

UNIVERSITE PARIS 1 – Panthéon-Sorbonne

3ème ANNEE DE LICENCE EN DROIT

Année universitaire 2023-2024

**DROIT DU TRAVAIL (semestre 2)**

**LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Cours de Monsieur Grégoire LOISEAU

Professeur à l’Ecole de droit de la Sorbonne

Université Paris 1

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES GENERAUX :

- **P.-H. ANTONMATTEI**, *Droit du travail*, LGDJ, 3e éd., 2023

- **G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKES**,*Droit du Travail,* Précis Dalloz, 37e éd., 2023

- **G. DUCHANGE, F. Favennec-Héry et P.-Y. Verkindt**, *Droit du travail*, LGDJ, 8e éd., 2022

- **P. LOKIEC**, *Droit du travail, Les relations individuelles*, PUF, 3e éd., 2022

- **J.-E. RAY**, *Droit du Travail, droit vivant,* 32e éd., Liaisons, 2023

POUR ALLER PLUS LOIN :

- **G. LOISEAU, P. LOKIEC, L. PECAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU et P.-Y. VERKINDT**, *Droit de la représentation du personnel*, Dalloz Action, 2e éd., 2023

- **G. DUMORTIER,** **G. LOISEAU, P. LOKIEC, et L. PECAUT-RIVOLIER**, *Droit de la négociation collective*, Dalloz Action, 2e éd., 2024

**- G. BELIER, H.-J. LEGRAND et A. CORMIER-LEGOFF,** *Le nouveau droit de la négociation collective*, Wolters Kluwer, 2018

REVUES (électroniques et papier) :

Les éditions Dalloz publient :

- la « Revue de Droit du Travail » (RDT), mensuelle

- la revue « Droit social » (Dr. soc.), mensuelle

Les éditions LexisNexis publient la « Semaine Juridique Social » (JCP S), hebdomadaire

Les éditions Lextenso publient la revue « Bulletin Joly Travail » (BJT), mensuelle (dont l’un des intérêts est le commentaire de décisions des juges du fond)

Les éditions Francis Lefebvre publient la « Revue de Jurisprudence Sociale » (RJS), mensuelle

CODE :

Code Dalloz ou Litec. L’usage du Code est autorisé lors de l’examen de fin de semestre (épreuve de 3h)

SITES :

Sites internet publics gratuits : www.legifrance.fr pour l’actualité législative et judiciaire, la jurisprudence internationale et européenne ; www.courdecassation.fr (Judilibre) pour les arrêts de la Cour de cassation et notamment la Chambre sociale

Le site dalloz.fr propose une actualité juridique quotidienne

**TAble des matières**

SEANCE 1 : INTRODUCTION AUX RELATIONS

COLLECTIVES DE TRAVAIL page 4

SEANCE 2 : LA representatiON syndicale :

LA representatiVITE page 8

SEANCE 3 : LA representatiON syndicale :

L’EXERCICE DU DROIT syndical page 16

SEANCE 4 : LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES : page 29

SEANCE 5 : LES INSTITUTIONS ELUES :

LA MISE EN PLACE DU CSE page 41

SEANCE 6 : LES INSTITUTIONS ELUES :

LES COMPETENCES STRUCTURELLES page 52

SEANCE 7 : LES INSTITUTIONS ELUES :

LES COMPETENCES FONCTIONNELLES page 61

SEANCES 8 : LES INSTITUTIONS ELUES :

LE FONCTIONNEMENT DU CSE page 77

SEANCE 9 : LE CADRE COMMUN AUX INSTITUTIONS

ELUES ET DESIGNEES page 84

SEANCES 10 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE : Le niveau

de la negociation et l’artIculation des normes page 93

SEANCES 11 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

le champ de la negociation page 109

SEANCES 12 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

Le regime des accords collectifs page 119

SEANCE 13 : LES CONFLITS COLLECTIFS page 138

# SÉANCE 1

# INTRODUCTION AUX RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

**I. LA LIBERTE SYNDICALE**

**DOC. 1 :** Convention OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

**DOC. 2 :** CEDH, 2 octobre 2014, affaire *Adefdromil c/ France*, req. n° 32191/09

**II. LA SECTION SYNDICALE**

**DOC. 3 :** Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 09-60.011, publié

**III. LA LIBERTE D’EXPRESSION SYNDICALE**

**DOC. 4 :** Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-24.798, publié

**DOC. 5 :** Article L. 2142-6 du Code du travail

**DOC. 1 : Convention OIT n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical**

Article 2 : Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d’aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s’affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

**DOC. 2 : CEDH, 2 octobre 2014, affaire *Adefdromil c/ France*, req. n° 32191/09**

41. La Cour rappelle que l’article 11 § 1 présente la liberté syndicale comme une forme ou un aspect spécial de la liberté d’association. Les termes « pour la défense de ses intérêts » qui figurent à cet article ne sont pas redondants et la Convention protège la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d’un syndicat par l’action collective de celui-ci, action dont les États contractants doivent à la fois autoriser et rendre possibles la conduite et le développement. Il doit donc être loisible à un syndicat d’intervenir pour la défense des intérêts de ses membres, et les adhérents individuels ont droit à ce que leur syndicat soit entendu en vue de la défense de leurs intérêts.

42. Elle rappelle également que le paragraphe 2 n’exclut aucune catégorie professionnelle de la portée de l’article 11 ; il cite expressément les forces armées et la police parmi celles qui peuvent, tout au plus, se voir imposer par les États des « restrictions légitimes », sans pour autant que le droit à la liberté syndicale de leurs membres ne soit remis en cause.

43. La Cour souligne qu’elle a considéré à cet égard que les restrictions pouvant être imposées aux trois groupes de personnes cités par l’article 11 appellent une interprétation stricte et doivent dès lors se limiter à l’« exercice » des droits en question. Elles ne doivent pas porter atteinte à l’essence même du droit de s’organiser.

44. Partant, la Cour n’accepte pas les restrictions qui affectent les éléments essentiels de la liberté syndicale sans lesquels le contenu de cette liberté serait vidé de sa substance. Le droit de former un syndicat et de s’y affilier fait partie de ces éléments.

45. Pour être compatible avec le paragraphe 2 de l’article 11, l’ingérence dans l’exercice de la liberté syndicale doit être « prévue par la loi », inspirée par un ou plusieurs buts légitimes et « nécessaire, dans une société démocratique », à la poursuite de ce ou ces buts.

*i. Sur l’existence d’une ingérence*

48. La Cour note que les décisions du Conseil d’État, qui ont dénié à la requérante le droit d’exercer les recours en cause, ont été motivées par les dispositions du code de la défense qui interdisent aux militaires d’adhérer à un groupement de nature syndicale. Partant, la Cour considère que ces décisions concernant l’association requérante

*ii. Sur la base légale et le but de l’ingérence*

50. Cette ingérence est intervenue par application des dispositions précitées du code de la Défense, lesquelles actualisent une interdiction ancienne dont font l’objet les militaires à ce sujet. Elle était donc prévue par la loi.

51. La Cour considère ensuite, avec le Gouvernement, que cette interdiction poursuivait un but légitime de préservation de l’ordre et de la discipline nécessaire aux forces armées.

*iii. Sur la nécessité dans une société démocratique*

52. La Cour relève d’emblée que les dispositions internes issues du code de la Défense, sur le fondement desquelles les décisions du Conseil d’État ont été prises, interdisent purement et simplement la constitution et l’adhésion des militaires à tout groupement de nature syndicale.

55. La Cour est consciente de ce que la spécificité des missions incombant aux forces armées exige une adaptation de l’activité syndicale qui, par son objet, peut révéler l’existence de points de vue critiques sur certaines décisions affectant la situation morale et matérielle des militaires. Elle souligne à ce titre qu’il résulte de l’article 11 de la Convention que des restrictions, mêmes significatives, peuvent être apportées dans ce cadre aux modes d’action et d’expression d’une association professionnelle et des militaires qui y adhèrent. De telles restrictions ne doivent cependant pas priver les militaires et leurs syndicats du droit général d’association pour la défense de leurs intérêts professionnels et moraux.

60. En conclusion, la Cour estime que les motifs invoqués par les autorités pour justifier l’ingérence dans les droits de la requérante n’étaient ni pertinents ni suffisants. La Cour considère qu’en lui interdisant par principe d’agir en justice en raison de la nature syndicale de son objet social, sans déterminer concrètement les seules restrictions qu’imposaient les missions spécifiques de l’institution militaire, les autorités internes ont porté atteinte à l’essence même de la liberté d’association. Il s’ensuit qu’elles ont manqué à leur obligation de ménager un juste équilibre entre les intérêts concurrents qui se trouvaient en cause. Si la liberté d’association des militaires peut faire l’objet de restrictions légitimes, l’interdiction pure et simple pour une association professionnelle d’exercer toute action en lien avec son objet social porte à l’essence même de cette liberté, une atteinte prohibée par la Convention.

61. Partant, l’ingérence dénoncée ne saurait passer pour proportionnée et n’était donc pas « nécessaire dans une société démocratique » au sens de l’article 11 § 2 de la Convention.

62. Dès lors, il y a eu violation de l’article 11 de la Convention.

**DOC. 3 :** **Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 09-60.011, publié**

Attendu, selon les jugements attaqués, que M. X... a été désigné, par lettre recommandée en date du 3 novembre 2008, délégué syndical et représentant syndical au sein du comité d'entreprise et du CHSCT de la société Okaidi par la fédération CGT commerce distribution services (le syndicat) ; que le tribunal d'instance a déclaré ce syndicat représentatif au sein de la société Okaidi, mais a annulé les désignations ;

Vu l'alinéa 6 du 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 9 du code civil et les articles L. 2141-4 et L. 2141-5 et L. 2142-1 du code du travail ;

Attendu que l'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord ; qu'à défaut d'un tel accord, le syndicat qui entend créer ou démontrer l'existence d'une section syndicale dans une entreprise, alors que sa présence y est contestée ne peut produire ou être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents ;

Et attendu que l'article L. 2142-1 du code du travail exige, pour la constitution d'une section syndicale, la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise ;

Qu'il en résulte qu'en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance ;

Attendu que pour annuler la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical, le tribunal énonce qu'il convient de tirer toutes les conséquences de droit du refus de la fédération CGT, qui n'apporte au demeurant pas la preuve du risque de représailles au détriment de ses adhérents au sein de l'entreprise Okaidi, d'en communiquer contradictoirement la liste afin d'établir l'existence d'une section syndicale au moins en cours de formation dans l'entreprise Okaidi ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 :** **Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-24.798, publié**

Vu l'article L. 2142-5 du code du travail, ensemble les articles 10 et 11 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

Attendu qu'aux termes du premier des textes susvisés, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ; qu'en vertu de l'article 11 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les membres d'un syndicat doivent pouvoir exprimer devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise ;

Attendu, selon l'ordonnance de référé attaquée, que l'article 9-1 du protocole d'accord préélectoral signé le 17 mai 2016 par la société GRDF et six organisations syndicales précisait que la campagne électorale débutait le 18 octobre 2016 pour se terminer le 16 novembre suivant ; que reprochant aux syndicats CFE-CGC Energies et UNSA Energie d'initier leur campagne électorale avant la date convenue, la société GRDF a saisi le juge des référés du tribunal d'instance ;

Attendu que pour ordonner, sous astreinte, aux syndicats de cesser et faire cesser toute communication à des fins électorales en dehors de la campagne électorale fixée par le protocole d'accord préélectoral, l'ordonnance énonce qu'il résulte de l'article 9.1 du protocole d'accord préélectoral sans la moindre ambiguïté, sauf à dénier tout sens aux mots « campagne électorale », que les actions relevant de ladite campagne, dont les communications à des fins électorales (autrement dit celles se rapportant d'une façon ou d'une autre aux prochaines élections), ne peuvent être entreprises qu'à partir du 17 octobre 2016, et qu'il est prouvé, et du reste non contesté, que la fédération CFE-CGC Energies et le syndicat UNSA Energie ont, et ce à plusieurs reprises, effectué des communications à des fins électorales qui violent de façon caractérisée les obligations qu'ils ont librement contractées en signant le protocole préélectoral ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations l'existence d'un trouble manifestement illicite, le juge des référés a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Article L. 2142-6 du Code du travail**

Un accord d’entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l’entreprise.

