excès de pouvoir, défaut de motifs et manque de base légale ;

" en ce que l'arrêt attaqué a dit que Pascale D..., Yves Y... et Philippe A... avaient commis le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical et les a condamnés solidairement à payer, à titre de dommages-intérêts, la somme de 3 000 euros au syndicat CGT Alcatel Space et celle de 1 euro à Jean-Louis C... ;

" aux motifs que l'article L. 481-2 du code du travail dispose que " toute entrave à l'exercice du droit syndical défini par les articles L. 412-1 à L. 412-20 sera puni d'un emprisonnement ... " tandis que l'article L. 412-1 du même code énonce que " l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantie par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail " ; que toute forme d'atteinte aux missions générales des organisations syndicales est pénalement répréhensible, le principe de légalité des délits et des peines n'exigeant pas l'énonciation, par la loi, de tous les comportements punissables à ce titre ; que l'entrave peut être directe ou indirecte, par action ou par omission ; que l'élément matériel du délit est constitué, en l'espèce, par le refus de convoquer, à la négociation de révision de l'accord, la totalité des organisations syndicales, y compris les non-signataires de l'accord d'entreprise initial ; qu'en effet, même si le syndicat CGT, non-signataire de l'accord d'entreprise du 7 octobre 1999, ne pouvait pas, en application de l'article L. 132-7 du code précité, signer les avenants portant révision de cet accord, ce même texte, contrairement aux dispositions anciennes de l'article L. 132-9 du code du travail, modifié par les lois des 13 novembre 1982, 31 décembre 1992 et 4 mai 2004, ne le privait pas du droit de négocier cette révision et aurait dû conduire l'employeur à le convoquer aux négociations ; que l'élément intentionnel de l'infraction se déduit du caractère volontaire des agissements constatés ; qu'en effet, il résulte des pièces du dossier que la société Alcatel Space a maintenu sa décision d'écarter la CGT des négociations relatives à la révision de l'accord précité malgré les deux lettres que Jean-Louis C..., délégué syndical central de la CGT Alcatel Space, a adressées à Pascale D..., président-directeur général de l'entreprise, les 2 novembre 2004 et 21 janvier 2005 dans lesquelles il dénonçait l'absence de convocation de son syndicat ; que les prévenus ne démontrent pas l'existence d'une force majeure ou

d'un état de nécessité, seuls éléments de nature à les dégager de leur responsabilité ; que la mise en place, en application de l'accord d'entreprise du 7 octobre 1999 et de l'accord sur l'emploi de 2004, d'une commission de suivi exclusivement composée des parties signataires, qui n'est pas opposable aux organisations syndicales n'ayant pas signé lesdits accords, ne saurait ôter aux faits leur caractère délictueux ; que contrairement à leur argumentation, la loi pénale, même si elle n'incrimine pas expressément l'absence de convocation, à l'occasion des négociations relatives à la révision d'un accord d'entreprise, d'une organisation syndicale non-signataire de l'accord initial, sanctionne l'entrave à l'exercice du droit syndical ainsi que défini plus haut, et est parfaitement intelligible pour une société de cette importance ; qu'il y a lieu d'infirmer les dispositions civiles du jugement, les prévenus ayant commis en leur qualité respective de président-directeur général, de directeur général administration et de directeur des ressources humaines de la société Alcatel Space, le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical ; qu'il convient de déclarer la société Alcatel Alenia Space France civilement responsable ; que la cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour condamner solidairement les trois prévenus à payer au syndicat CGT Alcatel Space la somme de 3 000 euros à titre de dommages-intérêts et pour faire droit à la demande de dommages-intérêts formée par Jean-Louis C..., qui justifie en sa qualité de délégué syndical central de la CGT, d'un préjudice personnel et direct dans la mesure où l'exclusion de la CGT des négociations de révision de l'accord d'entreprise précité fragilisait sa position syndicale vis-à-vis des salariés de l'entreprise " ;

" alors que, d'une part, la loi pénale est d'interprétation stricte ; que l'article L. 481-2 réprime l'entrave portée à l'exercice du droit syndical défini par les articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-20 du code du travail, lesquels ne font nullement référence à l'obligation pour un chef d'entreprise de convoquer une organisation syndicale à l'occasion de la révision ou de renouvellement d'accords qu'elle n'aurait pas signés à l'origine ; que ne constitue le délit d'entrave, en matière de négociation collective, que le fait pour l'employeur de se soustraire à l'obligation d'ouverture des négociations obligatoires, fait réprimé par l'article L. 153-2 du code du travail ; qu'en jugeant que le délit d'entrave était constitué par le manquement de l'employeur à son obligation de convier un syndicat non-signataire d'un accord d'entreprise à la négociation préalable à la révision ou à la prorogation de cet accord, comportement que n'incrimine aucun texte, la cour d'appel a violé les textes visés au moyen ;

" alors qu'il en est d'autant plus ainsi que la règle, selon laquelle il appartient à l'employeur de convoquer à la négociation préalable à la révision ou au renouvellement d'un accord d'entreprise, d'origine jurisprudentielle, n'est prévue par aucun texte, de sorte que sa méconnaissance ne saurait constituer une infraction pénale ; qu'en retenant à l'encontre des prévenus le délit d'entrave à raison de l'absence de convocation d'un syndicat non-signataire à la négociation préalable à la révision ou au renouvellement d'un accord d'entreprise, la cour d'appel a violé les textes visés au moyen ;

" alors que, en outre, le délit d'entrave n'est constitué que s'il a été porté atteinte au monopole syndical ; qu'au cas d'espèce, le fait que les syndicats non-signataires des accords d'entreprise n'aient pas été conviés à la négociation des avenants de révision et de prorogation desdits accords n'a pas eu un tel effet, dès lors que ces avenants ont été négociés et conclus uniquement avec les syndicats signataires de l'accord d'origine ;

qu'en déclarant néanmoins le délit d'entrave constitué, la cour d'appel a derechef violé les textes visés au moyen ;

" alors que, en tout état de cause, l'absence de convocation des syndicats non-signataires d'un accord d'entreprise à la négociation préalable à la révision ou au renouvellement de cet accord, si elle entraîne la nullité de cette révision ou de ce renouvellement, ne peut constituer le délit d'entrave que si elle s'accompagne de manoeuvre caractéristiques d'un défaut de loyauté ; qu'au cas d'espèce, la cour, qui n'a pas relevé l'accomplissement de telles manoeuvre par les prévenus, lesquels se sont bornés à faire application des clauses des accords initiaux réservant aux signataires la possibilité de participer aux négociations de renouvellement et de révision, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

" alors que, au surplus, l'existence de l'élément intentionnel d'une infraction s'apprécie au jour où cette infraction a été commise » qu'en déduisant l'élément intentionnel du délit d'entrave du fait qu'aucune suite n'ait été donnée à des lettres de Jean-Louis C... protestant contre l'éviction de la CGT des négociations, quand les lettres en question avaient été adressées après la clôture des négociations, soit bien après la commission de l'éventuelle infraction consistant en l'absence de convocation de ce syndicat auxdites négociations, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

" alors que, encore, le juge ne peut retenir la commission d'une entrave à l'exercice du droit syndical par le salarié d'une entreprise que s'il relève, à l'encontre de celui-ci, des faits portant atteinte à l'exercice du droit syndical ; qu'en se bornant, pour dire que Yves Y... et Philippe A..., qui n'étaient pas dirigeants de la société Alcatel Alenia Space, avaient commis le délit d'entrave, à faire état de leurs fonctions respectives au sein de cette société, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

" alors que, enfin, lorsqu'il statue, en l'état d'une relaxe définitive, sur l'appel des parties civiles, le juge ne peut que rechercher si sont réunies les éléments constitutifs d'une infraction, mais ne saurait déclarer cette infraction constituée ; qu'en jugeant que Pascale D..., Yves Y... et Philippe A..., qui avaient été définitivement relaxés des fins de la poursuite du chef d'entrave à l'exercice du droit syndical, avaient commis ce délit, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs ".

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et des pièces de procédure que deux accords d'entreprise ont été conclus au sein de la société Alcatel Space industries, l'un le 7 octobre 1999, l'autre, le 18 décembre 2003, par la direction de l'entreprise avec les syndicats CGT-FO, CFDT, CFE-CGC et CFTC, le syndicat CGT Alcatel Space refusant de les signer ; que des négociations d'avenants à ces accords ont été ultérieurement menées sans que le syndicat CGT Alcatel Space ait été convoqué pour y participer ; que ce syndicat a fait citer directement la société Alcatel Aliena Space France, ainsi que Pascale D..., Yves Y... et Philippe A..., respectivement président, directeur-général et directeur des ressources humaines de la société, pour entrave à l'exercice du droit syndical ; que les faits relatifs à la négociation d'un avenant n° 5 ont été déclarés prescrits et que la société a été mise hors de cause, les autres prévenus ayant été relaxés pour les faits relatifs aux négociations de trois autres avenants ; qu'appel a été interjeté par les parties civiles ;

Attendu qu'après avoir confirmé le jugement entrepris en ce qui concerne la prescription de certains faits, l'arrêt, pour en infirmer les autres dispositions, dire établis les faits d'entrave à l'exercice du droit syndical reprochés à Pascale D..., Yves Y... et Philippe A... et déclarer civilement responsable la société Alcatel Aliena Space France, prononce par les motifs repris au moyen ;

Attendu qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a justifié sa décision ;

Qu'en effet, constitue une entrave à l'exercice du droit syndical le fait de ne pas appeler, contrairement aux prescriptions de l'article L. 132-19 du code du travail, devenu l'article L. 2232-16 du même code, un syndicat représentatif ayant un délégué syndical dans l'entreprise à des négociations portant sur la révision d'accords collectifs, même si ces accords n'ont pas été signés par ce syndicat ;

D'où il suit que le moyen doit être écarté ;

Et attendu que l'arrêt est régulier en la forme ;

REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale 17 avril 2019 (Décision unilatérale et obligation de négocier)

Faits et procédure

1- Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Lyon, 7 septembre 2018), la société Omnitrans (la société) a invité les organisations syndicales, le 2 janvier 2018, à la négociation du protocole d'accord préélectoral pour l'élection de la délégation du personnel au comité social et économique (le CSE). Les organisations syndicales CGT-transports, CFDT route et FNCR ont réclamé, par courrier du 22 janvier suivant, l'engagement préalable d'une négociation sur le périmètre de mise en place des CSE. En l'absence d'accord préélectoral, l'employeur a saisi le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le direccte) afin qu'il décide de la répartition des électeurs et des sièges au sein des collèges électoraux dans le cadre d'un CSE unique. Le direccte a rendu sa décision de répartition le 30 mars 2018, et les élections ont été organisées sur cette base les 27 avril 2018 et 18 mai 2018.

2- Entre temps les organisations syndicales avaient saisi l'autorité administrative, le 7 avril 2018, d'une contestation de la décision unilatérale de l'employeur de mettre en place un CSE unique, demandant à ce que soit reconnue l'existence de six établissements distincts au sein de l'entreprise. Par décision du 29 mai 2018, le direccte a dit qu'en l'absence de négociations sur le nombre et le périmètre des établissements distincts composant la société, la demande des organisations syndicales devait être rejetée mais que l'employeur devait ouvrir des négociations conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail. L'employeur a contesté cette décision devant le tribunal d'instance.

Examen du moyen

3- L'employeur fait grief au jugement, après avoir déclaré le recours de la société contre la décision prise le 29 mai 2018 par le direccte recevable, ce qui a pour effet d'annuler cette décision et de saisir le juge d'instance de l'entier litige, de rejeter la demande principale de la société tendant à voir annuler la décision du direccte en date du 29 mai 2018 comme étant sans objet du fait de la recevabilité de son recours et de dire que la société est tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts afin de

permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements en application de l'article L. 2313-2 du code du travail et de dire qu'en l'absence de telles négociations préalables, les décisions unilatérales qui auraient été prises par l'employeur en la matière n'ont fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du directe qui serait opposable aux organisations syndicales, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'aucune demande d'annulation des élections des membres de la délégation du personnel du CSE n'a été formée dans le délai de forclusion de quinze jours prévu par l'article R. 2314-24 du code du travail, les élections sont purgées de tout vice ; d'où il suit qu'en jugeant que la société Omnitrans était tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements en application de l'article L. 2313-2 du code du travail, sans rechercher si l'absence de contestation des élections des membres de la délégation du personnel du CSE, invoquée par l'employeur, n'avait pas eu pour effet de les purger de tout vice, de sorte que l'engagement de nouvelles négociations relatives au découpage de l'entreprise était dépourvu d'effet juridique, s'agissant d'un acte préparatoire à la mise en place du comité social et économique, le tribunal d'instance a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 2314-32, R. 2314-23 et R. 2314-24 du code du travail ;

2°/ qu'en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; qu'en jugeant, pour dire que la société Omnitrans était tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre des établissements distincts afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements en application de l'article L. 2313-2 du code du travail, que « seul le refus d'entrée en négociation de la partie salariée, le désaccord manifeste ou l'absence de signature d'un accord à l'issue du délai de négociation formalisé ab initio autorise à adopter une décision unilatérale », le tribunal d'instance, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas, a violé l'article L. 2313-4 du code du travail ;

3°/ que lorsqu'il prend une décision sur la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en application de l'article L. 2313-4, l'employeur la porte à la connaissance de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise et de chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information ; que ces dernières peuvent dans le délai de quinze jours à compter de la date à laquelle elles en ont été informées, contester la décision de l'employeur devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; qu'en l'espèce, la décision unilatérale de l'employeur sur le périmètre des établissements de la société Omnitrans, notifiée à chaque organisation syndicale par courrier recommandé avec accusé de réception du 22 janvier 2018, n'a pas fait l'objet de contestation devant le DIRECCTE ; qu'en jugeant cependant qu'en l'absence de négociation préalable sincère et loyale, la décision unilatérale prise par l'employeur en la matière n'a fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du DIRECCTE qui serait opposable aux organisations syndicales, le tribunal d'instance a violé l'article R. 2313-1 du code du travail ;

Réponse au moyen

4- L'article L. 2313-2 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE. Selon l'article L. 2313-4 du même code, en l'absence d'accord, le nombre et le périmètre de ces établissements sont fixés par décision de l'employeur. Il résulte de ces dispositions que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts.

5- En l'espèce, le tribunal d'instance a constaté qu'aucune négociation n'avait été engagée par l'employeur, qui avait décidé seul de l'existence d'un établissement unique au sein de l'entreprise. Il a également relevé que cette décision de l'employeur n'avait pas été notifiée en tant que telle aux organisations syndicales, celles-ci ayant seulement été destinataires d'une information sur les conditions de déroulement des opérations électorales.

6- S'agissant de la notification de la décision prise par l'employeur en matière de fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il s'agit d'une information, spécifique et préalable à l'organisation des élections professionnelles au sein des établissements distincts ainsi définis, qui fait courir le délai de recours devant l'autorité administrative conformément à l'article R. 2313-1 du code du travail. En l'absence d'information préalable régulière, le délai de contestation n'a pu courir. C'est dès lors à bon droit que le tribunal d'instance a dit la saisine du directe recevable.

7- Ayant constaté l'absence de toute tentative de négociation, le tribunal d'instance a retenu exactement que la décision unilatérale de l'employeur devait être annulée, sans que le directe n'ait à se prononcer sur le nombre et le

périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'auraient pas été préalablement engagées, et qu'il a fait injonction à l'employeur d'ouvrir ces négociations.

8- Le fait que les élections professionnelles, sur la base du périmètre du CSE unique décidé par l'employeur, aient eu lieu les 27 avril et 18 mai 2018 sans être contestées ne saurait avoir les conséquences proposées par la première branche du moyen. Certes, la Cour décide que le jugement du tribunal d'instance statuant sur une contestation préélectorale perd son fondement juridique lorsque les élections professionnelles ont eu lieu et n'ont pas été contestées, étant alors purgées de tout vice (Soc., 4 juillet 2018, pourvoi n° 17-21.100). Mais il convient de relever, d'une part, que la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts ne relève pas du contentieux préélectoral en ce que le processus peut être mis en oeuvre et contesté en dehors de l'organisation d'une élection considérée. En effet, l'article L. 2313-2 du code du travail dispose désormais que le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé par un accord collectif conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du même code, c'est-à-dire selon les conditions de conclusion d'un accord collectif de droit commun. Il convient de relever, d'autre part, que l'article L. 2313-5 du code du travail dispose qu'en cas de litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat et que, lorsqu'elle intervient dans le cadre d'un processus électoral global, la saisine de l'autorité administrative suspend ce processus jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

9- Il en résulte que les élections organisées par l'employeur en dépit de la suspension légale du processus électoral et de la prorogation légale des mandats des élus en cours peuvent faire l'objet d'une demande d'annulation de la part des organisations syndicales ayant saisi le directe d'une demande de détermination des établissements distincts, dans le délai de l'article R. 2314-24 du code du travail de contestation des élections courant à compter de la décision du directe procédant à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts.

10. C'est dès lors à bon droit que le tribunal d'instance, qui a constaté que les organisations syndicales avaient saisi le 7 avril 2018 le directe d'une demande de fixation des établissements distincts, a dit que la société est tenue d'engager des négociations sincères et loyales concernant le nombre et le périmètre de ces établissements afin de permettre aux parties d'envisager l'élection de CSE d'établissements en application de l'article L. 2313-2 du code du travail et dit qu'en l'absence de telles négociations préalables, les décisions unilatérales qui auraient été prises par l'employeur en la matière n'ont fait courir aucun délai pour solliciter l'arbitrage du directe qui serait opposable aux organisations syndicales.

11. Le moyen n'est donc fondé en aucune de ses branches.

PAR CES MOTIFS, LA COUR :

REJETTE le pourvoi ;

B- L'interdiction de négociation séparée

Cassation sociale, 08 mars 2017

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

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la CGT, pris en sa cinquième branche :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 mars 2015), que la convention relative à l'indemnisation du chômage conclue en application de l'[article L. 5422-20 du code du travail](#) entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés pour la période du 1er juin 2011 au 31 décembre 2013 arrivant à son terme, les parties, à l'exception de la Confédération générale du travail (CGT) et de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ont conclu, le 22 mars 2014, un accord national interprofessionnel préalable puis signé, le 14 mai 2014, la nouvelle convention d'assurance chômage transposant en normes les orientations de l'accord ; que cette convention a été agréée par [arrêté du 25 juin 2014 du ministre du travail](#), de l'emploi et du dialogue social ; que la CGT a saisi le tribunal de grande instance à jour fixe pour obtenir l'annulation de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 2014 et de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 ;

Attendu que la CGT fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes et de celle en condamnation du MEDEF à lui verser des dommages-intérêts au titre de l'atteinte portée à ses prérogatives de partenaire à la négociation et aux intérêts collectifs de la profession, alors, selon le moyen, qu'est nul l'accord qui a été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales aient participé à l'intégralité des négociations, ou lorsque l'existence de négociations séparées est établie, ou encore lorsque les organisations syndicales n'ont pas été mises à même de discuter du projet soumis à la signature alors que, le cas échéant, elles avaient demandé la poursuite des négociations jusqu'à la signature de l'accord ; qu'en considérant que la négociation avait été régulière alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune réunion plénière ne s'était tenue avant la soumission du texte définitif d'accord à la signature des parties, qu'en outre, le projet d'accord initial du 20 mars était différent du texte définitif et n'avait été soumis qu'à des rencontres bilatérales, et qu'enfin, la CGT avait demandé en vain la poursuite des négociations avant la signature, la cour d'appel a violé les [articles L. 2231-1, L. 2132-2 et L. 5422-20 du code du travail](#), l'alinéa 6 du Préambule de la [Constitution de 1946](#) repris par la [Constitution de 1958](#) et l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu que la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que lors de la réunion conclusive qui s'est ouverte le 20 mars 2014, un nouveau projet d'accord a été débattu, que si, pendant la suspension de séance du 21 mars, des échanges bilatéraux ont eu lieu entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés, auxquels la CGT a été conviée mais a refusé de participer, un dernier projet d'accord a été soumis à l'ensemble des partenaires sociaux après reprise de la séance le 22 mars 2014, faisant ainsi ressortir qu'il n'y a pas eu de négociations séparées et que la CGT a été mise à même de discuter les termes dudit projet et de faire valoir ses droits, en a exactement déduit que la CGT n'établissait pas avoir été victime de manquements caractérisant une déloyauté des autres parties et que la négociation avait donc été régulièrement menée ;

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

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les autres branches du premier moyen et sur le second moyen du pourvoi principal de la CGT, ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les pourvois incidents éventuels du MEDEF et de la CGPME d'une part, de la CFDT, de la CFTC et de la CGT-FO d'autre part :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la confédération CGT aux dépens ;

C- Qualité des échanges et comportement des parties durant la négociation

Cassation sociale, 9 juillet 1996

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société IBM France a invité les organisations syndicales représentatives à négocier un accord d'entreprise pour la sauvegarde de l'emploi et a établi un calendrier des négociations du 13 janvier 1994 au 10 février 1994, le syndicat national IBM ayant seul signé l'accord le 11 février 1994 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT, la Fédération des cadres métallurgie CGE-CGC et la Fédération générale de la métallurgie CFTC font grief à l'arrêt attaqué de les avoir déboutées de leur demande en nullité de l'accord d'entreprise du 11 février 1994, alors, selon le moyen, d'abord, qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que au cours des quinze réunions prévues, le système de rémunération flexible, objet de l'accord litigieux, n'avait été évoqué que lors de la onzième réunion et que ce n'était qu'à la dernière réunion du 10 février 1994 que la direction avait formulé ses propositions finales, précisant que le document d'accord d'entreprise serait disponible pour signature dans la journée du lendemain ; que, ce jour-là, l'accord d'entreprise n'avait pas été, pour des raisons techniques, diffusé au même moment à l'ensemble des organisations syndicales concernées, mais que les organisations syndicales intéressées avaient eu la possibilité d'étudier le projet après la signature du syndicat national autonome ; que s'en déduit nécessairement l'absence pour les organisations syndicales de possibilité de faire des propositions, de ce chef, de motiver leur refus et de formuler des contre-propositions ; qu'en s'abstenant de tirer de ses constatations les conséquences légales nécessaires la cour d'appel a violé les articles L. 132-19 et L. 412-2 du Code du travail ; alors, en outre, qu'en l'état de ces constatations la cour d'appel ne pouvait ensuite, sans se contredire, affirmer qu'au cours des huit séances de négociation les parties avaient négocié de bonne foi et tenté de trouver un accord, notamment sur la mise en place d'un salaire flexible ; que, de ce chef, elle n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, en tout cas, qu'il n'a pas été répondu aux conclusions des organisations syndicales demanderesse selon lesquelles, pour la première fois, des précisions relatives à la " rémunération flexible " avaient été apportées par la direction à la réunion du 10 février, présentées, selon le procès-verbal de la réunion, vers 22 heures, le document d'accord d'entreprise devant être disponible pour signature dans la journée du 11 février ; que,

cependant, il n'était toujours pas disponible le lendemain 20 heures, de sorte que certains représentants syndicaux n'en avaient eu connaissance que le lundi matin, 14 février ; qu'entre-temps, à un moment indéterminé, entre le vendredi 20 heures et le lundi 11 heures, l'accord avait été signé par une seule organisation syndicale, le SNA ; qu'ainsi la consultation des salariés n'avait pu avoir lieu et que la signature du SNA, acquise dans une clandestinité complète, avait mis un terme à toute possibilité de véritable négociation ; qu'ainsi la cour d'appel n'a pas, derechef, satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que, répondant aux conclusions et après avoir relevé que la négociation avait été menée jusqu'à son terme par l'employeur avec toutes les organisations syndicales qui avaient pu constamment exprimer leurs propositions, motiver leur refus, formuler des contre-propositions dont certaines ont été retenues, la cour d'appel a exactement décidé que la négociation avait été régulièrement menée et que la validité de l'accord n'était pas subordonnée à la signature de l'ensemble des organisations syndicales ; que le moyen n'est pas fondé ;

Thème 6 : La Négociation Obligatoire

Ordonnances Macron : les négociations obligatoires pourront se tenir tous les 4 ans, si un accord le prévoit

La loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015 a offert aux entreprises la possibilité de modifier, par accord collectif majoritaire et dans certaines limites, la périodicité et le contenu des négociations annuelles et triennales obligatoires (loi 2015-994 du 17 août 2015, art. 19-V, JO du 18).

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, publiée au JO du 23 septembre, poursuit dans cette voie, tout en élargissant le dispositif. Le nouveau régime permet ainsi de fixer par accord collectif le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement. Cet accord est valable au plus 4 ans (c. trav. art. L. 2242-10 et L. 2242-11 modifiés).

Contrairement au projet d'ordonnance, qui laissait toute liberté aux entreprises dans les sujets de négociation, le texte définitif impose de programmer, au minimum, des discussions sur les thèmes de la négociation annuelle obligatoire : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée d'une part, égalité professionnelle et qualité de vie au travail d'autre part. Pour ces thèmes, la négociation a lieu au moins une fois tous les 4 ans, alors que, dans le régime antérieur, il fallait négocier au moins une fois tous les 3 ans.

La réforme impose également d'engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels au moins une fois tous les 4 ans, et non plus une fois tous les 5 ans (c. trav. art. L. 2242-2 modifié). Rappelons que cette obligation ne concerne que les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés, ainsi que les entreprises et les groupes de dimension communautaire ayant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

Pour tous les autres thèmes qu'envisagerait l'accord de méthode sur la négociation périodique, les parties fixent librement la périodicité des discussions.

En l'absence d'accord collectif, les entreprises sont soumises à un régime supplétif, proche de l'ancien dispositif de droit commun, avec obligation de négocier (c trav. art. L. 2242-13 modifié) :

-tous les ans sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (c. trav. art. L. 2242-15 et L. 2242-16 modifiés) ;

-tous les ans sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (c. trav. art. L. 2242-17 à L. 2242-18 modifié) ;

-tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, pour les entreprises concernées (c. trav. art. L. 2242-20 modifié et L. 2242-21 nouveau).

Cassation sociale 13 juillet 2008 (NAO à l'initiative de l'employeur)

Sur le moyen unique, pris en ses deux branches :

Attendu que la société les Nouvelles Messageries de la presse parisienne (NMPP) fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué statuant en matière de référé (Paris, 27 mai 1986) de l'avoir condamnée à communiquer au syndicat du livre CFDT la liste de toutes les négociations collectives en cours dans l'entreprise et de celles qui pourraient être engagées prochainement, ainsi que tous documents et informations s'y rapportant et à convoquer ledit syndicat et toute organisation syndicale représentative à chacune des réunions, consacrées à l'une ou l'autre des négociations en cours ou à venir, alors selon le moyen, d'une part, que seul l'article L. 132---28 fixe les modalités de mise en place de la négociation annuelle obligatoire en prévoyant la convocation des parties à une première réunion au cours de laquelle sont précisés le calendrier et le lieu des futures réunions sans toutefois imposer que celles---ci soient communes à toutes les organisations syndicales, ni interdire que ces rencontres soient séparées, l'employeur invitant successivement chaque organisation jusqu'à l'accord final ; que l'article L. 132---19 relatif aux accords collectifs et aux conventions d'entreprise non obligatoires se borne à préciser que ceux---ci seront négociés avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132---2 sans préciser les formes de cette négociation, ni imposer la réunion simultanée des organisations syndicales ; qu'en décidant que la NMPP qui procédait par voie de discussion séparée avec chaque organisation syndicale et soumettait ensuite les résultats obtenus à l'ensemble des syndicats pour l'accord définitif, puisque la CGT, très largement majoritaire chez les ouvriers, refusait de se rendre à toute réunion commune, devait convoquer le syndicat CFDT et toutes organisations syndicales représentatives à chaque réunion consacrée aux négociations en cours ou à venir, la cour d'appel a imposé à l'employeur des modalités de conduite de négociation non prévues à l'article L. 132---19 du Code du travail et ainsi violé par fausse interprétation le texte précité ; et alors, d'autre part, qu'en toute hypothèse, si le droit invoqué comme fondement de la demande est contesté d'une manière sérieuse par le défendeur et que le contenu des dispositions légales nécessite une interprétation, le juge des référés doit renvoyer le demandeur à se pourvoir au principal ; qu'en l'espèce la NMPP contestait formellement l'obligation de l'employeur de négocier simultanément avec toutes les organisations syndicales en invoquant la liberté laissée par l'article L. 132-19, quant aux modalités de la négociation ; qu'en interprétant dès lors l'article précité, pour décider que l'employeur devait convoquer toutes les organisations syndicales représentatives à des réunions communes pour toute négociation d'accords collectifs et de conventions d'entreprise, la cour d'appel a tranché une contestation sérieuse et ainsi violé les articles R.808 et R.809 du nouveau Code de procédure civile ; Mais attendu qu'ayant constaté que la société NMPP n'avait pas mis en oeuvre la procédure de négociation annuelle obligatoire définie à l'article L. 132-28 du Code du travail et en l'absence de l'accord prévu à l'article L. 132--- 22 du même code, entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, pour fixer l'objet et la périodicité des négociations concernant les accords collectifs dans celle-ci, la cour d'appel n'a fait qu'user des pouvoirs qu'elle tient de l'article 809, alinéa premier, du nouveau Code de procédure civile, en prenant à cet égard les mesures propres à remédier à la discrimination dont elle avait relevé que le syndicat CFDT du livre faisait l'objet ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Cassation sociale 28 novembre 2000 (fixation objet de la NAO)

Donne acte à la société Axa conseil---vie et à la société Axa conseil---IARD, ..., venant aux droits des sociétés Union des assurances de Paris (UAP) Collectivités, UAP IARD et UAP--- Vie, de ce qu'elles reprennent l'instance;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 juin 1998), que, le 1er juillet 1994, les compagnies UAP---Vie, UAP---IARD et UAP--- Collectivités, aux droits desquelles se trouvent les sociétés Axa conseil---vie et Axa conseil---IARD, ont mis sur le marché un nouveau contrat collectif d'assurance dénommé " Réponse santé " ; que le comité d'établissement UAP Diderot, ayant estimé que ce nouveau produit emportait une baisse de rémunération des agents chargés de le commercialiser, a considéré qu'il devait être consulté sur le fondement des articles L. 432--- et suivants du Code du travail ; que diverses organisations syndicales ont, pour leur part, soutenu que la question relevait de la négociation annuelle obligatoire ; que l'employeur ayant rejeté l'ensemble de ces prétentions, le comité et les organisations syndicales ont engagé une procédure judiciaire ;

« »

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il est reproché à la cour d'appel d'avoir suspendu l'application de la décision relative à la commercialisation du contrat collectif d'assurance " Réponse santé " en ses dispositions emportant pour les salariés qui en sont chargés réduction du taux du commissionnement alloué à ceux---ci à raison de la commercialisation des contrats auxquels se substitue ledit contrat jusqu'à ce qu'il ait été procédé du chef de ses dispositions à la négociation instituée par l'article L. 132---27 du Code du travail, alors, selon le moyen:

1° que relève seule de l'obligation de négociation annuelle la décision de l'employeur portant sur l'un des sujets entrant légalement dans le champ d'application d'une telle négociation ; qu'en l'espèce, dès lors que les sociétés établissaient que l'introduction du contrat collectif " Réponse santé " n'entraînait de changement ni du taux de commission ni du montant de la rémunération des salariés commerciaux de l'UAP, l'employeur n'avait pas à inclure le commissionnement de ce nouveau produit dans la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires effectifs ; qu'en affirmant néanmoins, au seul vu d'une comparaison entre les taux de commissions appliqués aux différents contrats, que les modalités de commercialisation du contrat " Réponse santé " affectaient les salaires effectifs des salariés qui en étaient chargés, d'où elle conclut que la décision devait comme telle être soumise à la négociation annuelle obligatoire, la cour d'appel, qui n'a tenu aucun compte des conditions exactes de commercialisation de ce nouveau produit, n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article L. 132---27 du Code du travail ;

2° qu'à supposer que le commissionnement attribué au titre de la commercialisation du contrat " Réponse santé " ait dû faire l'objet de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, l'arrêt attaqué aurait dû caractériser la nature exacte du manquement fautif reproché à l'employeur ; qu'en se bornant à relever que la décision de commercialisation du contrat " Réponse santé " " entrait dans le champ " de la négociation

sur le salaire effectif justement sollicitée par les organisations syndicales ", l'arrêt, qui n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure de déterminer s'il était reproché à l'employeur d'avoir refusé d'organiser la négociation à la demande des organisations syndicales ou d'avoir simplement omis d'inclure cette décision dans la négociation annuelle, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 132---27 et suivants du Code du travail;

3° que si l'article L. 132---27 impose à l'employeur d'engager la négociation annuelle obligatoire, il ne lui interdit pas de prendre librement entre---temps toute décision sur des sujets pouvant relever de cette négociation ; qu'ainsi l'arrêt attaqué ne pouvait reprocher aux sociétés UAP de ne pas avoir soumis le taux de commissionnement du contrat " Réponse santé " à la négociation annuelle obligatoire, sans rechercher si, à la date du déroulement de cette négociation (soit durant la période du 13 décembre 1993 au 10 mars 1994), les conditions de commercialisation du contrat " Réponse santé " (à supposer qu'elles aient eu une incidence sur les salaires effectifs) étaient d'ores et déjà arrêtées ; qu'en considérant la décision prise comme irrégulière, sans constater l'existence d'une concomitance entre la date de la négociation annuelle et celle de la décision de commercialiser, à compter du 1er juillet 1994, le nouveau contrat " Réponse santé ", l'arrêt n'a pas caractérisé l'existence d'un manquement fautif de l'employeur à ses obligations et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 132---27 et L. 132---29 du Code du travail ;

4° qu'il résulte de l'article L. 132---27 du Code du travail qu'est seul susceptible de constituer un manquement fautif de l'employeur à l'obligation d'organiser la négociation annuelle sur les salaires effectifs le refus de ce dernier de déférer à une demande émanant des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; qu'à cet égard, les sociétés UAP indiquaient dans leurs conclusions d'appel que seul le comité d'établissement avait formulé une demande de négociation par motion du 16 juin 1994 ; qu'en affirmant néanmoins que la négociation sur les salaires effectifs " avait été justement sollicitée par les organisations syndicales ", sans indiquer sur quel document elle se fondait pour retenir que ces dernières avaient effectivement fait usage du pouvoir conféré par l'article L. 132---27 du Code du travail pour contraindre l'employeur à négocier, la cour d'appel a, là encore, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 132---27 et L. 132---28 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a constaté que le contrat collectif avait pour effet de fixer le montant des salaires effectifs d'une catégorie du personnel, a exactement décidé que cette question relevait de la négociation obligatoire instituée par l'article L. 132---27 du Code du travail ; qu'ayant retenu que, malgré la demande des syndicats, l'employeur n'avait pas inclus cette question dans la négociation annuelle, elle a pu décider, sans être tenue de se livrer à d'autres recherches, qu'il avait manqué à son obligation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Cassation civ.2, 07 novembre 2019 (obligation de négocier mais pas de conclure)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 15 juin 2018), qu'à la suite d'un contrôle portant sur les années 2012 à 2014, l'URSSAF Midi-Pyrénées a notifié à la société Verdie agence (la société), pour son établissement de Toulouse Minimes, un redressement portant sur la réintégration dans l'assiette des cotisations sociales du montant de la réduction sur les bas salaires en raison de l'absence de négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs au cours des années 2012 à 2014 ; qu'une mise en demeure lui ayant été délivrée le 18 mai 2015, la société a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale ;

Attendu que l'URSSAF fait grief à l'arrêt d'accueillir ce recours, alors, selon le moyen :

1°/ Que l'exonération des cotisations patronales attachée à la négociation annuelle obligatoire portant, d'une part, sur les salaires effectifs et, d'autre part, sur la durée effective et l'organisation du temps de travail, ne peut s'appliquer qu'à l'année à laquelle la négociation se réfère ; qu'en l'espèce, la société Verdie agence a conclu un protocole d'accord du 22 janvier 2015 relatif aux Négociations Annuelles Obligatoires pour l'année 2015 ; que ce protocole faisait référence à un courrier du 8 décembre 2014 invitant à l'engagement de négociations, à un calendrier de négociations du 11 décembre 2014 ainsi qu'à différentes réunions qui se sont tenues de décembre 2014 à janvier 2015 ; que ce protocole, qui stipulait expressément (p. 6) être conclu « pour une durée déterminée d'un an, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2015 », prévoyait ainsi toutes sortes de mesures mises en place pour l'année 2015 portant notamment sur une revalorisation du SMIC à compter du 1er février 2015, une fixation de la cotisation de protection sociale complémentaire des salariés à compter du 1er janvier 2015, voire encore la reconduction du versement d'une prime de transport pour 2015 ; qu'en retenant que le fait que des négociations aient été engagées au cours de l'année 2014, pour donner lieu au protocole d'accord du 22 janvier 2015 portant sur l'année 2015, justifiait l'exonération au titre de l'année 2014 pour laquelle aucune négociation annuelle n'a été engagée, la cour d'appel a violé les articles L 2242-1 et L. 2242-8 du code du travail ;

2°/ Que lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation de négociation annuelle obligatoire telle que prévue à l'article L. 2242-8 du code du travail, le montant de la réduction est diminué de 10 % au titre des rémunérations versées cette même année et de 100 % lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive ; qu'en l'espèce, les inspecteurs du recouvrement ont d'abord constaté « qu'au cours des années 2012, 2013 et 2014 aucune NAO n'a été engagée » pour ensuite annuler la réduction déclarée en 2014 ; qu'en reprochant à l'URSSAF d'avoir retenu un taux de 100 % pour l'année 2014 objet du redressement, la cour d'appel a violé l'article L 131-3-2 I alinéa 2 du code de la sécurité sociale et les articles L 2242-1 et L. 2242-8 du code du travail ;

Mais attendu que l'employeur est seulement tenu, pour bénéficier de la réduction des cotisations à sa charge sur les bas salaires prévues par l'article L. 241-13, III, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable au litige, d'engager la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L. 2242-8, 1° du code du travail, et non de parvenir à la conclusion d'un accord ; Et attendu que l'arrêt

retient que si le protocole d'accord du 22 janvier 2015 mentionne qu'il porte sur les négociations annuelles obligatoires « année 2015 », la société justifie que par lettre remise en main propre le 8 décembre 2014 au seul délégué syndical de l'entreprise, elle l'avait convoqué à une première réunion, fixée le 11 décembre 2014, ayant pour objet la négociation annuelle obligatoire « pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2014 », que l'engagement de la négociation annuelle en 2014 a certes été tardif, mais antérieur au contrôle dont la société a été informé par le courrier de l'inspecteur du recouvrement daté du 15 décembre 2014, de sorte qu'il ne peut être sérieusement contesté que ces négociations ont bien été engagées au cours de l'année 2014 ;

Que de ces constatations, procédant de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve soumis à son examen, dont elle a fait ressortir que la société avait engagé pour l'année 2014 la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, de sorte qu'elle remplissait la condition prévue pour la réduction de ses cotisations, la cour d'appel a exactement déduit que le redressement opéré par l'URSSAF était infondé ;

D'où il suit que le moyen, qui s'attaque à des motifs surabondants en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale 21 mars 1990 (Le cadre de la NAO)

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 132---27 du Code du travail ;