A défaut d’accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l’intranet de l’entreprise, lorsqu’il existe.

# SÉANCE 2

# LA REPRESENTATION SYNDICALE :

# LA REPRESENTATIVITE

**I. LA QUALIFICATION D’ORGANISATION SYNDICALE PROFESSIONNELLE**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 20-18.669, publié

**II. LES CRITERES DE LA REPRESENTATIVITE**

**DOC. 2 :** Cass. soc., 9 septembre 2016, n° 16-20.605, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 26 février 2020, n° 19-19.397, publié

**DOC. 4 :** Cons. const., 7 octobre 2010, décision n° 2010-42 QPC

**DOC. 5 :** Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.435, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-13.748, publié

**III. LA DUREE DE LA REPRESENTATIVITE**

**DOC. 7 :** Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 21-13.141, publié

**IV. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que le seuil de 10 % des suffrages exprimés requis au titre du critère de l’audience électorale devrait être abaissé / augmenté.

*Cas pratique :* La société Fibromatic a mis en place le comité social et économique (CSE) à l’occasion des élections professionnelles organisées en janvier 2020. Les syndicats représentatifs à l’issue de ces élections étaient la CFTC et FO. Le syndicat Force Breizh n’avait obtenu que 8 % des suffrages. Par ailleurs, pendant la crise sanitaire, des salariés de l’entreprise ont créé le syndicat Pandémia dont les statuts ont été déposés le 2 avril 2021. Une section syndicale a été constituée dont les adhérents, très actifs pendant la période de reprise d’activité post-confinement, ont axé une grande partie de la campagne électorale sur les nouvelles mesures, notamment le recours au télétravail, instaurées à partir du 15 novembre 2021.

De nouvelles élections se sont tenues du 24 au 26 janvier 2024, le vote étant organisé par voie électronique. A la surprise générale, le syndicat Force Breizh, qui plafonnait à 8 %, a obtenu 33 % des suffrages. Il a fait toute sa campagne sur la protection de l’emploi en Bretagne, prônant une politique de préférence identitaire et défendant une priorité à l’embauche locale. Sa communication était faite à la fois en français et en breton. Le syndicat FO a progressé et est passé de 20 % des suffrages à 26 %. Le syndicat Pandémia a obtenu tout juste 10 % des suffrages exprimés. Quant au syndicat historique de l’entreprise, la CFTC, il est le grand perdant des élections, passant de 40 % à 25 %. Enfin, le syndicat SUD obtient le même score de 6 % qu’aux précédentes élections.

La CFTC n’accepte pas sa défaite et a saisi le tribunal judiciaire pour faire annuler les élections. Elle entend contester la représentativité des syndicats Force Breizh et Pandémia. Quels arguments la CFTC peut-elle invoquer à cet effet ?

**DOC. 1 : Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 20-18.669, publié**

Le SAMUP fait grief au jugement de le déclarer irrecevable à se porter candidat au scrutin destiné à la mesure de l'audience électorale des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés au niveau national, alors « qu'en application de l'article L. 2122-10-6 du Code du travail, une organisation syndicale de salariés qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière, légalement constituée depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné est en droit de se porter candidate au scrutin organisé pour la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les TPE ; qu'aucun texte n'interdit à un syndicat professionnel poursuivant une action interprofessionnelle de se porter candidat à ce scrutin , peu important qu'il ne soit pas affilié à une organisation syndicale représentative national et interprofessionnel ; qu'en déclarant irrecevable la candidature du SAMUP qui remplit toutes les conditions précitées, au motif que poursuivant une action interprofessionnelle, il n'est pas un syndicat professionnel et qu'il n'est pas une union de syndicats, le tribunal judiciaire a violé les articles L. 2122-10-6, L. 2131-1 et L. 2131-2, alinéa 1, et R. 2122-35 du Code du travail ».

Il résulte de l'article L. 2122-10-6 du Code du travail que peuvent être candidates au scrutin permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés 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.

Peuvent ainsi être candidates audit scrutin les organisations syndicales professionnelles, ainsi que les unions et confédérations syndicales, remplissant certaines conditions.

Le code du travail distingue à cet égard les syndicats dits primaires, qui, aux termes de l'article L. 2131-2 du Code du travail regroupent des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale, et les unions de syndicats, au sein desquelles, selon l'article L. 2133-1 du Code du travail, les syndicats professionnels régulièrement constitués peuvent se concerter pour la défense de leurs intérêts matériels et moraux. Il résulte de cette distinction que si les unions de syndicats peuvent être intercatégorielles, les syndicats professionnels primaires doivent respecter dans leurs statuts les prescriptions de l'article L. 2131-2 et ne peuvent dès lors prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.

En l'espèce, le tribunal judiciaire a constaté que, suite à une modification de ses statuts actée en février 2020, le SAMUP avait ajouté à son sigle, son objet et ses conditions d'adhésion, la possibilité de représenter tous les salariés sans exclusive et tous les secteurs d'activité. Il en a exactement déduit que le SAMUP ne pouvait plus être qualifié d'organisation syndicale professionnelle et que, ne constituant pas une union syndicale, il ne pouvait pas être candidat au scrutin permettant de mesurer l'audience syndicale auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 2 : Cass. soc., 9 septembre 2016, n° 16-20.605, publié**

Vu l'article L. 2122-10-6 du Code du travail, ensemble les articles 3 et 8 de la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale ;

Attendu, selon le jugement attaqué, 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, du 28 novembre au 12 décembre 2016, 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, pour faire droit à cette demande, le jugement retient que les statuts du STC disposent en leur article II .3 que "le contenu de son indépendance ne saurait donc aboutir à l'isolement du Syndicat dans la lutte du Peuple Corse. Le STC, combattant et condamnant la domination de type colonial subie par la Corse, ne peut rester indifférent ni à la forme de l'Etat dominateur, parce qu'elle détermine les conditions de sa propre existence, ni à la nature des liens de dépendances imposés à la formation sociale Corse, parce qu'elle fonde la dimension de son propre combat, ni à la candidature de la démarche du projet d'émancipation du Peuple Corse, parce qu'elle concrétise les aspirations fondamentales des travailleurs" ; que les statuts prévoient également que le STC peut s'engager dans des coalitions à condition que leurs objectifs soient compatibles avec les siens : "s'acheminer vers une démocratisation généralisée de l'économie, base fondamentale pour l'autodétermination du Peuple Corse" ; que l'article A/7 dispose que "Les Conseillers prud'homaux sont tenus d'assister aux réunions de l'U.L. et du C.N. Ils doivent prévoir dans leur emploi du temps la tenue de réunions régulières (selon la demande et le nombre de dossiers) avec les permanents plus particulièrement chargés du suivi et du traitement des dossiers prud'homaux"; qu'il figure sur la profession de foi du STC pour les élections du 28 novembre au 12 décembre 2016 les déclarations suivantes : "Priorité, à qualification égale, à l'embauche locale (pour la Corse, corsisation des emplois) et, au niveau des mutations dans le secteur public, priorité aux fonctionnaires qui voudraient revenir dans leur région d'origine" ; que le STC poursuit manifestement un but politique, qui excède les objectifs des organisations syndicales, apparaissant comme l'outil pour diffuser la doctrine de certains courants politiques ; qu'il s'agit d'une organisation régionaliste défendant des intérêts régionalistes ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que le syndicat STC, indépendamment des mentions figurant dans ses statuts, poursuit dans son action un objectif illicite, contraire aux valeurs républicaines, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 26 février 2020, n° 19-19.397, publié**

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. 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.

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

« 1°/ 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 ;

2°/ 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 ».

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. 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. 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. 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.

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, rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cons. const., 7 octobre 2010, décision n° 2010-42 QPC**

1. Considérant qu'aux termes de 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 » ;

2. Considérant que, selon les requérants, cet article méconnaît la liberté syndicale, le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux… du droit syndical » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

4. Considérant, d'une part, que les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 disposent : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix… - Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

6. Considérant, en premier lieu, qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en œuvre du droit des travailleurs de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, de définir des critères de représentativité des organisations syndicales ; que la disposition contestée tend à assurer que la négociation collective soit conduite par des organisations dont la représentativité est notamment fondée sur le résultat des élections professionnelles ; que le législateur a également entendu éviter la dispersion de la représentation syndicale ; que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience ; qu'en fixant le seuil de cette audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 ;

7. Considérant, en second lieu, que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté ;

8. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit.

**DOC. 5 : Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 09-60.435, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué, qu'à la suite d'élections organisées au sein de l'unité économique et sociale (UES) CMA-CGM, le Syndicat national de personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT (SNPS-CGT) a désigné, le 6 juillet 2009, M. X..., qui exerçait déjà cette mission antérieurement, en qualité de délégué syndical central CGT auprès de l'UES ; que, contestant la représentativité du syndicat SNPS-CGT au niveau de l'UES au regard de l'audience électorale, la société CMA-CGM a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation ;

Vu les articles L. 2121-1, L. 2133-3 et L. 2143-3 du Code du travail ;

Attendu, d'abord, que les syndicats affiliés à la même confédération nationale ne peuvent désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi ; ensuite, que lorsque la désignation s'effectue au niveau d'une UES, le seuil de 10 % fixé par l'article L. 2121-1 du Code du travail se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES ; qu'il en résulte que le calcul de l'audience pour la désignation d'un délégué syndical au sein de l'UES tient compte de tous les suffrages ainsi obtenus par les syndicats affiliés à la même confédération syndicale ;

Attendu que pour annuler la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical CGT au sein de l'UES CMA-CGM, le tribunal d'instance relève que le seuil de 10 % invoqué par le syndicat SNPS-CGT au niveau de l'UES tient compte des suffrages obtenus par un autre syndicat, l'UGICT-CGT, et énonce qu'aucune disposition du Code du travail ne permet en l'état du bouleversement opéré par la loi du 20 août 2008 de dire que du fait de la seule affiliation à une même confédération, leur représentation doit être appréciée globalement par le cumul de leurs résultats respectifs alors même que ces organisations syndicales n'ont manifesté aucune volonté en ce sens, en s'associant notamment par le biais de listes communes ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 6 : Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-13.748, publié**

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.

**DOC. 7 : Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 21-13.141, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Pau, 1er mars 2021), lors de l'organisation des élections des membres du comité social et économique, qui se sont déroulées au sein des différents établissements de janvier à décembre 2019, la Société générale comportait deux directions de l'exploitation commerciale (DEC) dans le département des Pyrénées-Atlantiques, la DEC de Pau et la DEC de Bayonne, qui disposaient chacune d'un comité social et économique (CSE) d'établissement.

2. Le 17 février 2020, la DEC de Bayonne a été absorbée par la DEC de Pau et de cette fusion est issue, à compter du mois de juin 2020, la direction commerciale régionale (DCR) de Pau.

3. Par lettre du 17 septembre 2020, la Fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT (le syndicat CGT) a désigné M. [W] en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement DCR de Pau et Mme [M] en qualité de représentant syndical au CSE de ce même établissement.