Attendu qu'aux termes du premier alinéa de ce texte, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives au sens de l'article L. 132---2, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail ; que le second alinéa du même article prévoit que, dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, cette négociation peut avoir lieu au niveau de ces établissements ou groupes d'établissements ;

Attendu que l'arrêt attaqué a décidé que la société Soudure autogène française (SAF) satisfaisait, même en l'absence d'accord des organisations syndicales représentatives, à l'obligation de négociation annuelle prévue par ce texte, en choisissant de négocier au niveau de chacun de ses établissements ou groupes d'établissements distincts, dès lors que tous les établissements étaient couverts par la négociation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en principe, la négociation annuelle doit être engagée au niveau de l'entreprise, et que l'employeur ne peut exercer la faculté de l'engager par établissement ou par groupe d'établissements qu'autant qu'aucune des organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou le groupe d'établissements où la négociation doit s'ouvrir ne s'y oppose, la cour d'appel a fait une fausse application du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 mars 1988,

Sanction de l'obligation de négociier

Cassation criminelle, 4 octobre 1989 (sanction pénale ouverture de la NAO)

Mais sur le premier moyen de cassation pris de la violation des articles L. 132---27, L. 132--- 29, L. 153---2 et L. 471---2 du Code du travail et de l'article 4 du Code pénal, manque de base légale :

" en ce que l'arrêt attaqué a condamné X...---Y... pour avoir omis de respecter la réglementation relative à la négociation annuelle sur les salaires ;

" aux motifs que selon les articles L. 132---27 et L. 153---2 du Code du travail s'il n'est pas imposé à l'employeur de déboucher sur un résultat positif en faveur des salariés encore faut---il qu'il ait tenté d'aboutir à un accord ou même simplement accepté d'engager des discussions ; qu'il apparaît des faits que le 2 juin 1983 la direction n'était pas représentée ; que par la suite, ses délégués n'avaient aucun pouvoir réel de négociation ; que la direction s'en est tenue avant toute discussion à un préalable tendant à la dénonciation des accords antérieurs ; que cette affirmation des plaignants est corroborée par un document dressé le 29 décembre 1983 faisant apparaître cette exigence à l'exclusion de toute autre décision ou contre---proposition aux demandes présentées par les syndicats ; qu'il en est de même des autres documents versés aux débats qui ne mentionnent que l'existence de refus ou de renvoi pour étude à une date ultérieure des questions soumises ;

que cette prise de position directoriale identique lors de toutes les assemblées précédentes, établit que si les réunions ont bien été tenues, l'attitude passive voire systématiquement opposante de la direction n'a permis aucune discussion de fond et démontre ainsi la volonté de celle---ci de se soustraire à l'application loyale du texte ; alors, d'une part, que les lois pénales étant d'interprétation stricte, l'employeur n'a d'autre obligation légalement incriminée que d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée et l'organisation du travail et de convoquer les parties à cette négociation dans les 15 jours de la demande, en sorte que l'article L. 153---2 du Code du travail épuise ses effets avec la tenue de la première réunion ; qu'en l'espèce, il est établi que la première réunion a eu lieu le 4 juin 1983, soit moins de 10 jours après la réception de la demande de négociation formulée par les organisations syndicales, laquelle est intervenue le 25 avril 1983 ; qu'ainsi la Cour a violé les dispositions des articles visés au moyen ;

" alors, d'autre part, que le demandeur faisait valoir dans ses conclusions que la première réunion de négociation s'était déroulée dans le délai légal et, avait donné lieu à une discussion effective permettant aux parties d'organiser la procédure de négociation, qu'ainsi les conditions objectives nécessaires à la réalisation du droit à la négociation avaient été réunies ; que la Cour en omettant de répondre à ce moyen péremptoire a violé les dispositions des articles visés au moyen ;

" alors enfin que les comportements relatifs au déroulement de la négociation échappent aux prévisions de l'article L. 153---2 tant en ce qui concerne la conduite que l'issue de la négociation ; qu'ainsi la Cour, en retenant au soutien de sa décision la circonstance selon laquelle la direction aurait eu une attitude passive voire systématiquement opposante lors des

différentes réunions démontrant sa volonté de se soustraire à l'application loyale du texte, a, derechef, violé les dispositions des articles visés au moyen " ;

Vu lesdits articles ;

Attendu que l'article L. 153---2 du Code du travail ne réprime que les manquements de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par les articles L. 132---27 et L. 132--- 28, alinéa 1er, dudit Code, et qui sont relatives à l'ouverture de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps du travail dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives ; que le comportement de l'employeur au cours des réunions consacrées à cette négociation n'entre pas dans les prévisions de ces textes ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué et du procès---verbal de l'inspecteur du Travail, base de la poursuite, qu'à la suite d'une plainte déposée par un syndicat contre François X...---Y..., président du conseil d'administration de la société des fromageries Y..., pour le refus qu'il aurait manifesté de procéder à la négociation annuelle pour l'année 1983, l'enquête a révélé que lors de la réunion prévue pour le

2 juin 1983 aucun représentant de la direction n'était présent ; que le 10 juin, en réponse à la proposition faite par les syndicats d'augmenter les salaires le représentant de la direction a subordonné toute discussion à cet égard à la dénonciation préalable des accords antérieurs ; que le 2 juillet aucune proposition n'a été présentée par la direction qui a conservé la même attitude au cours des réunions des 29 septembre et 29 décembre 1983

; que poursuivi à raison de ces faits pour avoir omis de respecter la " réglementation " relative à la négociation annuelle sur les salaires, François X...---Y... a été relaxé par les premiers juges ;

Attendu que saisie de l'appel des parties civiles, la juridiction du second degré, pour infirmer le jugement et déclarer réunis les éléments constitutifs de l'infraction, énonce notamment que si, selon les articles L. 132--- 27 et L. 153---2 du Code du travail, " il n'est pas imposé à l'employeur de déboucher sur un résultat positif en faveur des salariés, encore faut---il qu'il ait tenté d'aboutir à un accord ou même simplement accepté d'engager des discussions ", qu'il est apparu de l'enquête que les représentants de la direction n'avaient aucun pouvoir de décision, que " la direction s'en est tenue avant toute discussion à un préalable tendant à la dénonciation des accords antérieurs ", que " si des réunions ont été tenues, l'attitude passive, voire systématiquement opposante de la direction n'a permis aucune discussion de fond et démontre ainsi la volonté de celle---ci de se soustraire à l'application loyale du texte " ;

Mais attendu qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il ne résulte pas de ses constatations que l'employeur se soit soustrait aux obligations limitativement énumérées par les articles L. 132---27 et L. 132---28, alinéa 1er, du Code du travail relatives à la procédure d'ouverture de la négociation annuelle dans les entreprises visées par le premier de ces textes, la cour d'appel, qui n'a retenu à la charge du prévenu que des faits dépourvus de sanction pénale, a méconnu les textes susvisés ;

Que, dès lors, la censure est encourue de ce chef ;

Attendu que si les juges ont, en ce qui concerne le comité d'entreprise, ventilé les dommages---intérêts alloués pour le refus du versement de la subvention et ceux qui sont dus pour l'autre infraction, ils ont en revanche alloué à chacun des deux syndicats, parties civiles, une indemnité globale sans faire le départ entre ce qui était dû pour l'une et pour l'autre des deux infractions ; que la cassation doit donc être totale en ce qui concerne les réparations civiles allouées à ces syndicats ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE les dispositions de l'arrêt relatives à la déclaration de culpabilité du chef de l'infraction prévue par l'article L. 153---2 du Code du travail et aux réparations civiles accordées de ce chef au comité d'entreprise ainsi que les dispositions de l'arrêt relatives aux réparations civiles accordées aux syndicats, toutes les dispositions relatives à la déclaration de culpabilité du chef d'entrave au fonctionnement régulier du comité d'entreprise et aux réparations civiles accordées de ce chef audit comité étant expressément maintenues ;

Thèmes 7 et 8 : L'application des accords collectifs

Principe : Aux termes de l'article L. 2254-1 du Code du travail : *“lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables”*.

I- Application à l'employeur adhérent à une organisation patronale

En vertu des dispositions de l'article L.2262-1 du Code du travail : *" Sans préjudice des effets attachés à l'extension ou à l'élargissement, l'application des conventions et accords est obligatoire pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires."*

A- Affiliation syndicale pour les accords non étendus

Cassation sociale 27 mai 2015 : (c'est bien l'affiliation de l'employeur à une organisation signataire ou adhérente qui détermine l'assujettissement de l'entreprise à la convention ou à l'accord collectif non étendu)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Douai, 27 septembre 2013), que M. X... et soixante-quatre autres salariés de la société d'impression d'Hem (SIH) qui a fait l'objet d'une procédure de liquidation judiciaire le 26 février 2009, M. Y... étant désigné en qualité de liquidateur, ont été licenciés pour motif économique le 14 septembre 2009 ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles 5, 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, étendu par arrêtés du 11 avril 1972 et du 31 décembre 1986, auquel renvoie l'article 54 de la convention collective nationale de l'industrie textile, également étendue par arrêtés du 17 décembre 1951 et du 23 octobre 1979, que la saisine de la commission paritaire nationale ou territoriale de l'emploi a un caractère obligatoire lorsque le projet de licenciement collectif pour motif économique porte sur plus de dix salariés ; que le défaut de saisine de cette commission par un employeur, même non adhérent d'une organisation syndicale signataire des accords précités, prive les licenciements de cause réelle et sérieuse ; qu'en décidant le contraire, au motif erroné que l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 imposant la saisine obligatoire de la commission paritaire de l'emploi n'était pas étendu, et au motif inopérant que l'accord du 31 mai 1969 se bornant à créer la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels en application de l'accord du 10 février 1969 n'était pas lui-même étendu, la cour d'appel a violé l'article 54 de la convention et les articles 5, 14 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ;

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs adoptés, que la société n'était adhérente à aucune organisation patronale ayant signé l'accord du 31 mai 1969 non étendu et instituant, dans le cadre des dispositions du titre I de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, une commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie des textiles naturels, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur dans sa recherche de reclassement n'avait pas d'obligation de saisir cette commission préalablement aux licenciements économiques ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois ;

B- Démission de l'organisation patronale.

Cassation sociale 10 février 1999 (effet de la démission).

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 135-1 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un complément de salaire pour les mois de février et mars 1995 fondé sur les dispositions de la convention collective régionale de l'Union des transporteurs de Roubaix-Tourcoing et environs et des accords pris pour son application ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande, le conseil de prud'hommes a énoncé que la société Dejode et fils justifiait de sa démission en date du 1er juin 1985 de l'Union des transporteurs de la région Roubaix-Tourcoing et environs, en sorte que la convention régionale et ses annexes ne lui étaient plus opposables et qu'à compter de cette date lui étaient seulement applicables les dispositions de la Convention collective nationale des transports routiers ;

Attendu, cependant, que l'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif demeure lié par ces textes ainsi que par les accords postérieurs à sa démission lorsqu'ils ne sont que l'application de la convention ou de l'accord ; D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ; PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 14 décembre 1995, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Lannoy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Lille.

II – Application des conventions collectives étendus

– Automaticité – L'arrêté d'extension a pour effet de rendre applicable la convention collective aux employeurs même s'ils n'ont pas signé personnellement la convention ou ne sont pas membres d'une organisation patronale signataire ou adhérente (*C. trav., art. L. 2261-15 et L. 2261-16*)

Cassation sociale 26 janvier 2012 (extension et adhésion à une organisation patronale signataire).

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 2121-1, L. 2222-1, L. 2261-15 et L. 2261-27 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'il existe une unité économique et sociale entre la société Club Med gym, exploitant vingt-deux clubs de gymnastique à Paris et la société Club Med Gym Corporate ; que cette unité économique et sociale possède, notamment, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que, le 20 novembre 2008, la Fédération des syndicats CFTC commerce, service et force de vente (CFTC-CSFV) a désigné Mme X... en qualité de représentant syndical à ce CHSCT, en application de l'article 23 de l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail ; que la société Club Med gym a saisi le tribunal de grande instance pour obtenir l'annulation de cette désignation ;

Attendu que pour débouter la société Club Med gym de sa demande, l'arrêt retient que l'accord litigieux est un accord national interprofessionnel, qu'il résulte de la lecture de ce texte que le champ d'application de l'accord n'est nullement restreint par ses signataires, qu'étendu par arrêté du 12

janvier 1996, cet accord est devenu applicable à l'ensemble des entreprises comprises dans son champ d'application, c'est-à-dire aux entreprises de toutes les branches d'activité, y compris, celle de la société Club Med gym, que la société Club Med gym est ainsi mal fondée à prétendre que les dispositions en cause ne lui sont pas applicables, peu important, en conséquence, la représentativité contestée du Medef puisque celle-ci s'avère sans incidence sur le champ d'application de l'accord étendu, que la désignation de Mme X... en qualité de représentant syndical au CHSCT, effectuée par la CFTC-CSFV, est en conséquence valable ;

Attendu, cependant, que l'arrêté d'extension du ministre du travail a pour effet de rendre obligatoires les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial, dont les organisations patronales sont représentatives à la date de la signature de l'accord ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, au seul motif que l'accord litigieux était un accord national interprofessionnel, sans constater que les organisations patronales représentatives du secteur d'activité dont relevait la société Club Med gym étaient adhérentes au MEDEF ou que cette société l'était, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Cassation sociale 27 novembre 2019 (à comparer avec l'arrêt du 26 janvier 2012 ci-dessus)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 26 octobre 2017), les fédérations patronales Syntec et Cinov ont signé avec les organisations syndicales F3C CFDT, FIECI CFE-CGC, FO, CFTC/CSFV et CGT, le 28 octobre 2009, un avenant n° 37 prévoyant notamment l'intégration dans le champ d'application de la convention nationale des bureaux d'études, dite convention Syntec, du 15 décembre 1987 des activités d'analyses, essais et inspections techniques. L'avenant a fait l'objet d'un arrêté d'extension du 17 mai 2010, l'étendant à tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 tel que modifié par l'avenant n° 37 du 28 octobre 2009.

2. Les sociétés Apave, Socotec France et Bureau Veritas ont saisi le tribunal de grande instance d'une demande visant à l'annulation de l'avenant, et subsidiairement à son inopposabilité à leur égard.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal

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

Sur le second moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

4. Les fédérations Syntec et Cinov reprochent à l'arrêt d'avoir accueilli les demandes en inopposabilité formées par les sociétés alors qu' « il résulte de l'article L. 2261-15 du code du travail que l'arrêté d'extension du ministre du travail a pour effet de rendre obligatoire les stipulations d'une convention de branche pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que, par arrêté du 17 mai 2010, le ministre du travail a procédé à l'extension de l'avenant n° 37 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, dite Syntec, qui « a notamment pour finalité d'élargir le champ d'application de la convention [...] aux activités de contrôle

technique et de vérifications techniques » ; qu'il résulte également des constatations de l'arrêt attaqué qu' « en procédant le 17 mai 2010 à l'extension de cet avenant, le ministre a nécessairement apprécié la représentativité dans le secteur des analyses, essais et inspections techniques (code 7120B) des organisations syndicales d'employeurs et de salariés réunies en commission paritaire pour négocier et signer ledit avenant, de sorte que leur représentativité dans le secteur du contrôle technique ne peut plus être contestée devant le juge judiciaire » ; qu'il résulte enfin des constatations de l'arrêt attaqué qu' « en tout état de cause, les appelants ne rapportent pas la preuve du défaut de représentativité des signataires de l'avenant litigieux dans le secteur du contrôle technique », et qu'il n'est pas fait état d'organisations patronales ou syndicales qui « auraient dû être conviées à la négociation et ne l'ont pas été » ; qu'il résulte de ces constatations qu'en vertu de l'arrêté d'extension du ministre du travail du 17 mai 2017, les dispositions de l'avenant n° 37 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil, dite Syntec, étaient applicables à l'ensemble des salariés et employeurs dans le secteur du contrôle technique ; qu'en déclarant néanmoins cet avenant inopposable aux sociétés Apave, Socotec France et Bureau Veritas aux motifs inopérants qu'elles n'étaient pas adhérentes aux fédérations Syntec et Cinov, signataires de l'avenant, et qu'aucune organisation patronale représentative dans le secteur des activités de contrôle dont relèvent ces sociétés n'y adhère, la cour d'appel a méconnu les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, et a violé l'article L. 2261-15 du code du travail et l'arrêté d'extension du ministre du travail du 17 mai 2010 ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2261-15 et L. 2261-19 du code du travail, ensemble le principe de séparation des pouvoirs :

5. Selon l'article L. 2261-15 du code du travail, les dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel peuvent être rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de cette convention ou cet accord par arrêté du ministre du travail. L'extension suppose, selon l'article L. 2261-19 du code du travail, que la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel ait été négocié et conclu au sein d'une commission paritaire composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

6. L'extension étant formalisée par un arrêté, c'est au ministre du travail, sous le contrôle du juge administratif, qu'il appartient donc de vérifier si les conditions de négociation de l'accord permettent son extension.

7. Le Conseil d'Etat a précisé que la légalité de l'arrêté d'extension était subordonnée à la condition que toutes les organisations syndicales et patronales représentatives dans le secteur aient été invitées à la négociation de l'accord, peu important que toutes ne l'aient pas signé (CE, 6 décembre 2006, n° 273773).

8. En application du principe de séparation des pouvoirs, le juge judiciaire n'a pas compétence pour vérifier la régularité des conditions de négociation et de conclusion d'un accord collectif étendu, dès lors que ce contrôle incombe ainsi que rappelé ci-dessus au seul juge administratif dans le cadre de son contrôle de la légalité de l'arrêté d'extension.

9. En revanche, il appartient au juge judiciaire de statuer sur les contestations pouvant être élevées par une ou plusieurs entreprises déterminées sur le champ d'application sectoriel d'un accord interprofessionnel étendu, dès lors que ce dernier ne précise pas ce champ.

10. La Cour de cassation en a déduit, par une jurisprudence constante (Soc., 16 mars 2005, pourvoi n° 03-16.616, Bull. 2005, V, n° 97 ; Soc., 21 novembre 2006, pourvoi n° 05-13.601, Bull. 2006, V, n° 351) que, dans le cadre d'un accord professionnel ou interprofessionnel étendu, le juge judiciaire devait vérifier si les employeurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial auxquels il était demandé l'application de l'accord étaient signataires de l'accord ou relevaient d'une organisation patronale représentative dans le

champ de l'accord et signataire de l'accord.

11. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un accord collectif professionnel, l'arrêté d'extension suppose nécessairement, sous le contrôle du juge administratif, vérification de la représentativité dans ce champ des organisations syndicales et patronales signataires ou invitées à la négociation. Il y a lieu dès lors de juger désormais que le juge judiciaire n'a pas à vérifier, en présence d'un accord professionnel étendu, que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.

12. En l'espèce, l'avenant n° 37 de la convention Syntec avait expressément pour objet de rendre la convention Syntec applicable au secteur des activités d'analyses, essais et inspections techniques. Dès lors que cet avenant avait fait l'objet d'un arrêté d'extension, le juge judiciaire n'avait pas à contrôler qu'il avait été signé par les organisations syndicales et patronales représentatives de ce secteur sauf, en cas de doute sérieux sur la légalité de l'arrêté d'extension, à saisir le juge administratif d'une exception d'illégalité. Il lui appartenait seulement de vérifier si l'activité des sociétés concernées par le litige relevait du secteur analyses, essais et inspections techniques, champ d'application visé par l'avenant n° 37.

13. Pour déclarer inopposable aux sociétés Apave, Socotec France, et au Bureau Veritas l'avenant n° 37 de la convention Syntec, la cour d'appel retient que ces sociétés n'adhèrent pas aux fédérations signataires et qu'aucune organisation patronale représentative dans le secteur des activités de contrôle dont relèvent ces sociétés n'y adhère.

14. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes et le principe susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le moyen unique du pourvoi incident éventuel, la Cour :

DIT n'y avoir lieu à mettre hors de cause la Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie et la Fédération CFE-CGC métallurgie ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare inopposable aux sociétés Apave, Socotec France, et Bureau Veritas, l'avenant n° 37 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils dite Syntec, l'arrêt rendu le 26 octobre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

II- Application des conventions collectives élargies

L'arrêté d'élargissement a pour effet de rendre la convention collective applicable à tous les employeurs compris dans le champ de l'arrêté (*C. trav., art. L. 2261-1*). À la différence de l'extension, l'élargissement modifie le champ d'application professionnel ou territorial de la convention.

III- Les conditions d'application des accords de branche étendus ou élargies

A- L'entreprise doit relever du champ d'application de la branche.

La convention collective de branche n'est applicable à une entreprise que si celle-ci relève du champ d'application professionnel (1) et territorial (2) de l'accord.

1- Le champ d'application professionnel.

Caractère déterminant de l'activité économique principale de l'entreprise

Cassation sociale, 7 avril 2016 (l'importance des statuts de l'entreprise)

Vu l'article L. 2261-2 du code du travail ;

Attendu pour rejeter les demandes de la salariée relatives au réemploi conventionnel après rupture en cas d'absence de longue durée causée par la maladie, au calcul de son ancienneté et à un complément d'indemnité de préavis présentées sur le fondement de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988, l'arrêt retient qu'aux termes de ses statuts, l'association a pour objet de créer entre des employeurs des actions de mutualisation à l'effet de développer l'emploi pérenne et la compétitivité des entreprises du Var et des Alpes-Maritimes, notamment par des conseils en matière de gestion des ressources humaines alors que le champ d'application de la convention collective de l'animation revendiquée par la salariée est très différent puisqu'il concerne selon son article 1-1 les entreprises sans but lucratif qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions d'animation, récréatives, de protection de la nature et de l'environnement ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher au delà du libellé des statuts quelle était l'activité principale de l'association, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Cassation sociale, 18 juillet 2000. (Référence au code INSSE)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 12 février 1998), que Mlle X... a été engagée le 28 novembre 1994, par la société LGB, en qualité d'opérateur topographe ; que faisant valoir que l'employeur, de par son activité, relevait non pas de la convention collective des cabinets d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils mais de la Convention collective nationale des géomètres-experts, entreprises de topographie, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'un rappel de salaires et de congés payés y afférents ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société LGB fait grief à l'arrêt d'avoir dit applicable la convention collective des géomètres-experts, entreprises de topographie, alors, selon le moyen, 1° que la cour d'appel a totalement éludé la présomption liée à l'application de la convention collective en fonction du code APE attribué par l'INSEE à l'entreprise ; 2° que, il était expressément stipulé au contrat de travail liant les parties que la convention collective applicable était celle des cabinets d'études techniques, cabinets d'ingénieurs- conseils, sociétés de conseils ; que cette convention constituait donc la commune intention des parties ; que la cour d'appel, en éludant le fait que la société LGB avait une activité d'études en matière de cartographie pour ne retenir que l'exécution de travaux de mise à jour, a violé la loi ;

Mais attendu, d'abord, que l'application d'une convention collective au personnel d'une entreprise dépend de l'activité principale de celle-ci, la référence à son identification auprès de l'INSEE n'ayant qu'une valeur indicative ;

Attendu, ensuite, que l'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable ;

Et attendu qu'ayant relevé dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la société LGB avait pour activité essentielle l'exécution de travaux de cartographie, la cour d'appel a pu décider que la salariée était fondée à se prévaloir de la Convention collective nationale des géomètres-experts, entreprises de topographie ;

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

Cassation sociale, 18 juillet 2001 (activité réelle)

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Orléans, 14 janvier 1999) de l'avoir déboutée de ses demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que la mention de la convention collective applicable portée obligatoirement sur le bulletin de paie du salarié vaut reconnaissance par l'employeur de son applicabilité ; qu'en l'espèce, les bulletins de paie de Mme X... mentionnaient le code APE : NAF 74-4 relatif à la gestion des supports de publicité par référence à la convention collective des entreprises de publicité et entreprises assimilées du 22 avril 1955 ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé l'article R. 143- 2 du Code du travail, la directive européenne du 14 octobre 1991, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel après avoir constaté que ni le contrat de travail, ni les bulletins de paie ne se référaient à la convention collective invoquée, et exactement énoncé que si la branche d'activité à laquelle se rattache une entreprise est déterminée en principe par son identification auprès de l'INSEE (NAF), ce classement n'exclut pas la recherche de l'activité réelle de l'entreprise, a retenu que la société exerçait une activité de diffusion d'un programme de réseau thématique à vocation nationale et ne pouvait, dès lors, se voir appliquer la convention collective des entreprises de publicité et assimilées du 22 avril 1955, laquelle règle les rapports entre employeurs et employés des entreprises de publicité ; que le moyen n'est pas fondé ;

Cassation sociale, 9 juin 2015 (activité nettement différenciée dans un centre autonome)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Lyon, 16 décembre 2013), que des salariés ont été employés dans la succursale Renault Lyon Est, par la société Renault automobiles France, aux droits de laquelle vient la société Renault retail group ; que leur établissement relevait de la convention collective de la métallurgie jusqu'au 17 juin 1997, date à laquelle la société Renault automobiles France a été créée ; que les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes aux fins d'obtenir le paiement du complément de fin de carrière prévu par la convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile du cycle et du motocycle et des activités annexes ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts attaqués de les débouter de leur demande, alors, selon le moyen, que lorsque les salariés exercent une activité nettement différenciée de l'activité principale dans un centre d'activité autonome, la convention collective applicable n'est pas celle dont relève l'activité principale, mais celle qui correspond à cette autre activité ; que le centre d'activité autonome s'entend d'une activité distincte de l'activité principale, placée sous sa direction mais disposant d'une autonomie certaine dans sa gestion économique, sociale et financière, exercée sur des lieux distincts de ceux de l'activité principale avec un personnel et du matériel propre ; qu'en outre, constitue un établissement distinct un établissement disposant d'une implantation géographique distincte, d'une certaine stabilité dans le temps et d'une autonomie dans sa gestion et sa direction ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, d'une part qu'il était acquis que la succursale Renault Lyon Est constituait un établissement distinct de la société Renault disposant d'un comité d'établissement, d'autre part, que son activité, qui s'exerçait dans un lieu distinct de l'activité principale, avec du personnel et du matériel propre, était constituée de la vente et de la réparation des

véhicules Renault alors que l'activité principale de la SA Renault était constituée par la fabrication de véhicules, en outre, que les activités de la succursale Renault Lyon Est et de la SA Renault étaient tellement différenciées que les directeurs successifs de cette succursale mais également de la succursale Renault Nord avaient décidé de leur propre chef d'appliquer aux salariés les classifications de la Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile dès son extension en 1977, enfin, pour cette même raison, qu'en juillet 1997, la SA Renault avait décidé de filialiser ses succursales et de leur appliquer ladite convention dans son intégralité ; d'où il suit qu'en retenant, pour juger que la succursale Renault Lyon Est ne constituait pas un centre d'activité autonome nettement différencié de la SA Renault, que le pouvoir de décision finale se situait au niveau du siège et alors qu'il résultait de ses propres constatations que la succursale Renault Lyon Est exerçait de façon largement autonome une activité nettement différenciée avec du personnel et du matériel propre, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la succursale Renault Lyon Est ne constituait pas un centre d'activité autonome de la société Renault et que le siège de cette société détenait l'essentiel du pouvoir de décision, la cour d'appel en a exactement déduit que la convention collective applicable jusqu'en juillet 1997 était celle de la métallurgie, dont relevait l'activité principale exercée par l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Cassation sociale 30 octobre 1997 (chiffre d'affaires critère de l'activité principale)

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Lalarderie fait grief à l'arrêt attaqué (Poitiers, 9 septembre 1995) d'avoir fait droit aux demandes des salariés alors, selon le moyen, que ses activités se répartissaient de 1988 à 1992 à raison de 56,88 % pour les carrelages sanitaires et le bricolage (dont 37,54 % pour les carrelages sanitaires et 19,34 % pour le bricolage), activités ressortissant du commerce de gros, et 43,12 % pour les matériaux de construction, de sorte que ce n'est pas légalement au regard de l'article 1134 du Code civil, que, pour retenir l'application de la Convention collective nationale du négoce des matériaux de construction et non de la Convention collective nationale des commerces de gros, l'arrêt a considéré que le négoce d'appareils sanitaires doit être ajouté à celui des matériaux pour apprécier l'activité dominante de la société, la cour d'appel confondant à tort le bricolage et les matériaux de construction; que faute de s'être expliqué sur le moyen de ses conclusions d'appel faisant valoir que, pour les années 1988 à 1992 le chiffre d'affaire de ses trois activités était constitué à raison de 37,54 % par des activités de carrelages sanitaires, 19,34 % par des activités de bricolage et 43,12 % par des activités de matériaux de construction, les activités de bricolage entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du commerce de gros, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la société Lalarderie se livrait tant au commerce de matériaux de construction qu'à celui d'appareils sanitaires et que ces deux activités entraient dans le champ d'application de la Convention collective nationale du négoce de matériaux de construction c'est sans encourir les griefs du moyen que la cour d'appel a ajouté ces deux activités de la société pour apprécier son activité dominante et décider par suite que cette convention collective lui était applicable; que le moyen ne peut être accueilli ;

Cassation sociale 23 avril 2003 (activité industrielle)

Attendu que M. X... a été embauché le 1er juillet 1964 par la société William Saurin ; qu'au 1er janvier 1996, la société William Saurin a fusionné avec la société Panzani et qu'à la même date, en vertu d'un accord de la direction avec les représentants du personnel, la Convention collective nationale des pâtes alimentaires a été appliquée à l'ensemble du personnel issu de la fusion ; que M. X... a été mis à la retraite le 21 janvier 1998 par la société Panzani William Saurin, en application des dispositions de la convention collective des pâtes alimentaires prévoyant la mise à la retraite à l'âge de 60 ans ; que, revendiquant l'application de la Convention collective nationale des industries alimentaires, qui prévoit une mise à la retraite à l'âge de 65 ans, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à la requalification de sa mise à la retraite en licenciement et au paiement de diverses sommes en conséquence de cette requalification ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 9 janvier 2001) de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen :

1 / que ne constitue pas un accord collectif de substitution au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail un accord conclu avec des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise ; qu'un tel accord, régi par les articles 1134 et 1165 du Code civil, caractérise une convention de droit commun contenant un engagement unilatéral qui ne peut produire des effets défavorables aux salariés ; qu'en décidant que l'accord du 14 novembre 1995, conclu avec des élus du personnel, constituait un accord de substitution de conventions collectives et, qu'en conséquence, la Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches s'appliquait en ce qu'elle prévoyait une mise à la retraite dès l'âge de 60 ans, quand il était constant que M. X... était jusque-là assujéti à la Convention collective nationale des industries alimentaires prévoyant, de manière plus favorable au salarié, une mise à la retraite à l'âge de 65 ans, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 411-17, L. 132-2 et L. 132-8 du Code du travail et, par refus d'application, les articles 1134 et 1165 du Code civil ;

2 / que les juges doivent préciser l'origine et la nature des renseignements qui ont servi à motiver leur décision ; qu'ils doivent examiner les pièces sur lesquelles ils se fondent pour rejeter une prétention ; qu'ils doivent analyser, fût-ce de manière sommaire, les éléments de preuve soumis à leur examen ; qu'en se bornant à relever que l'effectif de l'entreprise était réparti, dès 1996, à raison de 52 % pour les pâtes alimentaires et de 48 % pour la conserve, sans préciser d'où elle tirait ce renseignement alors qu'il ne résulte d'aucun des chiffres produits aux débats, lesquels émanaient tous de la société Panzani William Saurin, ni analyser, fût-ce de manière sommaire, le livret d'accueil de cette société du mois d'avril 1997 auquel s'était référé M. X... dans ses conclusions d'appel et qui indiquait que l'effectif affecté aux pâtes sèches et au couscous non préparé était de 640, tandis que celui affecté aux plats cuisinés et aux conserves de viandes était de 945, les 576 autres personnes étant affectées à des sites communs pâtes et plats cuisinés, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 132-5, alinéa 1, du Code du travail ;

3 / qu'en constatant de façon inopérante et sans préciser les éléments de preuve sur lesquels elle se fonde que, fin 1995, soit un an et demi avant la mise à la retraite de M. X..., que la fabrication des pâtes alimentaires représentant 51,4 % du chiffre d'affaires total, sans examiner le document "répartition du chiffre d'affaires net de Panzani William Saurin" dont il résultait que les activités plats cuisinés (48 %) et sauces (8,9 %) représentaient ensemble, en 1997, 56,9 % du chiffre d'affaires, la cour d'appel n'a, là encore, pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 132-5 du Code du travail ;

4 / que lorsque les salariés exercent une activité bien différenciée de l'activité principale de l'entreprise dans le cadre d'un centre d'activité autonome, la convention collective applicable est celle correspondant à l'activité de ce centre ; qu'après avoir constaté que l'établissement de Saint-Marcel disposait de locaux et d'un personnel propre affectés exclusivement à la fabrication de plats cuisinés, ce dont il se déduisait que cet établissement constituait un centre d'activité autonome, la cour d'appel, qui a cependant écarté l'existence d'un tel centre au motif inopérant que, pour la gestion du personnel, les cadres et les salariés relevant de la force de vente étaient rattachés au siège social de Lyon, a violé, par fausse application, l'article L. 132-5, alinéa 1, du Code du travail ;

5 / qu'un accord collectif ne peut assujettir les catégories professionnelles d'une entreprise ou d'un centre d'activité d'autonome à des conventions collectives différentes, seule étant applicable la convention collective correspondant à l'activité par l'entreprise ou par le centre d'activité autonome lorsqu'il en existe un ; qu'en décidant qu'un accord collectif d'entreprise peut conclure des accords catégoriels ayant pour effet d'appliquer des conventions collectives différentes à l'encadrement et au personnel d'exécution, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 132-5, alinéa 1, du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que quand bien même l'accord du 14 septembre 1995 ne constituerait pas un accord de substitution au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail, il en résulterait en application du même texte, aucun accord de substitution n'ayant alors été conclu, que la Convention collective nationale des industries de la conserve, mise en cause le 1er janvier 1996 à la suite de la fusion entre les sociétés Panzani et William Saurin, a cessé de produire effet à l'issue d'une durée d'un an à l'expiration du délai de préavis, soit le 1er avril 1997 ; qu'il s'ensuit que le premier grief est inopérant ;

Attendu, ensuite, qu'appréciant souverainement les éléments qui étaient produits, l'arrêt attaqué, qui a constaté, pour déterminer l'activité principale de l'entreprise, que l'effectif affecté aux pâtes alimentaires était plus important que l'effectif affecté à la conserve, a légalement justifié sa décision ;

Attendu, encore, que la cour d'appel, qui a relevé que le personnel de direction et la force de vente de l'établissement de Saint-Marcel étaient rattachés au siège de la société Panzani William Saurin à Lyon, a pu décider que l'établissement de Saint-Marcel ne constituait pas un centre d'activité autonome ;

Attendu, enfin, qu'outre la convention collective à laquelle l'entreprise est soumise, une autre convention collective peut s'appliquer, à tout ou partie du personnel, en exécution d'un accord collectif d'entreprise ;

Que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. X... fait encore grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande tendant à ce que la société Panzani William Saurin, son employeur, soit condamnée à lui verser des sommes à titre de rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de majoration de l'indemnité de départ au titre du plan social et au titre des points de retraite et de mutuelle, alors, selon le moyen, que la convention collective applicable est celle qui correspond à l'activité réelle de l'entreprise, à l'exclusion de toute autre convention collective ; que la circonstance que les salariés n'ont pas protesté contre l'application par l'employeur d'une autre convention collective moins favorable ayant fait l'objet d'une publicité dans l'entreprise est inopérante ; qu'en décidant le contraire par motifs adoptés des premiers juges, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 132-5, alinéa 1, du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu par des motifs pertinents que l'activité principale de la société Panzani William Saurin était la fabrication de pâtes alimentaires

pour en déduire que la convention collective applicable à cette société était la Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen, qui critique un motif surabondant, est inopérant ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Centres d'activités autonomes :

Lorsque l'entreprise mène plusieurs activités nettement différenciées dans des centres d'activités autonomes, on applique en revanche, à chaque établissement la convention collective qui correspond à l'activité de celui-ci

Cassation sociale 05 octobre 1997

Vu les articles L. 135-2 et L. 132-8, alinéa 7, du Code du travail ;

Attendu que la Fédération des industries du livre et du papier carton et de la communication (FILPAC) CGT et le syndicat CGT Carnaud BMI Laon ont fait assigner la société CMB alimentaire BMI à l'effet d'obtenir qu'il soit constaté que l'accord d'établissement de l'usine de Laon en date du 24 janvier 1985 qui prévoyait l'application de la Convention collective nationale des industries de labeur et arts graphiques aux personnels du secteur imprimerie de l'établissement de Laon n'a pas cessé de s'appliquer par l'effet de la fusion-absorption intervenue en 1990 entre la société CMB alimentaire et la société Carnaud BMI et l'application à cette nouvelle entité de la convention collective de la métallurgie ;

Attendu que, pour dire que la Convention collective nationale des imprimeries de labeur et arts graphiques demeurerait applicable aux personnels du secteur imprimerie de l'établissement de Laon de la société Carnaud métalbox alimentaire relevant par son activité principale de la Convention collective de la métallurgie, la cour d'appel énonce qu'il ressort des écritures annexes des intimés à l'exactitude non contestée que sur un effectif d'environ six cents personnes une centaine au moins à l'époque de l'introduction de l'instance travaillait dans l'imprimerie, que la reconnaissance de l'autonomie administrative de ce secteur d'activité au sein de l'usine de Laon résulte d'un ensemble concordant d'éléments (rattachement des contrats de travail des salariés affectés à cette branche de production à la Convention collective des imprimeries, préambule de l'accord du 24 janvier 1985 : " préoccupation " de la direction " de régler les problèmes dans l'atelier d'imprimerie, conformément à sa personnalité et à son originalité "), que les postes de travail occupés par des imprimeurs nécessitent une formation technique et une capacité professionnelle entièrement distinctes de celles qui sont nécessaires dans la métallurgie ;

Attendu, cependant, que la Convention collective applicable aux salariés d'une entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur, peu important les fonctions assumées par les salariés ; qu'il n'en est autrement que dans l'hypothèse où les salariés exercent une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, que ni les mentions des contrats de travail des salariés ou le souci de la direction de prendre en compte les problèmes particuliers de l'atelier d'imprimerie ni la formation ou la capacité professionnelle distinctes des salariés travaillant dans cet atelier ne suffisaient à caractériser l'exercice d'une activité nettement différenciée dans un centre d'activité autonome et alors, d'autre part, que la fusion intervenue avait mis en cause, compte tenu de l'application de la Convention collective de la métallurgie à la nouvelle entreprise, l'application de la Convention collective nationale des imprimeries de labeur et arts graphiques dans l'atelier imprimerie de l'usine de Laon, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 mars 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la

cour d'appel de Reims.

2- L'entreprise doit relever du champ d'application territorial de la convention de branche

Cassation sociale, 20 novembre 1991

Attendu que M. X..., employé en qualité de cadre par la société Librairie Joseph Gibert, a été licencié en 1986 ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ; Mais

sur le premier moyen :

Vu l'article L. 132-5 du Code du travail et l'article 1er de la convention collective de la librairie de détail de la Région parisienne ;

Attendu que pour condamner la société Librairie Joseph Gibert à payer aux héritiers de M. X... diverses indemnités en application de la convention collective des librairies de détail de la région parisienne, la cour d'appel, après avoir constaté que M. X... avait été employé dans l'établissement de la société situé à Toulouse, a énoncé que la société Librairie Joseph Gibert de Toulouse était inscrite au registre du commerce de cette ville comme établissement secondaire de la société Gibert inscrite, elle, au registre du commerce de Paris ; qu'il importait peu que la prestation de travail s'exerçât dans un lieu situé hors du ressort territorial de la convention collective, qu'il y avait lieu d'admettre que la condition des parties demeurât régie par la même convention, le chef d'entreprise continuant d'exercer à distance son pouvoir de direction ;

Attendu, cependant, que l'article 1er de la convention collective susvisée énonce que la présente convention règle les rapports entre les employeurs et les employés de toutes catégories de la librairie de détail de Paris et des départements de la Seine, de Seine-et-Oise et de Seine-et-Marne ; qu'il s'ensuit qu'elle n'est pas applicable aux établissements autonomes situés hors de ce champ territorial ;

Cassation sociale, 18 janvier 1989

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter M. X..., embauché par l'entreprise de travaux publics Froidefond ayant son siège en Dordogne pour travailler sur un chantier situé en Corrèze, de sa demande en rappel de salaire pour travail de nuit, la cour d'appel a énoncé que la convention collective applicable était celle du bâtiment et des travaux publics de la région du Limousin du 1er décembre 1965 et non pas celle des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du département de la Dordogne du 29 novembre 1963 ;

Qu'en statuant ainsi alors que l'employeur, qui ne contestait pas être lié par les dispositions de la convention collective départementale du siège de son entreprise, ne pouvait s'en trouver dégagé par le seul fait de l'exécution du travail par le salarié sur un chantier situé dans un autre département, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

IV- L'application volontaire des conventions collectives

L'application volontaire permet à l'employeur d'appliquer une convention dans le champ d'application de laquelle son entreprise n'entre pas, soit parce qu'elle est située hors du champ d'application territorial de la convention, soit parce qu'elle poursuit une activité non comprise dans le champ d'application professionnel de la convention

Cassation sociale 31 janvier 1997 (application volontaire résultant d'un usage)

Sur le moyen unique :

Attendu que la société Indre bureautique services ayant cessé, en 1991, de payer une prime prévue par la convention collective du personnel de la reprographie, Mlle X..., salariée de la société, a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Bourges, 18 décembre 1992) de l'avoir condamné à payer ladite prime, alors que, selon le moyen, la dénonciation de la convention collective ne s'impose qu'aux parties signataires et que la société Indre bureautique services, ne relevant pas de la convention collective du personnel de la reprographie, n'avait donc pas à la dénoncer comme la cour d'appel l'a jugé à tort ;

Mais attendu que les juges du fond ont relevé que la convention collective du personnel de la reprographie était appliquée volontairement au personnel en vertu d'un usage de l'entreprise ; qu'ils ont dès lors décidé, à bon droit, abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par le moyen, qu'à défaut par l'employeur d'avoir régulièrement dénoncé cet usage, celui-ci demeurait en vigueur ;

que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Cassation sociale 07 avril 2004 (application volontaire résultant, entre autres, du contrat de travail)

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... et 14 autres salariés de l'Association des Résidences Reynies et Bévières pour personnes âgées ont saisi le conseil de prud'hommes en paiement d'éléments de rémunérations par application d'avenants à la Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de gardes à but non lucratif du 13 octobre 1951 étendue par arrêté du 27 février 1961 ; que le syndicat CGT MAPAD AMVSA est intervenu à la procédure ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Grenoble, 3 décembre 2001) de l'avoir condamné à payer des rappels de salaires et congés payés à diverses salariées, alors, selon le moyen,

1) que l'application volontaire et expresse d'une convention collective n'implique pas, pour l'employeur, l'engagement d'appliquer nécessairement les avenants ou accords de substitution non étendus, postérieurs à la convention et non compris dans l'engagement d'application volontaire ; que la cour d'appel, qui reconnaît expressément que l'application de la convention collective de 1951 est le fruit d'un engagement volontaire de l'employeur, et qui en déduit que celui-ci est lié par l'ensemble des avenants à la convention, a violé l'article 1134 du Code civil ;

2) que l'engagement volontaire d'appliquer un accord collectif ne peut résulter que d'une volonté claire et non équivoque de l'employeur ; qu'il ne pèse sur l'employeur aucune obligation d'informer ses salariés qu'il n'entend pas appliquer volontairement tel ou tel avenant qui ne lui est pas applicable de droit ; que, dès lors qu'elle constate une incertitude sur le point de savoir si l'employeur avait décidé d'appliquer volontairement l'ensemble des avenants à intervenir de la convention collective, et n'ont pas été informés du contraire, la cour d'appel a encore violé l'article 1134 du Code civil ;

3) qu'à supposer que la note de service de l'employeur de septembre 1988, s'engageant à l'application de la convention de 1951 à quelques exceptions près, pût valoir engagement d'une application volontaire de la convention et de ses avenants connus à la date de la note, soit 1988, elle ne pouvait en aucun cas s'analyser comme un engagement d'appliquer des avenants futurs encore inconnus à cette date ; qu'en faisant droit à des demandes fondées uniquement sur des avenants adoptés postérieurement à 1988, la cour d'appel a encore méconnu la portée de l'engagement de l'employeur et violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel qui a estimé que la volonté claire et non équivoque de l'employeur d'appliquer la convention collective et ses avenants résultait outre de la mention de la convention collective au contrat de travail, d'une note de service ultérieure et de l'application effective de ces avenants, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

V- Effet normatif des accords collectifs.

A- Application à l'ensemble des salariés

Cassation sociale, 4 mai 1999.

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1er, alinéa 3, de la Convention collective nationale du notariat du 17 novembre 1989 ;

Attendu que, selon ce texte, la convention collective s'applique à tout salarié travaillant, soit dans un office notarial ou dans un organisme assimilé, soit à son domicile et dont l'activité est directement liée à celle de la profession notariale ;

Attendu que, pour débouter Mme X... de sa demande, la cour d'appel énonce que la construction de la phrase de l'article 1er de la Convention collective nationale du notariat montre que la fin de celle-ci s'applique à l'ensemble du personnel et non pas spécifiquement à celui qui travaille à son domicile, que le décret du 20 novembre 1990, qui a étendu aux femmes de ménage des offices notariaux l'affiliation à la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés du notariat (CRPCEM) qui est un accessoire des avantages attribués aux salariés du notariat relevant de la convention collective, implique

que cette convention ne s'applique pas aux femmes de ménage, que, si la Convention collective du notariat s'appliquait à cette catégorie de personnel, point n'eut été besoin d'un décret pour la faire bénéficier de la CRPCEM ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 1er de la Convention collective nationale du notariat, que cette convention s'applique à tout salarié travaillant dans un office notarial et qu'il n'était pas contesté que la salariée travaillait dans l'office notarial, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne le paiement de diverses sommes à titre de complément de 13e mois, de prime d'ancienneté et congés payés afférents à ces sommes ainsi qu'au titre de l'indemnisation de la maladie et de la maternité et congés payés afférents, l'arrêt rendu le 14 août 1996, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux.

B- Application immédiate

Cassation sociale, 19 novembre 1997

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 132-10 et L. 135-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes qu'une convention collective s'applique dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministre du Travail et au greffe du conseil de prud'hommes, et que ses dispositions plus favorables se substituent de plein droit à celles des contrats de travail dans les entreprises relevant de son champ d'application ;

Attendu que par contrat du 20 août 1992 avec effet au 27 suivant, Mme X... a été engagée en qualité de monitrice, par la Maison familiale rurale d'éducation et d'orientation (MFREO) ; que le contrat prévoyait une période d'essai d'un an ; qu'une convention collective régissant les maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation a été signée le 1er mars 1993 et déposée le 15 mars 1993 ; que le 7 juin 1993 l'employeur a adressé à Mme X... une lettre l'informant que la période d'essai était non concluante ; que la salariée a alors invoqué la nouvelle convention collective en faisant valoir que celle-ci fixait la durée de la période d'essai à 6 mois et que, dans ces conditions, elle avait été licenciée après expiration de la période d'essai ;

Attendu que pour décider que la nouvelle convention collective était invoquée à tort par la salariée, la cour d'appel a retenu que si la convention collective est applicable immédiatement aux contrats en cours, elle ne peut, sauf disposition contraire expresse, avoir d'effet rétroactif ; que la convention collective est entrée en application le 1er mars 1993 et que les six premiers mois de la période d'essai étaient terminés le 27 février 1993 ;

Attendu cependant qu'à la date du dépôt de la convention collective, soit le 15 mars 1993, la disposition fixant la période d'essai à 6 mois s'est substituée à celle moins favorable du contrat de travail ; que dès lors, lorsque le 7 juin 1993 l'employeur a prétendu mettre fin à l'essai, le contrat était devenu définitif, en sorte que la rupture s'analyse en un licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

C- Effet impératif de l'accord collectif

Cassation sociale, 13 novembre 2001

Attendu que M. X..., engagé le 5 novembre 1990 par la société Fabenrev, a été licencié le 4 décembre 1992 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes fondées sur l'application de la Convention collective nationale des industries chimiques ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que la société Fabenrev fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé qu'elle devait, dans ses rapports avec un ancien salarié, M. X..., respecter les règles de la Convention collective de la chimie et de l'avoir condamnée sur le fondement de cette convention à payer à M. X... un complément d'indemnité de licenciement et une indemnité en contrepartie de l'obligation de non-concurrence stipulée au contrat de travail alors, selon le moyen :

1° que l'employeur avait changé de convention collective et non dénoncé celle précédemment applicable, de sorte que la cour d'appel a violé l'article L. 132-8 du Code du travail, par fausse application ;

2° qu'à supposer que l'ancienne convention collective ait été dénoncée, seule l'absence de notification de la dénonciation aux organisations syndicales signataires pouvait faire obstacle à l'application de la nouvelle convention aux contrats de travail en cours, et qu'en se fondant sur l'absence de dénonciation aux salariés pris individuellement, laquelle n'est pas prévue par la loi, la cour d'appel a violé les articles L. 132-8 et L. 132-9 du Code du travail ;

3° qu'en tout état de cause, le salarié justifiait l'application de la Convention collective de la chimie, non par l'irrégularité de la notification de la dénonciation par l'employeur, mais par le maintien des règles de l'ancienne convention collective, en l'absence de négociation avec les syndicats (conclusions d'appel, p. 3), et par la nécessité supposée d'appliquer, malgré le changement, l'ancienne convention, laquelle aurait seule correspondu à l'activité de l'entreprise (conclusions p. 5) ; qu'en se fondant sur l'irrégularité supposée de la notification, la cour d'appel a soulevé d'office un moyen non soumis à la discussion des parties, et violé l'article 16 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'un employeur ne peut décider unilatéralement de ne plus appliquer une convention collective à laquelle son entreprise est soumise ; que celle-ci ne cesse de produire effet que dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail, soit par suite d'une dénonciation, soit par suite de sa mise en cause ;

Et attendu, ensuite, qu'un salarié ne peut valablement renoncer, tant que son contrat de travail s'exécute, aux droits qui résultent d'une convention collective ;

Qu'il s'ensuit que la cour d'appel a exactement énoncé que ni la négociation conduite par la société avec les représentants du personnel ni l'acceptation de chacun des salariés n'avaient pu mettre fin à l'application de la Convention collective des industries chimiques dans l'entreprise ; que le moyen ne peut être accueilli ;

VI – La force obligatoire de l'accord collectif à l'égard des parties signataires

L'accord collectif est un contrat entre les parties signataires. Il possède donc à leur égard une force obligatoire en vertu de l'article 1103 du code civil.

A- Possibilité de réserver certains avantages aux seules organisations syndicales signataires de l'accord

Cassation sociale 9 juillet 1997 (commission de suivi)

Sur le premier moyen :

Attendu que la CGT fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de ses demandes et condamnée au paiement de sommes au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, que le CPNFP, institué par l'Accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation, a reçu notamment pour attributions de définir les orientations du comité paritaire du congé individuel de formation (Copacif) qui, lui-même, a pour mission de définir les relations entre l'ensemble des organismes intervenant dans le développement et la mise en oeuvre des congés individuels de formation, de préciser les règles générales de prise en charge des dépenses afférentes au congé de formation, de définir les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge, et de conclure avec l'Etat, après concertation avec le CPNFP, des accords-cadres ayant notamment pour objet de déterminer les modalités de participation de l'Etat au financement du congé individuel de formation, les orientations de l'association de gestion du fonds des formations en alternance (Agefal) chargée notamment d'accorder aux organismes mutualisateurs agréés au titre des formations en alternance (OMA) des sommes, selon des principes définis par le Groupe technique paritaire (GTP) constitué au sein du CPNFP ; que l'accord confère à ce dernier comité le pouvoir d'agréer les organismes mutualisateurs agréés au titre des formations par alternance (OMA), les organismes paritaires spécialisés créés pour assurer le financement du congé individuel de formation et des Fonds d'assurance formation (FAF) régis par les articles L. 961-8 et R. 964-1 du Code du travail ; que le groupe technique paritaire institué en son sein a reçu mission de fixer le pourcentage que les OMA peuvent consacrer à leurs dépenses d'information et de gestion et de préciser les critères de leur agrément ; que le CPNFP a encore pour mission de préciser en tant que de besoin par délégation des signataires de l'accord les modalités d'application de celui-ci et d'assurer la liaison avec les pouvoirs publics, pouvoirs normatifs dont il a effectivement usé, contrairement à ce qu'avaient affirmé les premiers juges, ainsi que la CGT le soutenait dans ses conclusions délaissées ; qu'ainsi, le CPNFP est doté de pouvoirs normatifs et d'intervention dans la politique de la formation professionnelle et de la promotion sociale, de l'exercice duquel une organisation de travailleurs salariés représentative au plan national ne peut être écartée ; qu'en estimant que la CGT ne pouvait prétendre à participer à l'activité du CPNFP, sauf à adhérer à l'accord du 3 juillet 1991, la cour d'appel a violé les articles L. 132-15 et L. 910-1 du Code du travail et le principe de la non-discrimination entre syndicats ;

Mais attendu, d'abord, qu'il résulte de l'article L. 132-15 du Code du travail que seules peuvent prétendre participer aux organismes paritaires ou aux institutions créés par une convention collective de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel, les organisations d'employeurs et de salariés signataires de ces textes conventionnels ou celles qui y ont adhéré

; que cet article, conçu en termes généraux, n'introduit aucune distinction suivant que les organismes ou institutions ainsi créés ont ou non vocation à émettre des normes ;
Attendu, ensuite, que l'Accord du 3 juillet 1991, en réservant, en son article 84-2, le droit de participer au CPNFP aux signataires du texte, sans avoir au préalable exclu de la négociation une organisation syndicale déterminée ou privé les non-signataires de la possibilité d'adhérer ultérieurement à l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du Code du travail, n'a pas instauré une discrimination prohibée ; que ce texte n'est pas davantage contraire à l'article L. 910-1 du Code du travail qui institue un comité interministériel et des comités régionaux et départementaux pour l'élaboration et la mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle, mais qui n'a pas pour objet de déterminer les conditions d'accès à un comité créé par un accord collectif ; que la cour d'appel ayant constaté que la CGT n'était pas signataire de l'accord et qu'elle n'y avait pas adhéré, a exactement décidé qu'elle ne pouvait désigner de représentant au comité créé par cet accord ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

B- les clauses conventionnelles en lien avec l'exercice du droit syndical doivent bénéficier à toutes les organisations syndicales

Vu les articles L. 412-21, L. 426-1, L. 438-10 du Code du travail, l'article 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les articles 1, 5, 6, de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, l'article L. 412-2 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des trois premiers textes susvisés que les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical dans les entreprises ou les institutions représentatives du personnel sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer entre ceux qui ont signé ou adhéré à la convention ou à l'accord collectif et ceux qui n'ont pas signé la convention ou l'accord collectif et ceux qui n'y ont pas adhéré ;

Attendu, de plus, que le principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, ne permet pas à un employeur de subventionner un syndicat représentatif et non un autre, selon qu'il a signé ou non une convention ou un accord collectif ;

Attendu que la société Cegelec après avoir dénoncé un précédent accord collectif a appelé les organisations syndicales représentatives à la négociation d'un nouvel accord relatif à l'exercice du droit syndical et aux institutions représentatives qu'elle a conclu le 3 janvier 1995 avec la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ; que le syndicat FO a adhéré postérieurement à cet accord, mais que la CGT en a contesté la validité et a demandé, qu'en tout cas, elle ne soit pas exclue du bénéfice de certains articles de cet accord ;

Attendu que pour décider que l'article 3 de l'accord collectif du 3 janvier 1995, qui prévoit que les dispositions de l'accord sont applicables aux seules organisations syndicales signataires ou à celles y ayant adhéré expressément, n'était pas nul, la cour d'appel énonce que l'accord litigieux se borne à aménager les modalités de l'exercice du droit syndical et des conditions de la participation des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise, sans pour autant engendrer de dispositions à caractère normatif que l'accord respecte le principe d'égalité dès lors que tous les syndicats représentatifs ont été invités à participer à la négociation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'accord collectif du 3 janvier 1995 non seulement prévoit, la possibilité de désigner en plus du délégué syndical central d'entreprise un délégué syndical central adjoint, des crédits d'heures supplémentaires pour les délégués syndicaux, l'adjonction à la délégation syndicale chargée de la négociation collective d'un délégué syndical

d'établissement ou d'un représentant syndical au comité d'établissement, mais encore une subvention annuelle au profit des seuls syndicats signataires ou adhérents, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er octobre 1999

Thème 9 à 11 : Les accords collectifs à l'épreuve du temps

I- La révision des conventions collectives

Les conditions de la révision des conventions et accords collectifs

- Les conventions et accords collectifs peuvent être modifiés et complétés par voie d'avenants et d'annexes. Ils doivent prévoir les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel ils pourront être révisés. La convention et accords prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être renouvelés ou révisés. Les avenants de révision doivent adopter les mêmes règles de conclusion que celles qui sont applicables à l'accord initial.
- [Art. L2222-5, Code du travail](#)

La convention et l'accord collectif de travail prévoient les formes selon lesquelles ils pourront être renouvelés ou révisés.

- [Art. L2222-5-1, Code du travail](#)

La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.

· Les syndicats habilités à engager la procédure de révision

· [Art. L2261-7-1, Code du travail](#)

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel elle ou il a été conclu, la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut être engagée que par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application et signataires ou adhérents de ce texte.

· [Art. L2261-7-1, Code du travail](#)

A l'issue de cette période, la procédure peut être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

· [Art. L2261-7-1, Code du travail](#)

Les avenants de révision des conventions ou des accords d'entreprise ou d'établissement sont négociés et conclus dans les mêmes conditions que ces conventions et accords.

Cour de cassation, chambre sociale 26 mars 2002 (L'accord de révision conclu avec les seuls syndicats signataires de la convention ou de l'accord collectif sans que les autres syndicats représentatifs dans l'entreprise aient été convoqués en vue de la négociation est nul.)