7. 5. Le syndicat CGT, M. [W] et Mme [M] font grief au jugement d'annuler la désignation de M. [W] en qualité de délégué syndical auprès de l'établissement DCR de Pau et d'annuler la désignation de Mme [M] en qualité de représentant syndical au comité social et économique d'établissement DCR de Pau, alors :

« 1°/ que lorsqu'un établissement est absorbé par un autre au sein d'une même entreprise, une organisation syndicale qui a fait la preuve de sa représentativité au sein de l'établissement absorbé aux dernières élections doit pouvoir désigner un délégué syndical au sein de l'établissement issu de l'absorption et un représentant syndical au comité social et économique d'établissement de ce dernier afin que les salariés de l'établissement absorbé soient représentés jusqu'aux prochaines élections par l'organisation syndicale qu'ils ont élue ; qu'en l'espèce, en exigeant de la Fédération CGT, pour qu'elle puisse désigner un délégué syndical et un représentant au comité social et économique de l'établissement de Pau, avec lequel l'établissement de Bayonne avait fusionné, qu'elle rapporte la preuve de sa représentativité dans l'établissement de Pau, quand il n'était pas contesté que cette organisation syndicale avait obtenu 64 % des suffrages aux dernières élections des membres titulaires du comité social et économique de l'établissement de Bayonne, de sorte qu'elle était en droit de désigner un délégué syndical et un représentant syndical au comité social et économique d'établissement au sein de l'établissement de Pau afin qu'ils représentent la collectivité des salariés venant de l'établissement de Bayonne, le tribunal judiciaire a violé les dispositions des articles L. 2143-3, L. 2314-2 et L. 2122-1 du Code du travail tels qu'interprétés à la lumière des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ;

2°/ en toute hypothèse, que le fait que la représentativité des organisations syndicales soit établie pour toute la durée du cycle électoral même si le périmètre de l'entreprise se trouve modifié ne fait pas obstacle à ce qu'une organisation syndicale désignée représentative dans un établissement puisse se prévaloir durant tout le cycle électoral de cette représentativité quand bien même cet établissement serait absorbé par un autre ; qu'en retenant, pour refuser à la Fédération CGT le droit de désigner un délégué syndical et un représentant au comité social et économique de l'établissement de Pau, avec lequel l'établissement de Bayonne avait fusionné, que la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral quand bien même le périmètre de l'entreprise se trouve modifié, quand la Fédération CGT se prévalait précisément de la représentativité qu'elle avait acquise en début de cycle électoral au sein de l'établissement de Bayonne, afin de désigner des représentants syndicaux au sein de l'établissement de Pau dans l'attente des prochaines élections, le tribunal judiciaire a violé les dispositions des articles L. 2143-3, L. 2314-2 et L. 2122-1 du Code du travail tels qu'interprétés à la lumière des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ».

Réponse de la Cour

8. En application des articles L. 2121-1, L. 2122-1, L. 2143-5 et L. 2314-2 du Code du travail, la représentativité des organisations syndicales est établie pour toute la durée du cycle électoral y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise.

9. Ayant constaté que le syndicat CGT n'avait pas présenté de candidats dans l'établissement de Pau lors des dernières élections professionnelles, le tribunal en a exactement déduit que, n'étant pas représentatif au sein de cet établissement, il ne pouvait procéder à la désignation d'un délégué syndical et d'un représentant syndical au CSE auprès de cet établissement, peu important que l'établissement de Pau ait absorbé celui de Bayonne où ce syndicat avait été reconnu représentatif.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 3

# LA REPRESENTATION SYNDICALE :

# L’EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

**I. LE DELEGUE SYNDICAL**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605, publié

**DOC. 2 :**  Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-60.127, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-13.269, publié

**II. LE REPRESENTANT SYNDICALE AU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE**

**DOC. 4 :** Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.397, publié

**III. LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE**

**DOC. 5 :** Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-23.483, publié

**III. LES MOYENS**

**DOC. 6 :** Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 08-19.917, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-15.005, publié

**IV. L’ACTION EN JUSTICE**

**DOC. 8 :** Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-16.283, publié

**DOC. 9 :** Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-18.226, publié

**DOC. 10 :** Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.718, publié

**DOC. 11 :** Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 22-11.238, publié

**V. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez, en vous appuyant sur l’arrêt du 8 juillet 2020 (doc. 1), que le délégué syndical doit / ne doit pas nécessairement être un candidat ayant recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés.

*Cas pratique :* Madame Cassandre Dudéfin, DRH de la société Fibromatic, doit à présent gérer les suites des élections professionnelles. Le syndicat Force Breizh, devenu majoritaire, se montre déjà très vindicatif et veut forcer Madame Dudéfin à engager des négociations sur les salaires. Cette dernière ayant refusé d’aborder la question avant la négociation annuelle obligatoire prévue sur le sujet en juin 2024, Monsieur Le Mahé, désigné délégué syndical, la menace, si elle ne change pas d’avis, d’assigner la société devant le tribunal judiciaire sur un autre sujet, également sensible, celui du règlement intérieur. Le règlement intérieur n’est pas en effet à jour des derniers textes législatifs – sur la nouvelle définition du harcèlement moral et sur le dispositif des lanceurs d’alerte – mais surtout, il n’a pas été soumis à la consultation pour avis du CSE (à l’époque du comité d’entreprise) lors de sa révision pour y introduire une clause de neutralité interdisant le port de tout signe visible politique, philosophique ou religieux dans l’entreprise. Monsieur Le Mahé a fait savoir à Madame Dudéfin que, si elle ne change pas d’avis, le syndicat engagera une action pour demander la nullité du règlement intérieur qui a été révisé sans la consultation préalable des représentants élus du personnel.

Madame Dudéfin a également des problème avec le syndicat SUD qui n’a pas franchi le seuil de 10 % aux dernières élections. Celui-ci a désigné, le 2 février 2024, Madame Louise Cuvelier comme représentante de la section syndicale et comme représentante syndicale au comité social et économique. Madame Cuvelier est connue pour son tempérament agressif et, d’ailleurs, dès après les résultats des élections, elle a fait reprographier des tracts dénonçant des élections « truquées » pour favoriser des syndicats « à la botte » de l’employeur. Elle a entrepris de distribuer ces tracts, à la fin de chaque journée de travail, dans le hall de l’immeuble occupé par la société, ce dont les clients des autres sociétés occupant l’immeuble se sont plaints. Elle a en outre placardé le même tract, dans un format plus large, sur les panneaux d’affichage syndicaux de l’entreprise. La DRH a exigé de Madame Cuvelier qu’elle retire le tract des panneaux d’affichage, lui faisant observer que leur usage est réservé aux seuls syndicats représentatifs. Madame Cuvelier l’a menacée en retour d’assigner la société en justice pour discrimination syndicale. Excédée, Cassandre Dudéfin envisage par ailleurs de contester la désignation de Madame Cuvelier comme représentante syndicale au CSE.

Dans ce contexte tendu, Madame Dudéfin décide de contacter son avocate, Maître Courbevoix, pour lui faire part de ces différentes situations. Celle-ci vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur chacun des points litigieux.

**DOC. 1 : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-14.605, publié**

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. G..., simple adhérent, en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement du Fossat, en remplacement de M. Y...

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. G... 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. D..., S... et P..., 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°/ qu'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 ».

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 adhrents 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, n° 12-15.807, publié).

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. Y... , 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 [...], le tribunal en a déduit à bon droit que le syndicat avait valablement désigné l'un de ses adhérents, M. G..., en qualité de délégué syndical de l'établissement.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 2 : Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-60.127, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Nîmes, 5 mars 2021), les élections des membres du comité social et économique de la société Medard Berton Guedj Elaidouni (la société), étude d'huissiers de justice à [Localité 4], se sont déroulées le 16 janvier 2018.

2. Le 7 septembre 2020, l'union locale CGT [Localité 4] centre-ville (l'union locale) a désigné M. [C] en qualité de délégué syndical. Par requête du 11 septembre 2020, la société a saisi le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de cette désignation.

11. M. [C] et l'union locale font grief au jugement d'annuler la désignation du 7 septembre 2020 de M. [C] en qualité de délégué syndical, alors « qu'en application de l'article L. 2143-3 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, 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, 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 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 ; que si, lors du premier tour des élections au CSE en date du 16 janvier 2018, le syndicat CGT avait présenté quatre candidats, soit Mme [V], Mme [T], M. [P] et Mme [K], au jour de la désignation litigieuse de M. [C], Mmes [V] et [T] n'étaient plus salariées de l'étude, M. [P] a renoncé à l'activité syndicale et n'a pas versé de cotisation depuis plus de deux ans et, par courrier du 5 août 2020, Mme [K] a renoncé par écrit à son droit d'être désignée déléguée syndicale, en sorte que l'union locale ne disposait plus de candidat et pouvait désigner M. [C] qui au jour de sa désignation était bien adhérent au syndicat CGT et à jour de ses cotisations ; qu'en retenant dès lors que l'argument de l'union locale, selon lequel M. [P] ne pouvait être désigné dans la mesure où il n'était pas à jour de sa cotisation syndicale, n'était pas fondé au motif que cette condition n'était pas une condition légale à retenir, le tribunal a violé les dispositions de l'article L. 2143-3 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2143-3 du Code du travail :

12. L'article L. 2143-3 du Code du travail 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.

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

14. La Cour a déjà jugé qu'en vertu des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, est en droit de désigner un délégué syndical. L'obligation de choisir ce délégué en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation, de sorte que doit être approuvé le tribunal d'instance qui, ayant constaté que suite au départ de l'entreprise de trois candidats présents sur les listes d'un syndicat lors des dernières élections, et à la démission de ses fonctions de délégué syndical de même appartenance du quatrième candidat qui avait rejoint une autre organisation syndicale, le syndicat ne disposait plus de candidats en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical à son profit, a jugé que la désignation par le syndicat d'un adhérent qui n'avait pas été candidat aux dernières élections professionnelles était valide (Soc., 27 février 2013, n° 12-18.828, publié).

15. Elle a également jugé qu'ayant constaté, en se fondant sur les éléments produits par le syndicat dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification de ses adhérents, dont seul le juge a pris connaissance, que les onze candidats de la liste aux dernières élections ne cotisent plus depuis plus d'une année à l'organisation syndicale en cause ou ne sont plus dans les effectifs de la société, ce dont il résultait que l'organisation syndicale ne disposait plus de candidats en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical à son profit, le tribunal a dit à bon droit que la désignation d'un adhérent qui n'avait pas été candidat aux dernières élections professionnelles était valide (Soc., 26 mars 2014, n° 13-20.398).

16. Pour annuler la désignation du 7 septembre 2020 de M. [C] en qualité de délégué syndical, le jugement retient que ce dernier n'a pas été candidat aux élections des membres du comité social et économique et n'a donc pu recueillir au moins 10 % des suffrages au premier tour, que parmi les quatre candidats de l'union locale ayant obtenu un tel score, deux d'entre eux ont quitté l'entreprise et la troisième a quitté son mandat syndical pour un mandat au comité social et économique, que cependant il reste un quatrième candidat, M. [P], qui pouvait prétendre être désigné, peu important qu'il ne soit pas à jour du règlement de ses cotisations syndicales auprès de l'union locale, que ce candidat n'ayant pas renoncé à son droit d'être désigné délégué syndical, l'union locale ne pouvait désigner M. [C], simple adhérent, en cette qualité.

17. En se déterminant ainsi, alors que le syndicat qui ne dispose plus de candidats en mesure d'exercer un mandat de délégué syndical à son profit peut désigner l'un de ses adhérents conformément aux dispositions de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du Code du travail, le tribunal, qui n'a pas recherché, comme il était soutenu, si M. [P] avait renoncé à l'activité syndicale et ne cotisait plus depuis plus de deux ans à l'union locale, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 19-13.269, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Saint-Nazaire, 26 février 2019), que M. C... a été désigné le 19 novembre 2018 par le syndicat CGT plate-forme Total de Donges (le syndicat) en qualité de représentant syndical au comité social et économique de l'établissement de Donges de la société Total raffinage France ; que celle-ci a saisi le 4 décembre 2018 le tribunal d'instance pour contester cette désignation en invoquant l'incompatibilité avec le mandat d'élu suppléant détenu par le salarié au sein du même comité social et économique ;

Attendu que le syndicat et le salarié font grief au jugement de dire que M. C... devra opter pour l'un de ses deux mandats dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la décision et qu'à défaut son mandat de représentant syndical au sein du comité social et économique de l'établissement de Donges sera caduc, alors selon le moyen :

1°/ qu'en application de l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique, choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et devant remplir les conditions d'éligibilité fixées à l'article L. 2314-19 du Code du travail ; qu'en l'absence de disposition légale y faisant obstacle, le syndicat peut désigner en qualité de représentant syndical au comité un salarié élu audit comité ; qu'en jugeant le contraire, le tribunal a violé les articles L. 2314-2 et L. 2314-19 du Code du travail ;

2°/ que la liberté syndicale implique la liberté des organisations syndicales de choisir leurs représentants, seule la loi pouvant en restreindre l'exercice ; qu'en disant que le mandat de membre élu suppléant du comité social et économique ne peut se cumuler avec le mandat de représentant syndical audit comité, le tribunal a violé l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les articles 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'OIT, 5 de la Convention n° 135 de l'OIT ainsi que les articles 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Mais attendu qu'un salarié ne peut siéger simultanément dans le même comité social et économique en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci, dès lors qu'il ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par une organisation syndicale sans qu'un accord collectif puisse y déroger ;

Et attendu qu'ayant constaté l'absence de disparité de traitement entre organisations syndicales par une recherche faite au sein de la même unité économique et sociale, le tribunal, peu important les dispositions de l'article 4 de l'accord collectif sans emport à cet égard, a statué à bon droit en enjoignant au salarié, élu membre suppléant au comité social et économique, d'opter entre cette fonction et celle de représentant syndical à ce même comité et en disant que, à défaut, son mandat de représentant syndical sera caduc ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.397, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 12 mars 2020), le Syndicat national des ingénieurs et cadres des industries chimiques et des visiteurs médicaux CGT (le syndicat) a désigné Mme [M] en qualité de représentante de section syndicale au sein de la société Merck Serono (la société) le 6 novembre 2018. Le syndicat a demandé à l'employeur de convoquer Mme [M] aux réunions du comité social et économique en sa qualité de représentante de section syndicale dans une entreprise de moins de 300 salariés.

2. Par acte du 8 février 2019, la société a assigné le syndicat et la salariée devant le tribunal de grande instance pour qu'il soit constaté que le syndicat n'étant pas représentatif, son représentant de section syndicale ne pouvait le représenter aux réunions du comité social et économique.

3. La salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'elle n'avait pas qualité pour participer aux réunions, alors « que le représentant de section syndicale disposant des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du seul pouvoir de négocier des accords collectifs, il est de droit membre du comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2142-1 et L. 2143-22 du code du travail ».

Réponse de la Cour

4. Selon l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité social et économique. L'article L. 2143-22 du même code précise que, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité social et économique.

5. Il résulte de ces textes que la désignation d'un représentant syndical au comité social et économique est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui sont reconnus représentatifs dans l'entreprise ou dans l'établissement. Le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement dès lors que, si l'article L. 2142-1-1 du Code du travail prévoit qu'il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale.

6. C'est par conséquent à bon droit que la cour d'appel a retenu que la salariée, qui n'est pas membre élue du comité social et économique et qui a été désignée représentante de section syndicale par un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, n'est pas de droit représentante syndicale au comité social et économique.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 5 : Cass. soc., 19 avril 2023, n° 21-23.483, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Bobigny, 12 octobre 2021), le mandat de M. [G], désigné représentant de section syndicale le 25 octobre 2016 par un syndicat non représentatif, a pris fin à l'issue des élections au comité social et économique de la société L'Anneau (la société) qui se sont déroulées le 17 décembre 2019, le syndicat ayant procédé à cette désignation n'étant pas devenu représentatif.

2. Par lettre datée du 31 décembre 2020, reçue par l'employeur le 6 janvier 2021, le salarié a été désigné par une autre organisation syndicale non représentative, le syndicat Sud solidaires prévention et sécurité, sûreté (le syndicat), en qualité de représentant de section syndicale.

3. Le 19 janvier 2021, la société a saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annuler cette désignation.

4. La société fait grief au jugement de la débouter de ses demandes tendant à dire que le salarié ne peut être désigné à nouveau représentant d'une section syndicale jusqu'aux six mois précédant les prochaines élections du comité social et économique de la société et à annuler la désignation du salarié en qualité de représentant de section syndicale par le syndicat, alors « que lorsque le syndicat qui l'avait désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise aux élections professionnelles suivant sa désignation, le salarié qui exerçait le mandat de représentant de section syndicale perd ce mandat et "ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise" ; que cette disposition, qui vise à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise, tire les conséquences de l'échec du représentant de section syndicale à accomplir sa mission consistant à développer l'action du syndicat en vue de lui permettre d'acquérir la qualité de syndicat représentatif ; qu'elle affecte en conséquence sa capacité personnelle à être désigné en qualité de représentant de section syndicale par n'importe quelle organisation syndicale jusqu'aux six mois précédant les élections suivantes ; qu'en affirmant néanmoins, pour juger que M. [G] pouvait être désigné en qualité de représentant de section syndicale par le syndicat Sud solidaires peu important qu'il ait exercé ce même mandat pour le syndicat FO avant les élections et que le syndicat FO n'ait pas acquis la qualité de syndicat représentatif, que "l'incapacité d'exercer un mandat syndical n'est que relative au syndicat qu'il l'avait désigné initialement", le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2142-1-1 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2142-1-1 du Code du travail :

5. Aux termes du texte susvisé, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

6. Il en résulte que l'interdiction de désigner en qualité de représentant d'une section syndicale jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise un salarié, précédemment désigné en qualité de représentant de section syndicale dont le mandat a pris fin lors des dernières élections professionnelles dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, est opposable à toute organisation syndicale non représentative dans l'entreprise, qu'elle soit ou non celle ayant précédemment désigné le salarié en qualité de représentant de section syndicale.

7. Pour rejeter la demande en annulation, le jugement retient que l'incapacité à être de nouveau désigné représentant de section syndicale jusqu'aux six mois précédant la date des élections suivantes qui frappe le représentant dont le syndicat n'a pas été reconnu représentatif est une incapacité relative au syndicat qui l'avait désigné initialement et ne s'oppose pas à la désignation du même salarié par un autre syndicat non représentatif.

8. En statuant ainsi, le tribunal a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 6 : Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 08-19.917, publié**

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, les syndicats de la société Servair 1 disposaient de locaux dans le bâtiment d'exploitation de l'entreprise dont l'accès est soumis à des mesures de contrôle en raison de son emplacement dans une zone aéroportuaire sécurisée ; que la société a décidé en 2005 de transférer ces locaux dans un bâtiment situé sur le parking de l'établissement en zone d'accès libre en venant de l'extérieur ; que les syndicats CGT des salariés de Servair 1, Sud aérien et SPASAF CFDT ont refusé ce déménagement en alléguant que les contrôles auxquels devaient se soumettre les salariés désirant se rendre depuis leur lieu de travail au local syndical ou en revenir portaient atteinte au libre exercice du droit syndical et à la liberté de circulation des délégués syndicaux ;

Vu l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ensemble les articles L. 2141-4 et L. 2143-20 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter les syndicats de leurs demandes la cour d'appel a retenu qu'il lui appartient de vérifier si le nouveau local syndical présente des avantages équivalents aux anciens et permet le libre exercice du droit syndical et que tel est le cas puisque désormais tous les salariés peuvent avoir accès directement et librement au local situé sur le parking de l'établissement même en dehors des heures de travail, ce qui n'était pas le cas auparavant ; que les mesures de contrôle pour entrer ou sortir du bâtiment de production ne concernent désormais que les salariés désireux de se rendre au local syndical pendant la pause, et non plus comme auparavant tout le personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les déplacements des délégués syndicaux ou des salariés pour aller de leur lieu de travail au local syndical, ou en revenir, les obligeaient à passer sous un portique de sécurité, à présenter un badge et éventuellement à subir une fouille, sans que l'employeur allègue que l'implantation du local syndical dans la zone de travail était impossible, ce qui caractérisait une atteinte à l'activité syndicale, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 7 : Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-15.005, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 4 février 2020), le syndicat CFDT de la métallurgie horlogerie de Besançon et du Haut Doubs (le syndicat) a, le 6 juin 2017, fait assigner devant le tribunal de grande instance la société Parkeon, désormais dénommée Flowbird (la société), aux fins de dire que les heures d'entrée et de sortie dans la société sont celles mentionnées dans l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail et que la société a exercé à son encontre des moyens de pression discriminatoires, demandant sa condamnation au paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

2. La société fait grief à l'arrêt de la déclarer coupable de discrimination à l'encontre du syndicat et de la condamner à lui payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors :

« 1°/ que si l'article L. 2142-4 du Code du travail dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, il précise également que cette diffusion s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que lorsqu'est mis en place un système d'horaires variables avec, comme en l'espèce, une plage d'horaires variables allant de 11h30 à 14h00, la distribution de tracts ne peut être effectuée pendant cette plage variable, qui correspond à la pause déjeuner et non aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que partant, en retenant que "la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par M. [V], délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12h15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11h30 à 14h00 prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail rédigé et signé par la société, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ", pour considérer que le fait que le délégué syndical ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ qu'en outre, en considérant que le fait que le délégué syndical CFDT ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, sans constater que les autres syndicats pouvaient diffuser des tracts pendant la plage d'horaires variables allant de 11h30 à 14h00, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une mesure discriminatoire, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 2141-7 du Code du travail ;

Réponse de la Cour :

3. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2142-4 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

4. L'arrêt constate que la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par le délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12h15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11h30 à 14h prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ, et que, par ailleurs, le directeur d'établissement et des ressources humaines de la société a apostrophé ce délégué syndical en lui disant : « normalement, la distribution se fait dehors ».

5. En deuxième lieu, l'arrêt constate que l'employeur ne démontre pas avoir adressé au syndicat CFE-CGC la même demande de retirer des panneaux d'affichage syndicaux les pochettes de tracts à disposition des salariés que celle faite au syndicat CFDT.

6. En troisième lieu, l'arrêt retient, en ce qui concerne le reproche fait par l'employeur au syndicat CFDT, objet d'une sommation signifiée le 26 octobre 2017, d'avoir, le 19 octobre 2017, distribué un tract contenant des informations confidentielles extraites du rapport du cabinet comptable Syndex, que les informations relatives à la prime "take off" contenues dans le tract du syndicat du 19 octobre 2017 ne peuvent être retenues comme étant confidentielles, car les informations communiquées dans ce tract avaient déjà été diffusées en 2016 par le syndicat CFTC Parkeon au moyen d'une synthèse du comité d'entreprise du 28 avril 2016, antérieurement à la remise du rapport Syndex, le procès-verbal de cette séance ayant également été diffusé aux salariés en juillet 2016 par une information du service des ressources humaines.