Sur le moyen unique

Attendu que, le 15 octobre 1987, dix-sept sociétés du groupe Sanofi constituant au sein de ce groupe la branche Pharmacie ont conclu avec les syndicats CFDT, CFTC, CGC et SNPADV un accord collectif dénommé "Convention Sanofi Branche Pharmacie (CSBP)" ; que l'accord a été complété par un accord en date du 29 mai 1990 sur la base duquel est intervenue une modification de l'accord initial entrée en vigueur le 30 octobre 1991 ; qu'en juin 1994 des négociations ont été engagées en vue de réviser les dispositions concernant les personnels de la fonction visite médicale qui ont abouti à la conclusion le 25 novembre 1994 d'un avenant de révision ; que le syndicat FO Sanofi et la Fédération nationale de la pharmacie FO ont fait assigner les sociétés du groupe Sanofi entrant dans le champ d'application de la CSBP aux fins de voir déclarer nul et de nul effet l'avenant de révision en date du 25 novembre 1994 ; Attendu que les sociétés du groupe Sanofi font grief à l'arrêt attaqué (Paris, 29 mars 2000) d'avoir accueilli la demande alors, selon le moyen

1°/ que les organisations syndicales, qui n'ont pas signé l'accord collectif initial et n'y ont pas adhéré, ne doivent pas être appelées à la négociation d'un avenant de révision de cet acte initial ; qu'est parfaitement valide l'avenant négocié et signé par les organisations syndicales signataires de l'acte initial, dès lors qu'il s'agit d'un avenant de révision ; qu'en l'espèce, il ressort des termes de l'arrêt que l'accord litigieux du 25 novembre 1994 était bien un avenant de révision ; que, pour prononcer

néanmoins la nullité de cet avenant de révision conclu le 25 novembre 1994 entre les sociétés Sanofi et les organisations syndicales signataires de l'accord initial, la cour d'appel a retenu que les organisations syndicales non-signataires de l'accord initial n'avaient pas été appelées à la négociation ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 132-7 du Code du travail par refus d'application ;

2°/ que les circulaires interprétatives tout comme les avis de la commission nationale de la négociation collective n'ont aucune valeur réglementaire et ne sauraient s'imposer au juge ; qu'en l'espèce, pour affirmer que les organisations syndicales non-signataires d'un accord initial devaient être appelées à la négociation de tout accord de révision, la cour d'appel s'est fondée sur une circulaire DRT n° 8/93 du 16 mars 1993 et sur un avis de la Commission nationale de la négociation collective ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 132-7 du Code du travail ;

3°/ que la loi spéciale déroge à la loi générale selon l'adage "specialia generalibus derogant" ; qu'en l'espèce le législateur est venu apporter, en matière de révision des accords collectifs, une exception au principe de la participation de tous les syndicats représentatifs à la négociation collective ; qu'en effet, seules les organisations syndicales qui ont signé l'accord collectif initial ou y ont adhéré doivent être appelées à la négociation d'un accord de révision de cet acte initial ; qu'en affirmant néanmoins que le principe général selon lequel le droit de négocier appartient à toutes les organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord devait néanmoins s'appliquer, la cour d'appel a violé ensemble l'adage suscité et les articles L. 132-7, L. 131-1, L. 132-9, L. 132-15, L. 132-18, L. 32-19 et L. 132-21 du Code du travail, ainsi que les alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution de 1946 ;

4°/ qu'à supposer que les organisations syndicales non-signataires de l'acte initial doivent être appelées à la négociation de l'accord de révision, le manquement à cette obligation ne saurait être sanctionné par la nullité de l'accord, qu'en déclarant néanmoins la nullité de l'accord de révision conclu le 25 novembre 1994, motif pris de ce que le syndicat FO non-signataire à l'acte initial n'avait pas été appelé à la négociation, la cour d'appel a violé l'article L. 132-7 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en application des dispositions combinées des articles L. 132-7 et L. 132-19 du Code du travail, tous les syndicats représentatifs qui ont un délégué syndical dans l'entreprise doivent être appelés à la négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision ; que, toutefois, ces derniers ne peuvent être conclus qu'avec les organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord initial et, le cas échéant, avec les organisations syndicales non-signataires sous condition qu'elles aient préalablement adhéré à ladite convention ou audit accord collectif ; qu'il en résulte que l'accord de révision conclu avec les seuls syndicats signataires de la convention ou de l'accord collectif sans que les autres syndicats représentatifs dans l'entreprise aient été convoqués en vue de la négociation est nul ; que la cour d'appel, qui a constaté que le syndicat FO et la Fédération nationale de la pharmacie FO Sanofi, non-signataires de l'accord collectif révisé, n'avaient pas été convoqués à sa négociation, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation, chambre sociale, 27 octobre 2004 (Dès lors que le délai de préavis de trois mois prévu par la convention collective n'a pas été respecté, l'accord de révision n'est pas valable.)

Sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche

Vu l'article 2 de la convention d'établissement de l'Association paritaire de médecine du travail du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que la convention collective ne peut être révisée qu'après

un préavis de trois mois de date à date ;

Attendu que le 18 mai 2000 l'Association paritaire de médecine du travail du bâtiment et des travaux publics de la région parisienne (APMT - BTP - RP) a convoqué les organisations syndicales à la commission restreinte de fonctions du 30 mai 2000 pour procéder à l'adaptation de la grille de classification instituée par l'avenant n° 54 de la convention d'établissement ; que le 19 mai 2000, le syndicat a demandé la révision globale de la grille avec un préavis de trois mois, que l'ordre du jour d'une réunion paritaire du 5 juillet 2000 a été étendu pour tenir compte de la demande de la CGT et que le comité d'entreprise a été convoqué pour donner son avis sur l'avenant conclu le 12 juillet suivant ; Attendu que pour déclarer valable l'accord de révision, la cour d'appel retient que toutes les dispositions de la convention d'établissement ont été respectées ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ses constatations que le délai de préavis de trois mois n'a pas été respecté, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la Cour de Cassation est en mesure, en application de l'article 627-2 du nouveau Code de procédure civile, en cassant sans renvoi de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 septembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Cour de cassation, chambre sociale, 21 septembre 2017 (L'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord.)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 21 avril 2015) ,statuant en référé, que le 29 avril 2003, un accord collectif sur le droit syndical a été signé entre la société Hurel-Hispano, aux droits de laquelle se trouve la société Aircelle (la société), et les organisations syndicales CFE-CGC, CGT et CGT-FO ; qu'après annulation par le tribunal de grande instance pour défaut d'appel à la négociation de l'accord de révision signé le 21 décembre 2011 par la société et les organisations syndicales représentatives CFE-CGC et CFTC, un nouvel accord de révision a été signé le 6 juin 2013 entre la société et les mêmes organisations syndicales, la CFTC ayant adhéré à l'accord initial ; que par acte du 30 octobre 2013, le syndicat CGT Aircelle a fait assigner en référé la société devant le président du tribunal de grande instance sur le fondement de l'article 809, alinéa 1, du code de procédure civile en suspension de la mise en oeuvre et de l'application des dispositions de l'accord de révision du 6 juin 2013, invoquant le trouble manifestement illicite constitué notamment par l'absence de consentement de l'ensemble des syndicats signataires de l'accord initial à l'engagement de la révision ;

Sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté qu'il n'était pas démontré que le syndicat CGT Aircelle n'avait pas participé activement aux négociations de révision de l'accord du 29 avril 2003, peu important qu'il ait refusé à l'issue des négociations de signer l'accord de révision, la cour d'appel, qui en a déduit l'absence de trouble manifestement illicite, a légalement justifié sa décision ;

Sur le premier moyen, pris en ses deux dernières branches :

Attendu que le syndicat CGT Aircelle fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à référé sur sa demande de suspension de l'accord de révision du 6 juin 2013, alors, selon le moyen : 1°/ qu'en constatant que le syndicat CGT-FO, signataire de l'accord initial du 29 avril 2003, n'avait pas été convoqué aux réunions de négociation de 2012 et 2013 et en décidant néanmoins que la preuve d'un trouble manifestement illicite tenant au défaut de consentement des signataires de l'accord initial pour engager le processus de révision de

celui-ci n'était pas rapportée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 2261-7 et R. 1455-6 du code du travail ;
2°/ subsidiairement, qu'en constatant que le syndicat CGT-FO, signataire de l'accord initial du 29 avril 2003, n'avait pas été convoqué aux réunions de négociation de 2012 et 2013 et en décidant néanmoins que la preuve d'un trouble manifestement illicite tenant au défaut de consentement des signataires de l'accord initial pour engager le processus de révision de celui-ci n'était pas rapportée, aux motifs inopérants que ce syndicat avait perdu sa qualité d'organisation syndicale de salariés représentative au sein de la société Aircelle, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 2261-7 et R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'évolution des conditions d'acquisition par une organisation syndicale de la représentativité telle qu'elle résulte de la loi n° 789-2008 du 20 août 2008 conduit à apprécier différemment, en application de l'article L.2261-7 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les conditions mises à la révision d'un accord collectif d'entreprise ;

Attendu, ensuite, qu'aux termes de l'article L. 2261-7 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du livre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord ; qu'il en résulte que l'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord ; Et attendu qu'ayant constaté que le syndicat CGT-FO avait perdu sa représentativité pour le cycle électoral au cours duquel les négociations de l'accord de révision ont eu lieu, la cour d'appel en a déduit à juste titre l'absence de trouble manifestement illicite justifiant la suspension de l'accord de révision ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le second moyen, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant constaté que la preuve de l'existence de négociations séparées n'était pas rapportée, la cour d'appel a estimé, dans le cadre de son pouvoir souverain d'appréciation, que la mauvaise foi de l'employeur n'était pas établie ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Les effets de la révision des conventions et accords collectifs

- L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord se substitue de plein droit aux clauses qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.
- [Art. L2261-8, Code du travail](#)

L'avenant portant révision se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail.

- [Art. L2261-8, Code du travail](#)

L'avenant peut porter révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif.

- [Art. L2261-8, Code du travail](#)

L'avenant portant révision est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

II- La dénonciation des accords collectifs

La convention et l'accord collectif de travail à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. Ils prévoient les conditions dans lesquelles ils peuvent être dénoncés et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, cette durée est de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord et doit donner lieu à dépôt (*C. trav., art. L. 2261-9*).

I- Les modalités de la dénonciation

Cour de cassation, chambre sociale, 29 juin 1994 (Une convention collective ou un accord collectif ne peut pas être dénoncé durant la négociation annuelle obligatoire. En effet, tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité de salariés, à moins que l'urgence le justifie)

Attendu que les sociétés reprochent également aux juges du fond d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, d'une part, que l'interdiction faite à l'employeur d'arrêter des décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés tant que la négociation est en cours n'a pour but que d'empêcher l'employeur de priver d'objet la négociation même en substituant sa décision unilatérale à celle devant résulter de la négociation ; que cette interdiction ne peut donc pas s'appliquer à la décision de dénonciation d'une convention collective, laquelle reste impérativement en vigueur pendant le délai d'un an et de surcroît entraîne nécessairement l'obligation de négocier ; qu'en énonçant que l'ouverture des négociations collectives entraînait l'interdiction pour l'employeur de dénoncer une convention collective, la cour d'appel a violé les articles L. 132-8 et L. 132-29 du Code du travail ; alors, d'autre part, qu'il résulte des propres termes de l'arrêt attaqué que la négociation litigieuse a débuté par une réunion du 18 mars 1988 et que l'accord du 30 mars 1987 a été dénoncé le 11 mars 1988 ; qu'en énonçant néanmoins que la dénonciation en cause était intervenue en cours de négociation et qu'elle était par suite contraire aux dispositions de l'article L. 132-29 du Code du travail, la cour d'appel a violé par fausse application ce texte légal ; alors, enfin, que l'article L. 132-29 du Code du travail ne prévoit pas la nullité de la décision unilatérale prise par l'employeur pendant le cours de la négociation collective d'entreprise ; qu'en déclarant néanmoins que la dénonciation par les sociétés de l'accord du 30 mars 1987 était nulle, la cour d'appel a de ce chef encore violé le texte susvisé ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel ayant constaté que la première réunion prévue pour le 2 mars 1988 avait été reportée par les sociétés au 18 mars, a retenu que la négociation était déjà en cours lors de la dénonciation de l'accord collectif intervenue le 11 mars 1988 ;

Et attendu, ensuite, qu'elle a jugé à bon droit que cette dénonciation constituait une décision unilatérale qui ne pouvait être prise par l'employeur pendant le cours de la négociation, et que, dès lors, elle était nulle et de nul effet ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli ;

Cour de cassation, chambre sociale, 24 février 1993 (procédure de dénonciation)

Attendu, selon les ordonnances de référé attaquées (conseil de prud'hommes de Nice, 28 juin 1990), que la société Nice-Matin a conclu le 31 mai 1968 un accord collectif avec la Chambre syndicale typographique niçoise CGT prévoyant la désignation de délégués syndicaux supplémentaires ; que, par lettre du 12 avril 1989, la société Nice-Matin a

dénoncé auprès des sections syndicales l'accord du 31 mars 1968 et que, le 19 avril, elle a précisé aux sections syndicales que l'accord dénoncé était en réalité celui du 31 mai 1968 et non celui, inexistant, du 31 mars ; qu'aucun nouvel accord n'a été conclu ; que, prétendant que la dénonciation de l'accord était irrégulière, les délégués syndicaux ont saisi la juridiction prud'homale, statuant en référé, d'une demande en paiement d'heures de délégation pour le mois de mai 1990 ;

Attendu que la société fait grief aux ordonnances attaquées d'avoir fait droit aux demandes des salariés, alors, selon le moyen, d'une part, qu'un accord d'entreprise peut être valablement dénoncé aux représentants dans l'entreprise du syndicat signataire ; qu'en énonçant que la dénonciation de Nice-Matin de l'accord d'entreprise du 31 mai 1968 n'était pas régulière au motif que cette dénonciation avait été adressée aux sections syndicales et non pas aux syndicats signataires, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 132-8 du Code du travail ; alors, d'autre part, qu'il résulte du dossier que la dénonciation litigieuse a été faite à M. M... "secrétaire général FO" et à M. G... "secrétaire général CSTN" ; qu'en énonçant que les dénonciations avaient été faites à des sections syndicales sans personnalité morale, le conseil de prud'hommes a dénaturé les termes clairs et précis des dénonciations en violation de l'article 1134 du Code civil ; alors, en outre, que l'ordonnance entreprise constate que l'erreur matérielle entachant la dénonciation indiquant un accord inexistant du 31 mars 1968 a été rectifiée de telle sorte qu'à cette date soit substituée celle du 31 mai 1968 ; qu'en énonçant néanmoins que seul un accord inexistant du 31 mars 1968 aurait été dénoncé, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences qui en résultaient en violation de l'article L. 132-8 du Code du travail ; alors, enfin, que la dénonciation d'une convention collective doit être faite après l'expiration d'un préavis de trois mois, sauf stipulation, dans l'accord, d'une durée différente ; qu'une fois dénoncée, la convention reste en vigueur pendant un an à compter de la date de la dénonciation ; que le conseil de prud'hommes a constaté que l'accord d'entreprise litigieux avait été dénoncé le 12 avril 1989 et qu'il devait continuer à produire ses effets jusqu'au 11 juillet 1990 soit un an et trois mois après la date de dénonciation ; qu'en statuant de la sorte, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'article L. 132-8 du Code du travail énonçant que la dénonciation d'une convention collective doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention, c'est à bon droit que les juges du fond ont décidé que la dénonciation notifiée à une section syndicale était irrégulière ; Attendu, ensuite que les lettres de dénonciation ne sont pas produites ; D'où il suit que le moyen est irrecevable en sa deuxième branche et mal fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois

Cour de cassation, chambre sociale, 29 juin 2019 (caducité et dénonciation d'un accord)

Attendu, selon les jugements attaqués (conseil de prud'hommes de Grasse, 26 septembre et 5 décembre 2017), que le 29 septembre 2011, la société Tournaire a signé avec les organisations syndicales de l'entreprise un accord collectif fixant les conditions de mise en place de la " prime de partage de profits " instituée par l'article 1er de la loi de finances n° 2011-894 du 28 juillet 2011 ; qu'à la suite de l'abrogation de cet article par la loi de finances du 22 décembre 2014, l'employeur a cessé de verser la prime de partage de profits ; que sept salariés de l'entreprise ont saisi la juridiction prud'homale en décembre 2015 pour obtenir paiement de la prime au titre des années 2014 et 2015

que l'employeur a opposé la caducité de l'accord ;

Attendu que l'employeur fait grief aux jugements de dire que l'accord de partage des profits signé le 29 septembre 2011 dans l'entreprise est encore applicable hormis l'article 5 déterminant les allègements sur les prélèvements sociaux, et de le condamner en conséquence à verser aux salariés une certaine somme au titre de la prime de partage des profits pour l'année 2014, alors selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des constatations du jugement attaqué que l'accord d'entreprise conclu le 29 septembre 2011 avait pour seul objet la mise en place d'une prime de partage des profits, en application de la loi du 28 juillet 2011 qui en imposait le versement à la société Tournaire et assortissait cette obligation d'un allègement sur les prélèvements sociaux ; que l'abrogation de la loi du 28 juillet 2011 a entraîné, avec la suppression de l'obligation de versement d'une telle prime, la suppression des allègements de charges sociales subséquentes ; qu'il en résulte que l'accord d'entreprise était devenu caduc et qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a fait une fausse application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2251-1 du code du travail et a violé ensemble les dispositions des articles 1108 et 1126 du code civil dans leur rédaction applicable en la cause (nouveaux articles 1163 et 1186 du code civil) ;

2°/ qu'en jugeant l'accord de partage des profits encore applicable " sauf son article 5 " relatif aux allègements prévus sur les prélèvements sociaux, sans rechercher, ainsi que l'y invitaient les conclusions de la société Tournaire, si les stipulations de l'accord n'étaient pas indivisibles et si la clause de l'article 5 n'était pas déterminante des autres, de telle sorte qu'elle ne pouvait être écartée sans que l'ensemble de l'accord d'entreprise devienne ainsi caduc, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de l'article 1134 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause (nouvel article 1186) et des articles L. 2261-9 et L. 2251-1 du code du travail ;

3°/ que la validité et la survie de la prime litigieuse ne pouvaient être appréciées de manière autonome et indépendante du régime social qui était le sien et des charges sociales dont elle était assortie ; qu'en considérant que la clause prévoyant le versement de la prime litigieuse constituait une disposition plus favorable aux salariés que la loi, susceptible dès lors de demeurer applicable malgré la modification des règles d'ordre

public absolu relatives aux charges sociales qui l'assortissent et en l'absence de toute manifestation explicite de volonté en faveur de ce maintien en application, le conseil de prud'hommes a méconnu le sens et la portée des dispositions de l'article L. 2251-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'abrogation d'un dispositif législatif prévoyant en faveur des salariés de certaines entreprises une prime obligatoire de participation, assortie de dispositifs d'exonération de charges, ne rend pas caduc de plein droit un accord collectif instaurant cette prime dans l'entreprise ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que l'accord d'entreprise était à durée indéterminée, qu'il spécifiait les conditions d'attribution de la prime de partage de profits, sans la conditionner au maintien de la législation en vigueur ou à l'octroi d'exonérations particulières et qu'il précisait les conditions de sa dénonciation, a dit à bon droit que l'accord demeurait applicable ;

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

Cour de cassation, chambre sociale, 5 décembre 2007 (dénonciation partielle)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 avril 2006), que le 17 décembre 2002, un accord reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale, fixant à sept le nombre des établissements distincts et définissant les moyens accordés aux différentes instances représentatives du personnel a été conclu entre des syndicats représentatifs et la société Novergie et ses filiales ; que le 2 mars 2004, un avenant intégrant trois autres sociétés dans le périmètre de l'unité économique et sociale a été signé ; que le 7 juin 2004, la direction de l'unité économique et sociale Novergie a notifié aux délégués syndicaux centraux la dénonciation de l'accord cadre du 17 décembre 2002 ;