7. La cour d'appel a pu déduire de l'ensemble de ses constatations l'existence d'une discrimination à l'encontre du syndicat CFDT.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 8 : Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-16.283, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 mars 2019), Mme U... a été engagée le 1er avril 1989 en tant que chef de bord dans la restauration ferroviaire. Dans le courant de l'année 2008, elle a été promue formateur interne, statut cadre. Le 1er mars 2009, le contrat de travail a été transféré à la société Cremonini restauration puis le 3 novembre 2013, à la société Newrest wagon-lits.

2. La relation de travail était soumise à la convention collective nationale de la restauration ferroviaire du 4 septembre 1984.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires et de dommages-intérêts dirigées contre la société Cremonini restauration. Le syndicat CFDT restauration ferroviaire (le syndicat) est intervenu à l'instance et a sollicité des dommages-intérêts.

21. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts, alors « que la méconnaissance d'un accord collectif cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en déboutant le syndicat de sa demande tendant à voir réparer le préjudice résultant de l'inapplication des accords collectifs au sein de la société Cremonini restauration, au motif qu'il ne justifie pas du préjudice que ce différend aurait causé aux intérêts de la profession, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail ».

Vu l'article L. 2132-3 alinéa 2 du Code du travail :

22. Selon ce texte, les syndicats peuvent exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

23. Pour rejeter la demande de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le syndicat est fondé à intervenir pour solliciter l'application des accords collectifs au sein de la société mais qu'il ne justifie pas du préjudice que ce différend au sujet de l'application des accords collectifs au sein de l'entreprise aurait porté aux intérêts de la profession.

24. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté une violation des dispositions de l'accord de branche et qu'une telle violation cause un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer ce préjudice, a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 9 : Cass. soc., 15 décembre 2021, n° 19-18.226, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 mai 2019), un accord pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail concernant le personnel d'encadrement a été conclu le 11 janvier 2001 au sein des sociétés Conforama France (la société), Cogedem et Conforama management services.

2. Le Syndicat national de l'encadrement du commerce SNEC CFE-CGC (le syndicat) a saisi un tribunal de grande instance aux fins notamment de voir prononcer la nullité de cet accord du 11 janvier 2001 et celle des conventions individuelles de forfait en jours prises en son application, en soutenant que ce texte ne respectait pas le droit à la santé et à la sécurité des salariés.

3. Le syndicat fait grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande tendant à la nullité des conventions individuelles de forfait conclues en application de l'accord collectif du 11 janvier 2001 pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail, en ce qu'il a limité à la période antérieure à l'année 2015 l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait conclues en application de cet accord, sous réserve, pour la société de justifier avoir établi après cette date le document annuel décomptant forfaitairement le nombre de journées et/ou de demi-journées travaillées prévu à l'article 2.3 de l'accord et en ce qu'il a rejeté en conséquence sa demande tendant au décompte du temps de travail des salariés cadres suivant le droit commun pour la période postérieure, alors :

« 1°/ qu'un régime de forfait en jours ne peut être appliqué qu'aux cadres dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ; qu'après avoir relevé que certains cadres de la société Conforama France étaient chargés d'assurer la fermeture de magasins ou d'effectuer des permanences, ce qui est antinomique avec la notion de cadre autonome, la cour a jugé que ces cadres disposaient d'une autonomie dans l'organisation de leurs fonctions ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'ancien article L. 212-15-3 du Code du travail ;

2°/ que tout accord collectif autorisant la conclusion de conventions de forfait doit prévoir un suivi effectif et régulier par la hiérarchie du temps travaillé, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail des salariés éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ; que les stipulations de l'accord du 11 janvier 2001 pour le développement de l'emploi par la réduction négociée et l'aménagement du temps de travail, qui se limitent à prévoir, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail des salariés concernés, un décompte annuel des journées et demi-journées travaillées de chaque cadre et un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique, n'instaurent pas un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail des salariés éventuellement incompatible avec une durée raisonnable ; qu'en jugeant que de telles stipulations étaient de nature à assurer la santé et la sécurité des cadres intéressés et en refusant de prononcer la nullité de cet accord et des conventions de forfait conclues en application, la cour d'appel a violé l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 212-15-3 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, interprété à la lumière de l'article 17, paragraphes 1 et 4, de la directive 1993-104 CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, paragraphe 1, et 19 de la directive 2003-88 CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ».

Réponse de la Cour :

4. Selon l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

5. Si un syndicat peut agir en justice pour contraindre un employeur à mettre fin à un dispositif irrégulier de recours au forfait en jours, sous réserve de l'exercice éventuel par les salariés concernés des droits qu'il tiennent de la relation contractuelle, et à satisfaire aux obligations conventionnelles de nature à assurer le respect des durées maximales raisonnables de travail ainsi que les repos quotidiens et hebdomadaires, ses demandes tendant à obtenir, d'une part, la nullité ou l'inopposabilité des conventions individuelles de forfait en jours des salariés concernés et, d'autre part, que le décompte du temps de leur travail soit effectué selon les règles du droit commun, qui n'ont pas pour objet la défense de l'intérêt collectif de la profession, ne sont pas recevables.

6. Par ces motifs de pur droit, substitués à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, la décision déférée se trouve légalement justifiée de ce chef.

**DOC. 10 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 21-10.718, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 10 décembre 2020), la société Autoroute Paris Rhin Rhône APRR (la société) a engagé, fin 2007, une procédure de modification de son règlement intérieur datant du 27 novembre 2006.

2. Le 20 mars 2018, le syndicat Sud autoroute APRR (le syndicat) a fait assigner selon la procédure à jour fixe la société, en demandant au tribunal, notamment, d'annuler le règlement intérieur devant entrer en vigueur le 16 avril 2018 à raison de l'absence de consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et des comités d'établissement.

4. Le syndicat fait grief à l'arrêt de le déclarer irrecevable à agir en contestation de la validité, ou de l'opposabilité aux salariés de l'entreprise APRR, du règlement intérieur modifié d'entreprise de 2018, en raison de l'irrespect des procédures de consultation des comités d'établissement et CHSCT et de le débouter, en conséquence, de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession et d'indemnité pour frais irrépétibles, alors « que si les institutions représentatives du personnel sont habilitées à défendre en justice leurs propres intérêts concernant les modalités concrètes suivant lesquelles s'organisent leurs relations avec l'employeur, les syndicats professionnels gardent le monopole de la défense des intérêts collectifs de la profession lesquels sont atteints à chaque fois qu'est méconnue une disposition d'ordre public social, notamment, en cas de défaut de réunion, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lors de l'élaboration du règlement intérieur applicable à la collectivité des salariés d'une entreprise ; qu'en jugeant que les comités d'établissement et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la société APRR n'ayant pas eux-mêmes sollicité devant le juge judiciaire l'annulation ou l'inopposabilité du règlement intérieur modifié de l'entreprise APRR, le syndicat Sud Autoroutes APRR serait irrecevable à agir de manière autonome en contestation de la validité du règlement intérieur pour défaut de consultation préalable des institutions représentatives du personnel, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1321-4 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

6. Il résulte de ce texte que le règlement intérieur ne peut entrer en vigueur dans une entreprise et être opposé à un salarié dans un litige individuel que si l'employeur a accompli les diligences prévues par l'article L. 1321-4 du Code du travail qui constituent des formalités substantielles protectrices de l'intérêt des salariés.

7. Aux termes de l'article L. 2132-3 du même code, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

8. Il s'ensuit qu'un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire par voie d'action au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel.

9. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1, et 1015 du code de procédure civile, la décision se trouve légalement justifiée.

**DOC. 11 : Cass. soc., 22 novembre 2023, n° 22-11.238, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 5 mars 2021), le 15 juillet 2014, le syndicat CGT Gemalto Sud (le syndicat) a saisi la juridiction prud'homale afin qu'il soit jugé que les augmentations générales des salaires au sein de la société Thales Dis France (la société) soient opérées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, qu'il soit ordonné, sous astreinte, la rectification des bulletins de salaire sur trois ans, pour obtenir le paiement de dommages-intérêts et, subsidiairement, qu'il soit ordonné une expertise.

2. L'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer recevable l'action du syndicat en ce qu'elle tend à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, alors « que n'est pas recevable l'action en justice d'un syndicat visant, sous couvert d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, à défendre en réalité exclusivement les intérêts particuliers de quelques salariés ; qu'en considérant que l'augmentation générale annuelle des salaires basée sur des tranches de salaire pour tous les salariés et non sur la catégorie professionnelle de chaque salarié permet de caractériser une inégalité de traitement en se fondant sur la circonstance que M. [F], M. [M], M. [X], Mme [U] et Mme [D], salariés exerçant tous la fonction d'opérateur relevant de la catégorie "ouvriers" et ayant tous engagé une procédure prud'homale fondée sur le fait qu'ils auraient été victimes d'une inégalité de traitement ou d'une discrimination dès lors qu'une partie de leurs salaires aurait été fixée de manière discrétionnaire par l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

3. Aux termes de l'article L. 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

4. Il en résulte qu'un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte ;

5. L'arrêt retient que l'action du syndicat tend, sur le fondement de l'égalité de traitement, à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L. 2242-8 du Code du travail, au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique.

6. La cour d'appel en a déduit à bon droit que l'action du syndicat, qui tend à la reconnaissance d'une irrégularité au regard du principe de l'égalité de traitement et à mettre fin à cette irrégularité, relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession, la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par la violation du principe d'égalité de traitement alléguée étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat.

7. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 4

# LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**I. Le protocole d’accord préélectoral**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-26.522, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 22 mars 2023, n° 22-13.535, publié

**II. Le vote électronique**

**DOC. 5 :** Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533, publié

**III. La représentation équilibrée des femmes et des hommes**

**DOC. 6 :** Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974

**DOC. 8 :** Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 20-16.859, publié

**IV. Le principe de neutralité de l’employeur**

**DOC. 9 :** Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105

**V. Le principe D’EGALITE**

**DOC. 10 :** Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, publié

**VI. LA PROTECTION DES CANDIDATS**

**DOC. 11 :** Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-12.922, publié

**VII. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que la règle de l’alternance des candidats femmes et hommes sur les listes électorales est une mesure pertinente / inopportune.

*Cas pratique :* Les élections professionnelles se sont tenues, au sein des établissements de la société Fibromatic, du 22 au 25 janvier 2024. Récemment implantée au sein de l’entreprise, la CFE-CGC a tenté d’avoir, pour la première fois, des élus au CSE pour défendre les intérêts des cadres. Mais les personnels ayant le statut de cadre dans l’entreprise, s’ils ont pour certains adhéré au syndicat en se gardant de le faire savoir, redoutent pour leur carrière de se présenter aux élections. Au siège de l’entreprise, qui correspond au site de La Défense, seules deux salariées ont accepté de se présenter sur la liste. Sur le site de Mulhouse, ce sont le directeur du site et son adjointe qui se sont portés candidats tandis que, sur le site de Reims, Monsieur Juong a accepté au dernier moment de constituer une liste, sur laquelle il se retrouve seul, parce qu’il a été convoqué à un entretien préalable à une mutation disciplinaire et qu’il cherche à obtenir, par ce moyen, le statut de salarié protégé. Il a d’ailleurs informé aussitôt Madame Dudéfin de sa candidature aux élections professionnelles.

Le syndicat FO, qui ne voit pas d’un bon œil cette tentative d’implantation de la CFE-CGC au CSE, a, sans attendre le déroulement des élections, saisi le tribunal judiciaire d’une action en contestation de la composition des listes électorales constituées par ce syndicat.

Madame Dudéfin, qui souhaite donner effet à la mutation disciplinaire de Monsieur Juong, contacte son avocate, Maître Courbevoix, pour savoir si ce dernier est effectivement protégé et s’il le serait toujours en cas d’annulation de la liste sur laquelle il figure seul. Elle en profite pour lui demander si, de manière générale, les listes présentées par la CFE-CGC sont susceptibles d’être annulées sur l’action de FO. Maître Courbevoix vous demande, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces points.

**DOC. 1 : Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-26.522, publié**

Vu les articles L. 2314-3 et L. 2314-11 du Code du travail, dans leur rédaction alors applicable ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que sont informées par tout moyen de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole préélectoral les organisations syndicales qui répondent à certaines conditions de qualification ou de représentativité ; que selon le second, lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux  ; qu'il en résulte que, dès lors qu'une organisation syndicale a manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, l'employeur, à défaut d'accord préélectoral valide, a l'obligation de saisir l'autorité administrative pour faire procéder à la répartition des sièges et des électeurs au sein des collèges électoraux ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que la société Foodora a invité les organisations syndicales à participer à la négociation préélectorale pour la mise en place de délégués du personnel en son sein en juin 201 ; que la fédération CGT des sociétés d'études (la CGT) a répondu à l'invitation à négocier, et s'est présentée à la réunion du 23 juin 2017 ; qu'à cette réunion, un report de la négociation a été décidé, pour permettre à l'employeur de fournir au syndicat des éléments sur les effectifs de l'entreprise ; qu'une nouvelle date a été fixée au 17 juillet 2017 ; que le syndicat CGT ayant demandé un report de cette date en raison de l'indisponibilité de ses représentants, l'employeur a fixé seul la répartition des électeurs et des sièges dans les collèges pour les élections dont le premier tour a eu lieu le 4 août 2017, et le second tour le 18 août 2017 ; que le syndicat CGT a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du scrutin ;

Attendu que pour débouter le syndicat CGT de cette demande, le tribunal d'instance retient qu'il n'est pas contesté que lors de la réunion du 23 juin 2017 aucune négociation et accord n'ont été établis et qu'aucun procès-verbal n'a été dressé, et que les demandes d'informations de la fédération CGT lors des échanges entre les parties montrent que l'absence de ces éléments essentiels ne permettait pas le 23 juin 2017 de négocier un protocole préélectoral et que la fédération CGT n'avait pas signalé ses indisponibilités après les jours fériés du 14 juillet 2017, et que dès lors il convient de déduire de ces faits qu'il n'y a pas eu de négociation possible et que la société Foodora France n'était donc pas obligée de saisir la DIRECCTE et pouvait établir unilatéralement un protocole préélectoral ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que la fédération CGT avait manifesté son intention de participer à la négociation préélectorale, et qu'elle n'était pas responsable de l'absence de négociation, le tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Saint-Quentin, 30 septembre 2020), en vue de la mise en place du comité social et économique de la société Supplay (la société) qui exerce dans le secteur du travail temporaire, le 1er juillet 2019 a été signé un protocole d'accord préélectoral entre la société d'une part, les syndicats CGT-Intérim, UNSA, CFE-CGC et CFDT d'autre part.

2. Le premier tour des élections s'est déroulé le 14 novembre 2019 et les résultats ont été proclamés le même jour.

3. Par requête du 2 décembre 2019, le syndicat CGT-Intérim a saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annuler le protocole d'accord préélectoral ainsi que le premier tour des élections des membres au comité social et économique, titulaires et suppléants, pour l'ensemble des collèges. L'employeur et les deux organisations syndicales représentées ont soulevé l'irrecevabilité de ces demandes, présentées par un syndicat ayant signé le protocole et participé aux élections en présentant des candidats sans réserve.

4. La société et la fédération FCS UNSA font grief au jugement de rejeter les fins de non-recevoir, d'annuler le protocole d'accord préélectoral en date du 1er juillet 2019, d'annuler le premier tour des élections au comité social et économique de la société, des membres titulaires et suppléants, pour l'ensemble des collèges électoraux, alors « qu'un syndicat qui, sans émettre de réserve, a signé un protocole préélectoral et présenté des candidats aux élections professionnelles ne peut en demander l'annulation après la proclamation des résultats ; qu'en l'espèce, le juge a constaté que le syndicat CGT Interim avait signé et présenté des candidats Iors du premiers tours des élections sans émettre de réserve", ce dont il résultait qu'il n'était ni recevable ni fondé dans sa demande d'annulation postérieure ; qu'en considérant cependant que le protocole d'accord préélectoral et le premier tour les élections du comité social et économique régulièrement organisées devaient être annulées, le tribunal judiciaire n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article L. 2314-6 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2314-6 du Code du travail :

5. Aux termes de ce texte, sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

6. Il en résulte que lorsque le protocole d'accord préélectoral répond à ces conditions, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral. Toutefois un syndicat, qui, soit a signé un tel protocole, soit a présenté des candidats sans émettre de réserves, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections, quand bien même invoquerait-il une méconnaissance par le protocole préélectoral de règles d'ordre public.

7. Pour déclarer recevable l'action du syndicat CGT Intérim alors qu'il n'était pas contesté que le protocole d'accord préélectoral signé le 1er juillet 2019 répondait aux conditions de validité fixées par l'article L. 2314-6 du Code du travail, le jugement, après avoir constaté que le syndicat CGT Intérim a signé le protocole d'accord et présenté des candidats lors du premier tour des élections sans émettre de réserves, retient que les demandes du syndicat sont fondées sur le fait que le protocole ne respecte pas un principe général du droit électoral.

8. En statuant ainsi, le tribunal a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 12 juillet 2022, n° 21-11.420, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Lyon, 8 janvier 2021), la société Akka technologies SE et six autres sociétés composant l'unité économique et sociale Akka France (l'UES) ont saisi, le 24 février 2020, le directeur régional des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne Rhône-Alpes (le Direccte) d'une demande de répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

2. Par une décision du 8 juillet 2020, le Direccte a provisoirement rejeté cette demande au motif qu'il n'était pas compétent en l'absence de négociations loyales et sérieuses préalables à celle-ci.

3. Par requête déposée le 23 juillet 2020, les sociétés composant l'UES ont saisi le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation de cette décision, la répartition judiciaire du personnel et des sièges entre les collèges ou, à titre subsidiaire, qu'il soit enjoint au Direccte de procéder à cette répartition conformément aux dispositions de l'article L .2314-13 du Code du travail.

4. Les sociétés composant l'UES font grief au jugement de confirmer la décision du 8 juillet 2020, de les débouter de toutes leurs demandes, et de les renvoyer à négocier le protocole d'accord préélectoral en vue de la mise en place du comité social et économique au sein de l'UES, alors « qu' il résulte de l'article L. 2314-13 du Code du travail que dès lors qu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier un accord prévoyant la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux et qu'un accord n'a pu être conclu selon les conditions prévues par l'article L. 2314-6 du même code, l'autorité administrative est tenue de décider de cette répartition entre les collège électoraux, en se conformant soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11 ; qu'en l'espèce, il était constant que malgré plusieurs réunions de négociation avec les organisations syndicales de l'UES Akka France, un accord n'avait pu être trouvé sur la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux à la double majorité prévue par l'article L. 2314-6 du Code du travail, de sorte que la direction de l'UES avait saisi la Direccte pour qu'elle statue sur la répartition des sièges entre les catégories de personnel et du personnel dans les collèges ; qu'en énonçant que faute pour l'employeur d'avoir respecté son obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, la Direccte ne pouvait arbitrer et se devait de renvoyer les parties à négocier et en validant la décision de la Direccte ayant refusé de procéder à une telle répartition au prétexte d'un prétendu manquement de l'employeur à son obligation de loyauté, le tribunal a violé le texte susvisé ».

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 2314-13, alinéas 1 et 3, du Code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11.

6. Il en résulte que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

7. Ayant relevé que des éléments déterminants tels que les effectifs par site et la classification professionnelle des salariés n'ont pas été communiqués aux organisations syndicales invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral malgré les demandes formulées à plusieurs reprises par ces dernières, que des informations essentielles relatives aux effectifs n'ont été actualisées que l'avant-veille de la dernière réunion de négociation, que la question de la répartition du personnel n'a été abordée pour la première fois que lors de cette réunion au cours de laquelle les sociétés composant l'UES ont refusé aux organisations syndicales un accès aux registres uniques du personnel autrement que par entité et sur le site de chacune d'elle en indiquant que le fichier des effectifs communiqué était suffisant, que la direction a mis fin de manière unilatérale à la négociation au motif que la même réunion devait être la dernière, demandant aux organisations syndicales de se positionner sur le projet de protocole d'accord préélectoral communiqué l'avant-veille et sans que celles-ci n'aient été en mesure de contrôler les effectifs, le tribunal a pu retenir que les sociétés composant l'UES avaient manqué à leur obligation de loyauté dans la négociation du protocole d'accord préélectoral, ce dont il a exactement déduit que le Direccte ne pouvait décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cass. soc., 22 mars 2023, n° 22-13.535, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Melun, 4 mars 2022), le syndicat général des transports CFDT du nord-ouest francilien (le syndicat SGT-CFDT) a saisi, le 1er décembre 2021, le tribunal judiciaire aux fins d'annuler les élections professionnelles au comité social et économique de la société Citémobil qui se sont déroulées les 17 et 18 novembre 2021.

3. Le syndicat SGT-CFDT fait grief au jugement de déclarer son action irrecevable et de le débouter du surplus de ses demandes, alors « que tout syndicat qui a vocation à participer au processus électoral à intérêt à agir en contestation de la régularité du protocole d'accord préélectoral qu'il n'a pas signé et en application duquel il n'a présenté aucun candidat aux élections ; qu'en retenant que le syndicat SGT-CFDT n'avait pas intérêt à agir aux motifs inopérants qu'il est affilié à l'union fédérale FGTE-CFDT signataire du protocole d'accord préélectoral, quand ces deux syndicats étaient juridiquement autonomes et que la signature du second ne privait pas le premier de son droit d'agir, le tribunal a violé les articles L. 2132-1, L. 2132-3 et L. 2314-6 du Code du travail et les articles 31 et 32 du Code de procédure civile ».

Réponse de la Cour

4. D'une part, il résulte de l'article L. 2314-6 du Code du travail qu'un syndicat qui a signé un protocole d'accord préélectoral répondant aux conditions prévues à cet article, ne saurait, après proclamation des résultats, contester la validité du protocole d'accord préélectoral et demander l'annulation des élections.

5. D'autre part, selon l'article L. 2133-3 du Code du travail, les unions de syndicats jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels. La Cour de cassation juge ainsi, de façon constante, que les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise (Soc., 22 septembre 2010, n° 10-60.135, publié ; Soc., 4 juin 2014, n° 13-60.238, publié ; Soc., 24 janvier 2018, n° 16-22.168, publié).

6. Il en résulte qu'un syndicat professionnel, affilié à une fédération ou à une union de syndicats qui a signé le protocole d'accord préélectoral, que celle-ci soit ou non représentative, ne peut contester la validité de ce protocole et demander l'annulation à ce titre des élections professionnelles dans l'entreprise.