Attendu que les sociétés de l'unité économique et sociale Novergie font grief à l'arrêt d'avoir dit que la dénonciation faite le 7 juin 2004 de l'accord cadre du 17 décembre 2002 n'était que partielle et de nul effet, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsque l'accord collectif est complété par des avenants expressément qualifiés de tels, la partie qui dénonce l'accord, dénonce nécessairement les avenants qui s'y sont incorporés de plein droit ; qu'est seulement irrégulière la dénonciation qui ne porte expressément que sur certains de ces avenants ; qu'en revanche lorsque l'employeur dénonce un accord collectif sans autre précision, il dénonce régulièrement l'accord tel qu'il existe au jour de la dénonciation, en ce compris ses annexes et ses avenants modificatifs ; qu'en l'espèce, il résulte des termes de l'arrêt que l'accord cadre du 17 décembre 2002 était accompagné d'annexes et avait été complété par un avenant en date du 2 mars 2004 et que la lettre de dénonciation stipulait "conformément à l'article 5-1 de l'accord-cadre sur les structures de représentation sociale et à l'article L. 132-8 du code du travail nous vous informons que nous dénonçons l'accord signé le 17 décembre 2002" ; qu'en affirmant qu'une telle dénonciation était partielle dès lors qu'elle ne visait pas expressément les annexes 1, 2 et 3 et l'avenant du 2 mars 2004 à cet accord du 17 décembre 2002, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 132-7, L. 132-8 du code du travail et 1134 du code civil ;

2°/ que les juges ne peuvent dénaturer les écrits soumis à leur appréciation ; qu'en l'espèce, la lettre de dénonciation indique qu'elle a pour «objet : Dénonciation de

l'accord cadre sur les structures de représentation sociale de Novergie du 17 décembre 2002" et stipule "conformément à l'article 5-1 de l'accord-cadre sur les structures de représentation sociale et à l'article L. 132-8 du code du travail nous vous informons que nous dénonçons l'accord signé le 17 décembre 2002" ; que motivant cette dénonciation et donnant ainsi les bases et le cadre de la négociation future, le directeur général de la société a indiqué «l'existence de l'unité économique et sociale entre les structures régionales et Novergie SA n'est pas contestée. Cependant, il apparaît à l'usage difficile de considérer que les structures de représentation sociale retenues sont adaptées pour répondre aux particularités régionales de Novergie.» ; qu'il résultait ainsi clairement de cette lettre que la dénonciation portait bien sur la totalité de l'accord cadre du 17 décembre 2002, l'employeur prenant seulement soin de préciser les motifs de la dénonciation en indiquant notamment qu'elle n'était pas motivée par la contestation de l'unité économique et sociale existante ; qu'en affirmant néanmoins que la dénonciation ne portait que sur les dispositions relatives aux institutions représentatives au sein de l'unité économique et sociale et de leurs moyens, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'accord cadre sur les structures de représentation sociale de Novergie en date du 17 décembre 2002 ;

3°/ que les juges ne peuvent dénaturer les conclusions des parties ; qu'en l'espèce la société Novergie affirmait dans ses conclusions que «le fait que la société Novergie précise reconnaître l'existence d'une Unité économique et sociale ne peut en rien permettre à la cour de considérer que la dénonciation est partielle. Il ne s'agit que d'une déclaration d'intention destinée tout au plus à déterminer le cadre des négociations futures devant s'engager suite à la dénonciation» ; qu'en affirmant néanmoins que la société Novergie contestait vainement que la reconnaissance de l'existence d'une unité économique et sociale n'était qu'une déclaration d'intention destinée à encadrer le périmètre des négociations futures, la cour d'appel a manifestement violé les articles 4 du nouveau code de procédure civile et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'accord du 17 décembre 2002 avait pour objet, d'une part, la reconnaissance d'une unité économique et sociale et, d'autre part, l'organisation d'une représentation et la définition des moyens dont elle dispose dans le cadre ainsi reconnu, et retenu que la lettre du 7 juin 2004 portant dénonciation de l'accord dont les termes ambigus rendaient nécessaire l'interprétation ne remettait en cause que les dispositions relatives aux institutions représentatives au sein de l'unité économique et sociale et leurs moyens, la cour d'appel en a exactement déduit que la dénonciation était partielle et, partant, nulle ;

D'où il suit qu'abstraction faite des motifs inopérants critiqués dans ses première et troisième branches, le moyen n'est pas fondé ;

Cour de cassation, chambre sociale, 12 février 1991 (délai de préavis)

Sur le premier moyen :

Attendu selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 5 juin 1989) qu'au sein de la Société fermière du casino municipal de Cannes a été conclu le 5 avril 1980 un accord collectif d'entreprise fixant notamment les règles de répartition des pourboires et d'attribution des parts ; que cet accord a été modifié le 15 avril 1981 et le 27 janvier 1983 par deux accords instituant un nouveau taux du pourcentage des pourboires à répartir et une progression annuelle de la valeur du point garantie ; que ces trois accords ont été dénoncés le 3 septembre 1985 avec un préavis d'un an et qu'aucun nouvel accord ne leur a été substitué ;

Attendu qu'il est fait grief aux arrêts d'avoir décidé que les accords d'entreprises dénoncés avaient cessé tout effet le 3 septembre 1987 et d'avoir en conséquence débouté les salariés de leur demande tendant au maintien de ces accords jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions, alors, selon le moyen, d'une part, que les dispositions de l'article 16 de l'accord du 5 avril 1980 suivant lesquelles " en cas de dénonciation le présent accord demeurera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord " ne sont pas contraires à l'article L. 132-8, alinéa 3, du Code du travail, alors, d'autre part, que le préambule de la convention collective des employés de jeux dans les casinos autorisés dispose qu'un accord qui aura pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement les dispositions de la présente convention collective nationale et notamment que les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération seront signés par le directeur responsable et le ou les représentants du personnel des jeux de l'établissement, que l'article 24 de la convention collective dispose que les casinos sont tenus d'afficher dès le début de la saison dans les vestiaires des employés de jeux un extrait de l'état 3 visé à l'arrêté du 23 décembre 1959 portant réglementation des jeux dans les casinos, relatif au mode de partage des pourboires ; que l'article 26 de la même convention collective énonce que les pourboires sont recueillis dans des conditions fixées par l'avenant d'établissement et que l'article 31 précise que l'attribution des parts sera faite chaque année selon le barème établi pour chaque établissement après accord avec les syndicats signataires de la convention présents dans l'établissement et fera l'objet d'une disposition dans l'avenant prévu au préambule de la convention collective ; que l'ensemble de ces dispositions obligeait l'employeur à la conclusion d'un accord d'établissement ; qu'en outre les employés avaient effectivement bénéficié des avantages contenus dans les avenants dénoncés ; qu'enfin, le refus de l'employeur de négocier constituait une violation des articles L. 132-27 et L. 132-28 du Code du travail ;

Mais attendu d'une part, que la clause qui prévoit sans fixation de délai le maintien en vigueur, de la convention collective dénoncée jusqu'à la prise d'effet de la nouvelle ne pouvait constituer l'exception prévue par l'article L. 132-8, alinéa 3, du Code du travail ;

Attendu, d'autre part que ni les dispositions de la convention collective applicable, ni un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de négocier n'étaient de nature à assurer le maintien des accords dénoncés au-delà de la durée prévue par l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Dénonciation d'un accord d'entreprise conclu à la suite de l'approbation des salariés d'un projet de l'employeur dans une entreprise dépourvu de délégué syndical et de moins de onze salariés

La loi du 29 mars 2018 précise les modalités de dénonciation des accords d'entreprise conclus par l'approbation des salariés d'un projet de l'employeur. L'accord ou l'avenant de révision ainsi conclu peut être dénoncé à l'initiative de l'employeur dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13. Ils peuvent également être dénoncés à l'initiative des salariés dans les conditions prévues par l'accord ou à défaut de stipulation expresse par les mêmes articles L. 2261-9 à L. 2261-13, sous réserve des dispositions suivantes :

- les salariés représentant les deux tiers du personnel notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur ;
- la dénonciation à l'initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord ([C. trav., art. L. 2232-22](#)).

II - Effets de la dénonciation

1- Nouvelle négociation

Cour de cassation, chambre sociale, 09 février 2009 (Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation)

Vu les articles L. 132-2, L. 132-8 et L. 132-19 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'à partir de l'année 1990, la société Lyonnaise des eaux a engagé avec les organisations syndicales représentatives de salariés des négociations en vue de réviser le statut du personnel résultant d'un accord collectif du 22 juin 1947 modifié par deux avenants signés en juin 1975 et le 6 décembre 1984 ; qu'à cet effet, les organisations syndicales de salariés ont été convoquées pour une réunion en date du 19 janvier 1993 ; qu'au cours de la réunion, constatant le blocage des négociations, l'employeur a décidé de notifier à 22 heures aux organisations syndicales sa dénonciation de l'accord collectif de 1947 ; que les délégués syndicaux CGT et CFDT ont alors quitté la réunion ; que la société Lyonnaise des eaux a poursuivi les discussions avec les représentants des organisations syndicales CGT-FO et CFE-CGC et qu'un accord collectif a été signé le 20 janvier 1993 à une heure du matin ;

Attendu que pour débouter l'Union syndicale des personnels de la société Lyonnaise des eaux Dumez CGT et le Syndicat du personnel CGT de la société Lyonnaise des eaux et de l'éclairage de leur demande tendant à voir dire nul et de nul effet l'accord du 20 janvier 1993 passé entre la société Lyonnaise des eaux et les syndicats CGT-FO et CFE-CGC, la cour d'appel énonce que, si les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail prescrivent l'ouverture de négociations dans les trois mois suivant la dénonciation en vue de parvenir à un nouvel accord d'entreprise, elles n'interdisent pas d'ouvrir les négociations avant la notification de la dénonciation ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que la société Lyonnaise des eaux et toutes les organisations syndicales représentatives avaient ouvert les négociations destinées à la refonte entière du statut collectif de 1947 depuis plus de deux ans, et que l'acte de dénonciation de l'employeur est intervenu alors que les négociations pour aboutir à la signature d'un nouvel accord collectif étaient précisément en cours ; qu'il est constant que la réunion du 19 janvier 1993 était précisément une séance de négociation de l'accord collectif à laquelle toutes les organisations étaient régulièrement convoquées et étaient représentées, les délégués syndicaux CFDT et CGT, présents à 14 heures, ayant quitté la salle vers 22 heures ; que les premiers juges ont exactement considéré que le législateur n'imposait aucun délai à l'intérieur du délai de trois mois pour conclure un nouvel accord ; que l'accord collectif du 20 janvier 1993, conclu entre l'employeur et deux organisations syndicales dont la représentativité n'est pas discutée, a été valablement signé ;

Attendu, cependant, qu'aux termes de l'article L. 132-8, alinéa 5, du Code du travail, lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ; qu'il en résulte que, même si des discussions en vue du remplacement par un nouvel accord d'un accord collectif existant peuvent bien être engagées avant toute dénonciation de cet accord, la nouvelle négociation qui doit s'engager, en cas de dénonciation d'un accord par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, en vue de la signature éventuelle d'un accord de substitution ne peut avoir lieu qu'après la dénonciation ; qu'en application des articles L. 132-2 et L. 132-19, toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations

que l'accord signé le 20 janvier 1993 avait été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés aient été invitées à la nouvelle négociation qui s'était engagée après la dénonciation de l'accord de 1947, ce dont il résultait que l'accord était nul, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

2- Survie provisoire

Cour de cassation, chambre sociale, 12 février 1991 (une clause prévoyant la survie de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ne peut constituer l'exception à la règle posée et absence de sanction de l'employeur)

Sur le premier moyen :

Attendu selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 5 juin 1989) qu'au sein de la Société fermière du casino municipal de Cannes a été conclu le 5 avril 1980 un accord collectif d'entreprise fixant notamment les règles de répartition des pourboires et d'attribution des parts ; que cet accord a été modifié le 15 avril 1981 et le 27 janvier 1983 par deux accords instituant un nouveau taux du pourcentage des pourboires à répartir et une progression annuelle de la valeur du point garantie ; que ces trois accords ont été dénoncés le 3 septembre 1985 avec un préavis d'un an et qu'aucun nouvel accord ne leur a été substitué ;

Attendu qu'il est fait grief aux arrêts d'avoir décidé que les accords d'entreprises dénoncés avaient cessé tout effet le 3 septembre 1987 et d'avoir en conséquence débouté les salariés de leur demande tendant au maintien de ces accords jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions, alors, selon le moyen, d'une part, que les dispositions de l'article 16 de l'accord du 5 avril 1980 suivant lesquelles " en cas de dénonciation le présent accord demeurera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord " ne sont pas contraires à l'article L. 132-8, alinéa 3, du Code du travail, alors, d'autre part, que le préambule de la convention collective des employés de jeux dans les casinos autorisés dispose qu'un accord qui aura pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement les dispositions de la présente convention collective nationale et notamment que les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération seront signés par le directeur responsable et le ou les représentants du personnel des jeux de l'établissement, que l'article 24 de la convention collective dispose que les casinos sont tenus d'afficher dès le début de la saison dans les vestiaires des employés de jeux un extrait de l'état 3 visé à l'arrêté du 23 décembre 1959 portant réglementation des jeux dans les casinos, relatif au mode de partage des pourboires ; que l'article 26 de la même convention collective énonce que les pourboires sont recueillis dans des conditions fixées par l'avenant d'établissement et que l'article 31 précise que l'attribution des parts sera faite chaque année selon le barème établi pour chaque établissement après accord avec les syndicats signataires de la convention présents dans l'établissement et fera l'objet d'une disposition dans l'avenant prévu au préambule de la convention collective ; que l'ensemble de ces dispositions obligeait l'employeur à la conclusion d'un accord d'établissement ; qu'en outre les employés avaient effectivement bénéficié des avantages contenus dans les avenants dénoncés ; qu'enfin, le refus de l'employeur de négocier constituait une violation des articles L. 132-27 et L. 132-28 du Code du travail ;

Mais attendu d'une part, que la clause qui prévoit sans fixation de délai le maintien en

vigueur, de la convention collective dénoncée jusqu'à la prise d'effet de la nouvelle ne pouvait constituer l'exception prévue par l'article L. 132-8, alinéa 3, du Code du travail ;
Attendu, d'autre part que ni les dispositions de la convention collective applicable, ni un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de négocier n'étaient de nature à assurer le maintien des accords dénoncés au-delà de la durée prévue par l'article L. 132-8 du Code du travail ;
Que le moyen n'est pas fondé ;

Cour de cassation, chambre sociale, 26 mai 1998 (survie provisoire : caractère d'ordre public)

Vu l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, lorsqu'un accord d'entreprise a été dénoncé par l'employeur, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis ; que durant cette période, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande de l'une des parties, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation ; qu'enfin, lorsque à l'issue de la période aucun accord n'a été conclu, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de cet accord ; qu'il en résulte que les clauses des contrats de travail ne peuvent valablement être modifiées dans un sens moins favorable que celles de l'accord d'entreprise tant que ce dernier reste en vigueur ;

Attendu que, le 8 novembre 1991, la société Hôtel Ritz a dénoncé l'ensemble des accords et usages en vigueur dans l'entreprise concernant la rémunération du personnel ; que, par arrêt définitif du 6 mai 1993, la cour d'appel de Paris a décidé que ces accords continuaient à produire effet jusqu'au 8 février 1993 ; que dès le mois d'avril 1992, un certain nombre de salariés avaient signé un avenant à leur contrat et relatif à leur rémunération ; que soutenant que cet avenant moins favorable que le régime résultant de l'accord collectif dénoncé était illicite, ces salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de salaires et de primes calculés conformément au mode de rémunération antérieur ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leur demande de rappel de salaire pour la période postérieure au 9 février 1993, la cour d'appel a retenu que les avenants signés ne pouvaient produire effet au 1er avril 1992 et ce jusqu'au 8 février 1993, date non discutée de l'expiration de la survie des accords d'entreprise, que l'illicéité ne porte pas sur le principe de la modification mais sur son application dans le temps, qu'à compter du 9 février 1993, l'ancien mode de rémunération n'était plus obligatoire pour l'employeur, que la décision de modification du mode de rémunération exprimée par l'employeur dès le mois de novembre 1991 avait fait l'objet d'une offre aux salariés, que certains l'ont accepté et ont été maintenus à leur poste dans l'entreprise, que dès lors, passé le délai de survie des accords d'entreprise, la décision des deux parties de continuer les relations contractuelles sur un autre mode de rémunération doit s'appliquer de bonne foi ;

Attendu, cependant que les salariés, tant que leur contrat de travail est en cours, ne peuvent valablement renoncer aux avantages qu'ils tirent d'un accord collectif ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que les avenants aux contrats de travail emportaient renonciation aux dispositions de l'accord d'entreprise encore en vigueur au moment de la signature desdits avenants, ce dont il résultait qu'ils étaient nuls, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Cassation sociale 06 juin 2018 (conclusion d'un accord de remplacement pendant le préavis)

Vu l'article L. 2261-10 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, ensemble l'article L. 2261-9 du même code ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er janvier 2009 par la caisse régionale de Crédit mutuel méditerranéen (la caisse) en qualité de directeur d'agence, a été licencié le 23 février 2011 pour faute grave ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la caisse à payer au salarié diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt retient que si le licenciement est initié, mené et conclu postérieurement au 1er janvier 2011, date d'application choisie par les signataires de l'accord collectif intervenu le 9 décembre 2010, à effet du 1er janvier 2011, accord dit de substitution au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 du code de travail, un accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation, que conformément aux prévisions du précédent accord collectif et de l'article L. 2261-9 du code du travail, le préavis de dénonciation est de trois mois et qu'ainsi, malgré la volonté des signataires de l'accord du 9 décembre 2010 de fixer au 1er janvier 2011 l'entrée en vigueur du nouveau texte, le salarié est fondé à solliciter le bénéfice de l'application de la convention collective de la fédération du Crédit mutuel méditerranéen pour son licenciement du 23 février 2011 intervenant avant l'expiration du délai de préavis, que le licenciement a donc été opéré sans que l'employeur ne respecte la procédure spéciale de licenciement disciplinaire prévue par l'article 812-1 de cette convention, instituant une garantie de fond ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, malgré l'emploi de formulations inadaptées indiquant que « la dénonciation ne correspond pas à la volonté des parties à la négociation, c'est la voie de la signature d'un accord de substitution pour aboutir avant le 1er janvier 2011 qui est choisie », les signataires de l'accord collectif conclu le 9 décembre 2010, à effet au 1er janvier 2011, accord de substitution au sens des dispositions de l'article L. 2261-10 du code de travail comme se substituant au texte antérieur de la convention collective de la fédération du Crédit mutuel méditerranéen, ont choisi, sans aucune ambiguïté et de manière expresse, de faire application des dispositions des articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, ce dont il résultait qu'en application de ces textes, la convention collective précitée dans sa version antérieure avait cessé d'être applicable à la date de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution du 9 décembre 2010, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la caisse régionale du Crédit mutuel méditerranéen à payer à M. X... les sommes de 100 000 euros à titre d'indemnité

pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 24 568,08 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2 456,88 euros brut à titre de congés payés sur préavis et 130 761,18 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 15 juin 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

3- Notion d'accord de substitution

Cour de cassation chambre sociale, 30 novembre 1994 (Un accord de substitution peut ne porter que sur certains domaines réglés par les accords antérieurs et se contenter de prévoir que les autres points feront l'objet de négociations ultérieures)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 14 mai 1991) que le Syndicat autonome des entreprises de carénage de Brest a dénoncé, le 21 janvier 1986, l'ensemble des accords collectifs conclus localement depuis 1957 avec les organisations syndicales représentatives ; que cette dénonciation a entraîné l'ouverture de négociations ; que ces négociations ont abouti le 3 mars 1986 à la signature d'un protocole d'accord ; que celui-ci prévoyait les dispositions applicables dans les entreprises de carénage à la suite de la dénonciation et précisait que les autres points du mémorandum remis le même jour par les employeurs aux organisations syndicales feraient l'objet de négociations ultérieures ; que les employeurs concernés ont, jusqu'au 22 avril 1987, maintenu au profit des salariés les avantages résultant des accords dénoncés ; qu'après cette date, ils n'ont plus appliqué que l'accord du 3 mars 1986, ainsi que les dispositions résultant des négociations ultérieures ; que, pour obtenir le maintien d'avantages acquis en vertu des anciens accords, les salariés se sont mis en grève en avril 1987 ;