7. Le tribunal, qui, appréciant souverainement les pièces qui lui étaient soumises, a constaté que l'union fédérale route FGTE-CFDT, à laquelle le syndicat SGT-CFDT est affilié, avait participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral et avait signé celui-ci, en a exactement déduit que le syndicat SGT-CFDT était irrecevable à contester judiciairement la validité du protocole préélectoral.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 5 : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533, publié**

1. Selon l'ordonnance attaquée (tribunal d'instance de Nice, 7 octobre 2019), prise en la forme des référés, la société Rapide Côte d'Azur a, courant 2018, engagé le processus de mise en place d'un comité social et économique au sein de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur a décidé, par déclaration unilatérale en date du 22 août 2018, la possibilité d'un recours au vote électronique.

2. Le syndicat départemental CGT des transports 06 (le syndicat) a contesté cette décision unilatérale devant le tribunal d'instance […].

8. Le syndicat fait grief à l'ordonnance de le débouter de sa demande en annulation de la déclaration unilatérale de l'employeur sur le vote électronique adoptée le 22 août 2018, alors :

« 1°/ que la négociation collective et l'exécution du contrat de travail sont régies par le principe de loyauté ; que le préalable de négociation imposée par l'article L. 2314-26 du Code du travail pour la mise en place du vote électronique suppose qu'en l'absence de délégué syndical, l'employeur recherche un accord avec des élus, mandatés ou non, ou directement avec des salariés mandatés, en application des articles L. 2232-24, L. 2232-25 et L. 2232-26 du Code du travail ; qu'en retenant, pour refuser d'annuler la décision unilatérale de l'employeur, que la possibilité préalable pour l'employeur de provoquer des négociations avec l'organisation syndicale CGT s'avérait matériellement impossible en l'absence de délégué syndical, le tribunal a violé le principe de loyauté régissant les relations de travail ;

2°/ qu'en l'absence de délégué syndical, un accord d'entreprise peut être conclu entre l'employeur et des élus, mandatés ou non, ou directement avec des salariés mandatés en application des articles L. 2232-24, L. 2232-25 et L. 2232-26 du Code du travail ; qu'en retenant qu'un accord d'entreprise ne pouvait être négocié que par une délégation d'une organisation représentative dans l'entreprise et que la bonne volonté de l'employeur quant à la recherche d'un accord devait s'analyser en fonction de la réalité au sein de l'entreprise lors de l'adoption de la DUE, quand il résulte des articles L. 2232-24 et suivants du Code du travail qu'un accord d'entreprise peut être négocié par d'autres interlocuteurs qu'une délégation d'une organisation syndicale dans l'entreprise incarnée par un délégué syndical, le tribunal a violé les articles L. 2232-24, L. 2232-25, L. 2232-26, L. 2314-26 et R. 2314-5 du Code du travail ;

3°/ que les dispositions du Code du travail sont d'ordre public, et que par principe, elles présentent un caractère impératif ; que leur violation prive d'effet tout acte contraire négocié ou imposé unilatéralement par l'employeur ; qu'en retenant, pour débouter le syndicat demandeur, qu'il ne s'imposait pas à l'employeur, à peine de nullité, d'entamer des négociations préalablement à l'adoption d'une DUE sur le vote électronique, le tribunal a violé les articles L. 2314-26 et R. 2314-5 du code du travail ».

Réponse de la Cour

9. Il résulte des articles L. 2314-26 et R. 2314-5 du Code du travail que la possibilité de recourir au vote électronique pour les élections professionnelles peut être ouverte par un accord d'entreprise ou par un accord de groupe, et, à défaut d'accord, par une décision unilatérale de l'employeur.

10. Il ressort 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 prévoir par décision unilatérale la possibilité et les modalités d'un vote électronique.

11. Dès lors que le législateur a expressément prévu qu'à défaut d'accord collectif, le recours au vote électronique pouvait résulter d'une décision unilatérale de l'employeur, cette décision unilatérale peut, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou dans le groupe, être prise par l'employeur sans qu'il soit tenu de tenter préalablement une négociation selon les modalités dérogatoires prévues aux articles L. 2232-23 à L. 2232-26 du Code du travail.

12. En l'espèce, le tribunal d'instance, qui a constaté qu'il n'y avait plus dans l'entreprise de délégué syndical depuis le mois de février 2018, en a exactement déduit, par ces seuls motifs, que la décision unilatérale prise par l'employeur le 22 août 2018 sur le recours au vote électronique était valide.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 19-60.222, publié**

Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Clermont-Ferrand, 21 juin 2019), la société Aurilis Group Flauraud a organisé le 16 mai 2019 le second tour des élections des membres du comité social et économique, le premier tour ayant donné lieu à procès-verbal de carence faute de quorum. Le pourcentage de femmes et d'hommes au sein du premier collège était respectivement de 13,36 % et de 86,61 %. Invoquant le non-respect par une liste de candidats libres, composée de trois hommes, des règles de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'union départementale CGT du Puy-de-Dôme (le syndicat CGT) a saisi le tribunal d'instance, le 28 mai 2019, d'une demande d'annulation de l'élection des deux élus du sexe masculin selon elle surnuméraires.

Le syndicat CGT fait grief, en substance, au jugement de dire la liste de candidats libres régulière, alors :

1° / que lorsque plus de deux postes sont à pourvoir, la liste doit comporter au moins un candidat du sexe sous-représenté dans le collège considéré, peu important que la proportion d'hommes et de femmes soit très déséquilibrée ;

2°/ que l'article L. 2314-32 du Code du travail prévoit que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à l'alinéa premier de l'article L. 2314-30 du code du travail entraîne l'annulation de l'élection.

Aux termes de l'article L. 2314-30 du Code du travail, pour chaque collège électoral, les listes présentées aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les dispositions de l'article L. 2314-30, éclairées par les travaux parlementaires, s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes. Elles ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles.

Le tribunal d'instance a constaté que la demande d'annulation de l'élection des élus faute de respect des règles sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes était dirigée contre une liste de candidatures libres. Les dispositions invoquées à l'appui de la demande en annulation n'étaient donc pas applicables.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 67: Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.974**

Le syndicat CFDT, MM. U..., W... et G..., candidats élus sur la liste de ce syndicat, font grief au jugement d'ordonner la nullité des élections de la représentation du personnel au second collège du comité social et économique alors « que lorsque la contestation de l'élection est fondée sur le non-respect par les listes de candidats des prescriptions légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, seules les sanctions prévues à l'article L. 2314-32 du Code du travail sont applicables ; que le tribunal, après avoir constaté que l'élection du candidat présenté par le syndicat UNSA et celle de l'un des candidats présentés par le syndicat CFDT n'étaient pas conformes aux prescriptions légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes et devaient être annulées, a jugé que cette annulation devait être étendue à l'intégralité du scrutin dans leur collège, annulant ainsi également l'élection de candidats pour lesquels aucune irrégularité n'avait été constatée ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal a violé l'article L. 2314-32 du Code du travail ».

Vu l'article L. 2314-32 du Code du travail :

Il résulte de l'article L. 2314-32 du Code du travail que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 entraîne la seule sanction de l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le tribunal d'instance peut être saisi, avant l'élection, d'une contestation relative à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2314-30 du même code et déclarer la liste électorale irrégulière au regard de ce texte, dès lors qu'il statue avant l'élection, en reportant le cas échéant la date de l'élection pour en permettre la régularisation.

Pour prononcer l'annulation des élections des membres du comité social et économique dans le second collège de la société, le tribunal d'instance, après avoir exactement relevé que les dispositions de l'article L. 2314-32, alinéa 3, du Code du travail prévoient uniquement l'annulation de l'élu dont le positionnement sur la liste de candidats est irrégulier, retient que, par exception, l'annulation globale de l'élection de la représentation du personnel du comité social et économique peut être prononcée lorsque les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ont exercé une influence sur le résultat des élections ou si elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical, qu'en l'espèce, il ressort des pièces et du débat que les deux organisations syndicales représentatives au sein de la SAFER, l'UNSA 2a et la CFDT-FGA, ont toutes les deux présenté des listes irrégulières, ces listes ne comportant pas de candidat femme, au titre du sexe sous-représenté ; que néanmoins, dès lors que la seconde a présenté deux candidats hommes alors que l'UNSA 2a n'en a présenté qu'un, l'annulation de l'élection du candidat élu dont le positionnement sur la liste des candidats était irrégulier entraîne la disparition complète de l'UNSA 2a, pourtant représentative au sein du paysage syndical de la SAFER, tandis que la CFDT-FGA conserverait un élu sur les deux, que malgré des irrégularités équivalentes, la sanction de leur non-respect apparaît beaucoup plus lourde pour l'UNSA 2a que pour la CFDT-FGA en termes de représentativité, qu'il s'ensuit que les irrégularités des listes et leur sanction ont une conséquence directe sur la représentativité des organisations syndicales et qu'il convient donc d'étendre la nullité prononcée pour les élections de M. P... et de M. E... aux opérations d'élections de la représentation du personnel du comité social et économique du second collège.

En statuant ainsi, alors que l'article L. 2314-32 du Code du travail ne prévoit pas l'annulation par le juge des élections en cas de constatation par ce dernier, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues par le premier alinéa de l'article L. 2314-30 du même code, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 8 : Cass. soc., 22 septembre 2021, n° 20-16.859, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Béthune, 16 juin 2020), lors du premier tour de scrutin organisé le 13 novembre 2019 en vue de la mise en place du comité social et économique de l'établissement de[Localité 1] de la société Moy Park France (la société), M. [D] a été élu membre titulaire pour le 2e collège « agents de maîtrise » sur la liste syndicale CFE-CGC comportant deux candidats hommes.

2. Par requête enregistrée au greffe le 15 novembre 2019, Mme [S] a saisi le tribunal d'instance aux fins d'annuler cette liste pour non-respect de la représentation équilibrée des femmes et des hommes et d'attribuer le statut d'élu titulaire dans le collège concerné à M. [X], candidat présenté sur la liste du syndicat CGT, ce dernier s'associant à la demande le 12 décembre 2019.

3. La société a demandé à titre principal le rejet de cette demande et, très subsidiairement, que, en cas d'annulation, soit désignée comme titulaire l'élue suppléante de la liste présentée par le syndicat CFE-CGC pour ce même collège.

4. La société fait grief au jugement de dire n'y avoir lieu à désigner un remplaçant pour occuper le siège de membre titulaire laissé vacant par suite de l'annulation de l'élection de M. [D] en qualité de membre titulaire du deuxième collège au sein du comité social et économique de l'établissement de [Localité 1] de la société, alors « que l'article L. 2314-37 du Code du travail, qui organise le remplacement, par un délégué suppléant, du délégué titulaire qui cesse ses fonctions, et vise à éviter une vacance de siège, s'applique en cas d'annulation de l'élection d'un délégué titulaire du comité social et économique en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2314-32 du Code du travail ; qu'en conséquence, le délégué titulaire, dont l'élection est annulée en raison de la méconnaissance des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes, est remplacé prioritairement par un délégué suppléant de la même catégorie, élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale ; qu'en affirmant cependant que les dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail ne s'appliquent pas en cas d'annulation de l'élection d'un élu titulaire, le tribunal a violé les articles L. 2314-32 et L. 2314-37 du Code du travail, ensemble le principe de participation des travailleurs garanti par l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et le principe de la liberté syndicale protégé par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution de 1946 ».

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 2314-32, alinéa 3, du Code du travail, la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. Aux termes du dernier alinéa de cet article, le cas échéant, il est fait application des dispositions de l'article L. 2314-10 du Code du travail.

6. Aux termes de l'article L. 2314-10, alinéa 1er, du même code, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

7. Ces dispositions sont d'ordre public absolu.

8. Les dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail, autorisant le remplacement par un suppléant du titulaire d'un mandat momentanément empêché de l'exercer ou du titulaire d'un mandat qui vient à cesser ses fonctions pour l'un des événements limitativement énumérés à l'article L. 2314-33, alinéa 3, du même code ne s'appliquent pas à un salarié élu qui est privé de son mandat par l'annulation de son élection en application de l'article L. 2314-32 du Code du travail sanctionnant le non-respect des règles de représentation équilibrée des femmes et des hommes imposées par l'article L. 2314-30 du même code.