Attendu que M. X... et 41 autres salariés de la société EGMO Car font grief à l'arrêt de les avoir déboutés de leurs demandes en paiement de salaires et accessoires de salaires sur le fondement de droits acquis, et en paiement des journées de grèves, alors, selon le moyen, qu'il résulte des constatations que l'accord conclu le 3 mars 1986 était partiel et imparfait puisqu'il renvoyait à la négociation pour les points non traités ; que faute d'un accord postérieur, aux termes de ces négociations, il n'avait donc pas vocation à se substituer aux précédents accords sur les points sur lesquels il n'avait pas été conclu ; qu'en décidant autrement, la cour d'appel a violé l'article L. 132-8, alinéa 6, du Code du travail ; alors, surtout, qu'il résulte encore des constatations de l'arrêt attaqué que les accords dénoncés étaient nombreux et constituaient une succession de dispositions négociées depuis 1957 ; que, dans ces conditions, faute d'un visa exprès des textes dénoncés et remplacés, l'accord signé le 3 mars 1986 ne pouvait se substituer qu'aux précédents accords portant sur le même objet ; qu'en décidant autrement, la cour d'appel a derechef violé les dispositions susvisées ; alors, enfin, que la cour d'appel ne pouvait sans violer l'accord en cause affirmer que la négociation avait porté sur tous les points du litige et s'était concrétisée par cet accord alors même que celui-ci renvoyait à la négociation sur de nombreux points, comme elle l'avait par ailleurs constaté ; qu'elle a, ce faisant derechef violé l'article L. 132-8 et l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que lorsque, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8, alinéa 6, du Code du travail, un accord collectif a été dénoncé, les salariés des entreprises concernées ne conservent, à l'expiration des délais de préavis, les avantages individuels qu'ils ont acquis que si les négociations engagées à la suite de la dénonciation n'ont pas abouti à la conclusion d'un nouvel accord ;

Et attendu qu'ayant constaté que les accords dénoncés portaient sur les salaires et les accessoires des salaires, la cour d'appel a pu décider que l'accord du 3 mars 1986, qui

avait le même objet, même si les parties étaient convenues de poursuivre les négociations, était un accord de substitution, et dès lors, qu'à défaut de clause contraire plus avantageuse pour les salariés, qu'après la conclusion de ce nouvel accord, ils ne pouvaient se prévaloir de droits acquis sous l'empire des dispositions antérieures ;
Que le moyen n'est pas fondé ;

Cour de cassation, chambre sociale, 03 mars 1998 (Un accord de substitution met fin à l'ancienne convention collective même s'il ne prévoit pas de dispositions plus favorables solution similaire pour le remplacement des accords dénoncés)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 26 octobre 1995), que selon un traité de fusion-absorption en date du 9 septembre 1987 à effet du 1er janvier 1988, la société Solvi qui exerçait une activité de vernissage et d'impression sur fer blanc a été absorbée par la société Sollac laquelle exerce une activité sidérurgique ; qu'un accord pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables à effet du 1er janvier 1989 a été conclu le 1er décembre 1988 ; que les salariés qui bénéficiaient auparavant de la Convention collective nationale pour le personnel des Imprimeries du labeur et des industries graphiques, dite " convention du livre ", ont été soumis à partir du 1er janvier 1989 à la convention collective de la sidérurgie de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle ; qu'entendant obtenir le rétablissement de la convention du livre ou à défaut le maintien des avantages acquis, M. X... agissant en qualité de salarié Sollac anciennement Solvi et de délégué syndical et le Syndicat du livre, du papier et de la communication CGT Moselle, ont fait assigner la société Sollac ;

Sur le premier moyen :

Et attendu, ensuite, que la négociation qui doit s'engager dans l'entreprise concernée pour l'adaptation aux nouvelles dispositions conventionnelles, lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison d'une fusion, est régie par les dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail ; qu'il résulte de cet article que l'ancienne convention cesse de produire effet lorsqu'un accord d'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables est conclu, même si cet accord ne prévoit pas des dispositions plus favorables aux salariés que la convention mise en cause ; qu'il s'ensuit que le moyen, mal fondé en sa première branche, manque en fait en sa deuxième branche

III- La mise en cause de la convention collective

L'[article L. 2261-14 du Code du travail](#) prévoit que, si une convention ou un accord collectif est mis en cause, en raison d'une modification de la situation juridique ou d'un changement de l'activité de l'employeur, une négociation doit s'engager dans les 3 mois suivant la demande d'une des parties intéressées soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

Les [articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 du Code du travail](#) complètent ces articles en permettant d'anticiper la négociation lorsque la mise en cause résulte d'une modification de la situation juridique de l'employeur et de conclure :

- soit un accord applicable aux seuls salariés transférés permettant d'assurer la transition avec l'accord de l'entreprise d'accueil (*C. trav., art. L. 2261-14-2*) ;
- soit un accord d'adaptation couvrant l'ensemble des salariés impactés par une opération de restructuration ou de réorganisation, par exemple une fusion d'entreprise et révisant ou se substituant aux dispositions conventionnelles applicables dans les entreprises concernées.

Cassation sociale, 24 février 1993 (transfert entité économique)

Vu l'article L. 132-8 du Code du travail ;

Attendu qu'en vertu des dispositions combinées des alinéas 3 et 7 de ce texte, lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif 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, ladite convention ou ledit 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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ; que la convention ou l'accord substitué visé par ce texte est celui résultant de la négociation qui doit s'engager dans l'entreprise, soit pour l'adaptation des dispositions conventionnelles antérieures à celles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles dispositions, selon le cas ; Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le contrat de travail de M. X..., chef cuisinier au service de la société Clinique Jeanne d'Arc, a été transféré à la société Sogères à compter du 4 février 1985 ; que la société Sogères a licencié M. X... le 4 mai 1985 ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande en paiement d'un complément d'indemnité de licenciement fondée sur la convention collective des établissements d'hospitalisation privée qui régissait son précédent employeur, la cour d'appel a retenu que le transfert n'avait pas mis en cause, au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail, la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration, applicable, au sein de l'entreprise Sogères, à tous les contrats de travail conclus par elle, conformément aux dispositions de l'article L. 135-2 du Code du travail, et que les salariés dont le contrat de travail avait été transféré ne pouvaient prétendre qu'au maintien des avantages acquis sous l'empire de la convention collective antérieure, parmi lesquels ne figurait pas l'indemnité de licenciement ;

Attendu, cependant, qu'il résultait, d'une part, des constatations de la cour d'appel que la convention collective applicable dans l'entreprise exploitée par la société Clinique Jeanne d'Arc avait été mise en cause par le transfert d'un certain nombre de contrats de travail à un autre employeur qui n'était pas soumis à la même convention collective ; que, d'autre part, il était admis par les deux parties que ces contrats de travail avaient été transférés en vertu des dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail ;

D'où il suit qu'en omettant de vérifier s'il y avait eu, ou non, en la cause, cession d'une entité économique autonome, une telle cession entrant dans les prévisions de l'article L. 132-8 du Code du travail et imposant, à défaut d'accord d'adaptation, le maintien en vigueur, pendant le délai d'un an, de la convention collective liant le cédant à l'égard des anciens salariés de l'entreprise cédée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Cassation sociale, 15 mai 2011 ((sortie du champ d'application professionnel d'une convention de branche : le changement d'activité).

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X..., engagée le 1er avril 2005 en qualité de chef comptable par la société LP finances, devenue LCP finances, a été, après mise à pied conservatoire, licenciée pour faute grave le 31 août 2006 ;

Vu l'article L. 2261-14 du code du travail ;

Attendu que pour condamner la société à payer à la salariée un complément de congés payés de 914 euros, l'arrêt retient que l'abandon par l'employeur de son activité d'hôtel déclarée comme constituant lors de la signature du contrat de travail son activité principale, intervenu en cours d'exécution du contrat, constitue une transformation de l'entreprise sans incidence sur l'exécution du contrat qui ne lui permet pas d'imposer à la salariée la sortie du champ de la convention collective obligatoirement applicable ;

Qu'en statuant ainsi par ce seul motif, alors que la mise en cause d'une convention collective peut résulter d'un changement d'activité de l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Cassation sociale, 21 mai 1997 (sortie du champ d'application territorial d'une convention de branche).

Vu les articles L. 132-5 et L. 132-8 du Code du travail et l'article 1er de la convention collective départementale de la métallurgie du Rhône du 21 mai 1976 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui a été engagé, le 25 mars 1991, en qualité d'ajusteur-monteur par la société Belleli France et qui travaillait sur un chantier situé dans le département de l'Isère, a réclamé le paiement des indemnités de grand déplacement en application de la convention collective de la métallurgie de l'Isère, que son employeur refusait de lui accorder du fait du transfert de son siège social dans le département du Rhône ;

Attendu que, pour condamner la société Belleli France à payer à M. X... deux sommes à titre d'indemnité de déplacement, la cour d'appel énonce que, tant que l'entreprise avait son siège dans l'Isère, elle était soumise à la convention collective de l'Isère dont l'arrêté d'extension concernait aussi l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement, que cette convention et que cet arrêté s'imposaient à elle, que, lors du transfert du siège social, elle pouvait se référer à la convention du Rhône mais qu'elle devait alors dénoncer la convention de l'Isère auprès de ses anciens salariés et avec un délai de préavis, que la simple mention sur un bulletin de salaire ne peut constituer une dénonciation qui doit être claire et précise et que, dès lors, c'est à bon droit que M. X..., en vertu des avantages acquis, demande l'application de la convention de l'Isère et de l'accord du 26 février 1976 pour toute la durée de son contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, le siège social de l'employeur ayant été transféré dans le département du Rhône, l'application de la convention collective de la métallurgie de l'Isère et de son annexe II, dit accord du 26 février 1976, s'est trouvée mise en cause du fait de ce transfert, et alors qu'elle n'a pas constaté que l'activité du salarié s'exerçait dans le cadre d'un établissement autonome, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Cassation sociale, 13 octobre 2016 (disparition des signataires)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société APF Arômes et parfums, société spécialisée dans la création de parfums issus de produits de synthèse créée en 1993, a adhéré au syndicat national de produits aromatiques, dénommé Prodarom, lequel était issu de la fusion le 13 décembre 1973 du syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques naturels et du syndicat national des fabricants de produits aromatiques de synthèse ; que Mme X..., salariée de la société à compter du 2 octobre 2006 en qualité d'assistante de direction, licenciée par lettre du 6 janvier 2012 pour inaptitude et impossibilité de reclassement, a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et pour demander un rappel de prime de treizième mois en application d'un accord collectif du 1er juin 1968 signé par le syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques naturels ;

Vu l'article L. 132-7 du code du travail alors applicable ;

Attendu qu'aux termes du texte susvisé, dans sa version applicable du 23 novembre 1973 au 14 novembre 1982, lorsqu'une convention collective a été dénoncée, elle continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée d'un an, sauf clause ou accord prévoyant une durée plus longue et déterminée, à compter de l'expiration du délai de préavis ; que, sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, en cas de mise en cause des accords ou conventions collectives notamment par fusion, cession, scission ou changement d'activité, ces accords ou conventions collectives sont maintenus en vigueur à l'égard des travailleurs antérieurement bénéficiaires qui sont directement affectés par les mesures susindiquées, jusqu'à leur remplacement par de nouvelles conventions ou, à défaut de la conclusion de celles-ci, pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet desdites mesures ;

Attendu que pour condamner la société au paiement de sommes à titre de rappel de prime de treizième mois et des congés payés afférents, l'arrêt retient que, malgré la fusion le 13 décembre 1973 des deux syndicats, l'un signataire de l'accord de 1968, l'autre non signataire, il n'y a pas eu du seul fait de la fusion mise en cause de cet accord, que le syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques n'a disparu que sur le plan juridique et formel mais non dans son essence puisqu'il a en réalité été aspiré, comme l'autre syndicat, dans la constitution du syndicat commun qui s'est ainsi substitué en les absorbant aux deux syndicats qui l'ont constitué de sorte que l'accord de 1968, signé uniquement par le premier syndicat, a de ce fait été apporté et intégré par glissement et faute de dénonciation dans l'objet du nouveau syndicat ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mise en cause résulte de plein droit de l'événement qui l'a entraînée et qu'en cas de mise en cause d'une convention ou d'un accord collectif en raison de la disparition des organisations signataires, ladite convention ou ledit accord collectif continue de produire effet à l'expiration du délai d'un an qui suit le délai de préavis prévu à l'article L. 132-6 du code du travail alors applicable, la cour d'appel, qui a constaté que le syndicat national des fabricants et importateurs d'huiles essentielles et de produits aromatiques naturels avait fait l'objet d'une fusion avec le syndicat national des fabricants de produits aromatiques de synthèse et que le syndicat professionnel Prodarom avait été créé le 13 décembre 1973, ce dont il résultait que l'accord collectif du 1er juin 1968 avait été mis en cause, a violé le texte susvisé ;

l'alinéa précédent, en cas de mise en cause des accords ou conventions collectives notamment par fusion, cession, scission ou changement d'activité, ces accords ou conventions collectives sont maintenus en vigueur à l'égard des travailleurs antérieurement bénéficiaires qui sont directement affectés par les mesures susindiquées, jusqu'à leur remplacement par de nouvelles conventions ou, à défaut de la conclusion de celles-ci, pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet desdites mesures ;

Cassation sociale 13 octobre 2016 (la durée de survie est d'ordre public)

Vu l'article L. 1224-1 du code du travail et l'article L. 2261-14 dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que l'employeur entrant ne peut subordonner le bénéfice dans l'entreprise d'accueil des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, à la condition que les salariés transférés renoncent aux droits qu'ils tiennent d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou qu'ils renoncent au maintien des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif en application du second des textes susvisés ;

Attendu que, pour rejeter les demandes de rappel de salaire au titre de la prime « productivité/qualité/sécurité » ainsi qu'au titre de la répartition des cotisations patronales et salariales de retraite complémentaire, l'arrêt retient que c'est par une décision unilatérale de l'employeur que cette prime a été versée aux salariés transférés non cadres et non administratifs et que ces avantages, ne ressortant pas d'un accord collectif, n'ont pas à être étendus automatiquement aux anciens salariés de la société Stockalliance ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Cassation sociale, 20 avril 2017 (cessation des effets de l'accord au terme du délai de survie)

Vu les articles L. 1224-1 et L. 2261-14 du code du travail et l'article 1134 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée le 3 novembre 1999 par la société Cegetel service au sein de laquelle s'appliquait la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 ; que par avenant du 12 septembre 2005, elle a été nommée aux fonctions de responsable de groupe, statut cadre selon la convention collective ; que son contrat de travail a été transféré à la société Aquitel, au sein de laquelle elle a été classée au coefficient 220, dans la grille de classification issue de la convention collective applicable du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, correspondant à un poste de superviseur, statut agent de maîtrise ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter le paiement de rappel de salaires compte tenu de son statut cadre ;

Attendu que pour condamner la société au paiement d'un rappel de salaire, la cour d'appel retient que pour la période postérieure au 31 octobre 2008, par l'effet du transfert du contrat de travail, la société Aquitel était tenue de le poursuivre dans les conditions mêmes où il était exécuté lors de la cession et que la salariée conservait notamment sa qualification, y compris son statut cadre dans ses rapports avec la société et qu'elle pouvait prétendre au coefficient 280 de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, si du fait de l'absence d'accord de substitution, la salariée pouvait conserver jusqu'au 31 octobre 2008 son statut de cadre et la rémunération résultant de la convention collective nationale des télécommunications, elle ne pouvait prétendre au maintien pour l'avenir de ce statut, qui ne résultait pas du contrat de travail mais des dispositions de cette convention collective qui ne s'appliquait plus, de sorte qu'en la faisant bénéficier du coefficient 280 de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire correspondant au coefficient minimal du statut cadre dans cette convention, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

IV- La fin des avantages individuels acquis

Article L2261-14

- **Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 -**

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 d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu à l'article L. 2261-9, sauf clause prévoyant une durée supérieure.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé

par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une 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 lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article [L. 242-1](#) du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Article L242-1

I.- Les cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'affiliation au régime général des personnes mentionnées aux articles L. 311-2 et L. 311-3 sont assises sur les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette définie à l'article L. 136-1-1. Elles sont dues pour les périodes au titre desquelles ces revenus sont attribués.

II.- Par dérogation au I, sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale :

1° Les sommes allouées au salarié au titre de l'intéressement prévu à l'article L. 3312-4 du code du travail ;

2° Les sommes réparties au titre de la réserve spéciale de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du même code ;

3° Les sommes versées par l'employeur à un plan d'épargne en application de l'article L. 3332-11 du même code ;

4° Les contributions des employeurs destinées au financement des prestations de protection sociale complémentaire entrant dans le champ des articles L. 911-1 et L. 911-2 du présent code, servies au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit, par des institutions de prévoyance, par des institutions de gestion de retraite supplémentaire, par des mutuelles et unions pratiquant des opérations d'assurance et de capitalisation ou par des entreprises régies par le [code des assurances](#), lorsque les garanties revêtent un caractère obligatoire et bénéficient à titre collectif à l'ensemble des salariés ou à une partie d'entre eux, sous réserve qu'ils appartiennent à une catégorie établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat :

a) Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations de retraite supplémentaire déterminées par décret. L'abondement de l'employeur à un plan d'épargne pour la retraite collectif exonéré aux [termes de l'article L. 3334-6 du code du travail](#) est pris en compte pour l'application de ces limites ;

b) Dans des limites fixées par décret, pour les contributions au financement de prestations complémentaires de prévoyance, à condition, lorsque ces contributions financent des garanties portant sur la prise en charge de frais de santé, que ces garanties soient conformes aux dispositions de l'article L. 871-1 du présent code. L'exclusion d'assiette est aussi applicable au versement de l'employeur mentionné à l'article L. 911-7-1.

Les dispositions du présent 4° ne sont pas applicables lorsque les contributions des employeurs se substituent à d'autres revenus d'activité qui ont été soumis à cotisations en application du I du présent article et versés au cours des douze derniers mois ;

5° La contribution de l'employeur d'une entreprise de moins de cinquante salariés à l'acquisition des chèques-vacances, dans les conditions fixées aux articles [L. 411-9](#) et [L. 411-10](#) du code du tourisme ;

6° Les avantages mentionnés au I des articles [80 bis](#) et [80 quaterdecies](#) du code général des impôts. L'avantage correspondant à la différence définie au II de l'article 80 bis du même code est pris en compte dans la détermination de l'assiette définie au I du présent article lors de la levée de l'option ;

7° Dans la limite de deux fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3 du présent code, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'[article 80 ter du code général des impôts](#) qui ne sont pas imposables en application de l'article 80 duodecimes du même code. Toutefois, sont intégralement assujetties à cotisations les indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions de mandataires sociaux, dirigeants et personnes mentionnées à l'article 80 ter du même code d'un montant supérieur à cinq fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3 du présent code, ainsi que celles versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail d'un montant supérieur à dix fois le montant de ce même plafond. En cas de cumul d'indemnités versées à l'occasion de la cessation forcée des fonctions et de la rupture du contrat de travail, il est fait masse de l'ensemble de ces indemnités ; lorsque le montant de celles-ci est supérieure à cinq fois le montant annuel du plafond défini à l'article L. 241-3, ces indemnités sont intégralement assujetties à cotisations.