9. Après avoir constaté l'irrégularité, au regard de la composition du 2e collège, de la liste de candidats présentée par le syndicat CFE-CGC et annulé en conséquence l'élection d'un élu surnuméraire du sexe surreprésenté, le tribunal, qui a retenu que l'annulation de l'élection ne figure pas au nombre des causes de cessation des fonctions prévues par l'article L. 2314-33 et qu'aucun renvoi n'est envisagé par le législateur aux dispositions de l'article L. 2314-37 relatives au remplacement d'un délégué titulaire qui cesse ses fonctions, a, à bon droit, écarté l'application des dispositions de l'article L. 2314-37 du Code du travail et dit qu'il n'y avait pas lieu à désigner un remplaçant pour occuper le siège de membre titulaire ainsi laissé vacant.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 9 : Cass. soc., 27 mai 2020, n° 19-15.105**

Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance d'Aubervilliers, 29 mars 2019), la Fédération des employés et cadres Force ouvrière (syndicat FEC-FO) a saisi le tribunal d'instance, le 18 février 2019, d'une demande d'annulation du premier tour des élections des membres du comité social et économique au sein de l'association Qualigaz, s'étant tenues entre le 1er février et le 4 février 2019.

Le syndicat FEC-FO fait grief au jugement de dire n'y avoir lieu à annulation des élections alors que « les irrégularités directement contraires aux principes généraux du droit électoral constituent une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence concrète sur le résultat des élections ; que l'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral qu'un employeur méconnaît en laissant un syndicat utiliser un moyen de propagande irrégulier et en ne prenant ensuite aucune mesure pour rétablir l'égalité d'accès des syndicats aux mêmes moyens de propagande ; que le tribunal d'instance a constaté, d'une part, que le 1er février 2019, au soir du premier jour du scrutin, le syndicat CGT avait diffusé depuis la messagerie du comité d'entreprise, un message de propagande électorale reçu par l'ensemble du personnel, détournant ainsi à des fins syndicales un moyen de communication mis à disposition par l'employeur des représentants du personnel, d'autre part, que l'employeur, président du comité d'entreprise, avait manqué à l'obligation de neutralité à laquelle il était tenu, en ne laissant pas la possibilité au syndicat FEC-FO, seul autre syndicat participant aux élections, d'exercer un droit de réponse par ce même moyen alors que le scrutin n'était pas terminé ; qu'en refusant néanmoins de faire droit à la demande d'annulation des élections au motif inopérant que le syndicat FEC-FO, en arguant d'une augmentation de la participation après la diffusion d'un second mail du 3 février 2019, ne rapporterait pas la preuve que la diffusion irrégulière du premier mail du 1er février 2019 ait exercé une influence déterminante sur les résultats du scrutin, le tribunal d'instance a violé l'article L. 2314-29, ensemble les principes généraux du droit électoral ».

Vu l'article L. 2314-29 du Code du travail et les principes généraux du droit électoral :

Les irrégularités directement contraires aux principes généraux du droit électoral constituent une cause d'annulation des élections indépendamment de leur influence sur le résultat des élections. L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe essentiel du droit électoral.

Pour dire n'y avoir lieu à annulation des élections des membres du comité social et économique, le tribunal d'instance, après avoir constaté que le syndicat CGT avait, pour promouvoir sa propre liste de candidats, utilisé l'adresse de messagerie du comité d'entreprise pour diffuser un message de propagande syndicale le 1er février 2019, premier jour du scrutin, détournant ainsi un moyen de communication mis à disposition par l'employeur et que ce dernier n'avait pas réagi, manquant ainsi à son obligation de neutralité, retient que le syndicat FEC-FO ne rapporte pas la preuve de ce que cette diffusion a exercé une influence déterminante sur les résultats du scrutin.

En statuant comme il a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'absence de réaction de l'employeur après l'envoi par un syndicat d'un message de propagande en utilisant la messagerie du comité d'entreprise n'avait pas permis un égal accès aux moyens de propagande entre les syndicats, le tribunal, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte et les principes généraux du droit électoral susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 10 : Cass. soc., 1er juin 2022, n° 20-22.860, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire d'Aix-en-Provence, 4 décembre 2020), par décision unilatérale du 18 décembre 2019, la société Adrexo (la société) a prévu l'élection par vote électronique des membres de la délégation du personnel au comité social et économique. Les deux tours du scrutin se sont déroulés du 19 au 26 février et du 11 au 18 mars 2020. Par requêtes des 5 et 11 mars 2020, invoquant diverses irrégularités dans le recours au vote électronique et son déroulement, la Fédération CFTC Média et la Fédération SUD PTT ont saisi le tribunal judiciaire en annulation des élections.

2. La société fait grief au jugement d'annuler les élections au comité social et économique, membres titulaires et suppléants, alors :

« 1°/ que le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes ; qu'en l'espèce, la société Adrexo faisait valoir qu'il ne pouvait pas être admis que les salariés du collège « employé » puissent utiliser un matériel professionnel ne leur appartenant pas pour procéder au vote, dans la mesure où l'utilisation d'un ordinateur professionnel appartenant (pendant le temps de la relation de travail) aux cadres et agents de maîtrise ne peut ni être confié à des tiers pour les opérations de vote, encore moins être utilisé par les propriétaires du matériel pour voter au lieu et place d'autres salariés, pour des raisons évidentes de confidentialité et, partant, de sincérité du scrutin ; qu'en inférant pourtant des courriels des 4 et 14 février 2020 de Mme [LG], juriste pour le compte de la société, et du 18 février 2020 adressé par la direction des ressources humaines au personnel, que l'employeur aurait « estimé devoir interdire toute utilisation des ordinateurs de la société par les distributeurs ou d'un ordinateur personnel par ces derniers », et en en déduisant que l'employeur aurait porté atteinte à l'égalité des salariés face à l'exercice du droit de vote, sans rechercher, ainsi qu'il y était invité, si une telle prescription émise par l'employeur, garant de la sécurité et de la confidentialité du vote, n'était pas légitime et même indispensable pour garantir la sincérité du scrutin, le tribunal judiciaire a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2314-8, L. 2314-21 à L. 2314-24, L. 2324-11 et L. 2324-19 à L. 2324-22 du Code du travail, ensemble l'article R. 2314-5 du même code ;

2°/ que le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes ; qu'en l'espèce, la société Adrexo faisait valoir que les salariés du collège « employé » ne disposent pas de matériels informatiques professionnels, à l'inverse de ceux des autres collèges et que n'étant donc pas placés dans une situation identique, mais n'étant pour autant nullement empêchés de procéder aux opérations de vote, il ne pouvait y avoir d'inégalité de traitement, ni de mise à mal de la sincérité du scrutin ; qu'en jugeant que l'employeur aurait porté atteinte à l'égalité des salariés face à l'exercice du droit de vote, quand il résultait de ses propres constatations que les agents de maîtrise et les cadres disposaient d'un bureau et d'un poste de travail dans le cadre de leurs fonctions, de sorte qu'ils n'étaient pas dans une situation identique à celle des salariés employés ne disposant pas d'un ordinateur professionnel, le tribunal judiciaire a violé les articles L. 2314-8, L. 2314-21 à L. 2314-24, L. 2324-11 et L. 2324-19 à L. 2324-22 du Code du travail, ensemble l'article R. 2314-5 du même code ;

3°/ que l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique peut être réalisée par vote électronique, le cas échéant comme modalité unique de vote, sur le lieu de travail ou à distance ; que cette possibilité prévue par la loi repose sur le postulat que, dès lors que sont satisfaites les conditions relatives à la communication des données nécessaires à la réalisation du vote électronique et qu'un délai suffisant est laissé aux salariés pour voter par voie électronique à distance, tout salarié est réputé à même d'avoir accès aux moyens techniques élémentaires permettant l'expression du vote par voie électronique (connexion internet) ; qu'en l'espèce, pour annuler le scrutin, le tribunal a retenu, par des motifs généraux et abstraits, une prétendue rupture d'égalité entre les candidats résultant censément de ce que l'employeur n'aurait pas pris les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet ; qu'en se déterminant de la sorte, sans à aucun moment faire ressortir de manière précise ni concrète si des salariés avaient été effectivement empêchés de voter pour des raisons d'accessibilité à du matériel électronique, ni en quelle proportion, sans préciser aucun élément probant qui aurait démontré une telle difficulté d'accès au vote électronique et sans, enfin, caractériser une influence sur les résultats du scrutin, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2314-8, L. 2314-21 à L. 2314-24, L. 2324-11 et L. 2324-19 à L. 2324-22 du Code du travail, ensemble l'article R. 2314-5 du même code ».

Réponse de la Cour

3. Selon l'article L. 2314-26 du Code du travail l'employeur peut décider de recourir au vote électronique à défaut d'accord d'entreprise, dans les conditions prévues par décret au Conseil d'Etat. L'article L. 2314-27 de ce code précise que, sauf accord contraire, l'élection a lieu pendant le temps de travail. Le recours au vote électronique ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral (Cass. soc., 3 octobre 2018, n° 17-29.022, publié).

4. Selon l'article R. 2314-5 du Code du travail, l'élection peut être réalisée par vote électronique sur le lieu de travail ou à distance, suivant un cahier des charges respectant les conditions prévues par les articles R. 2314-6 et suivants. Le second alinéa de l'article R. 2314-6 précise que le système retenu assure la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

5. Ayant relevé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que la société, alertée sur les difficultés de certains salariés, parmi les distributeurs ne disposant d'aucun bureau ni poste de travail dans les locaux de la société, à se connecter sur la plate-forme de vote durant la période d'ouverture du vote, avait interdit, pour des raisons de confidentialité, toute utilisation des ordinateurs de la société par les distributeurs ou d'un ordinateur personnel par ces derniers au sein de l'entreprise, sans avoir l'assurance que l'ensemble de ses salariés pourraient avoir accès à un matériel permettant d'exercer leur droit de vote et sans justifier de ce qui l'empêchait de mettre en place des procédés permettant de pallier le défaut d'accès de ses distributeurs au matériel de vote, comme, par exemple, la mise en place dans ses établissements des terminaux dédiés au vote électronique avec un protocole garantissant la sécurité et la confidentialité des votes, le tribunal en a déduit que la société n'avait pas pris les précautions appropriées pour que ne soit écartée du scrutin aucune personne ne disposant pas du matériel nécessaire ou résidant dans une zone non desservie par internet, ce dont il résultait une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote, constituant à elle seule une cause d'annulation du scrutin, quelle que soit son incidence sur le résultat. Le tribunal a ainsi légalement justifié sa décision, sans être tenu de procéder aux recherches prétendument omises que ses constatations rendaient inopérantes.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 11 : Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-12.922, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 janvier 2022), Mme [E], épouse [K] a été engagée en qualité d'agent de service le 3 juillet 2000. Au dernier état de la relation de travail avec la société OMS synergie (la société), elle était affectée sur le site d'Eurostar à [Localité 4].

2. Par lettre du 28 novembre 2016, la société a convoqué la salariée à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

3. Postérieurement à cet entretien préalable, la salariée s'est portée candidate aux élections des délégués du personnel en qualité de suppléante.4. Le 28 décembre 2016, la société lui a notifié sa mutation disciplinaire sur le site de la base aérienne Ear situé à [Localité 5] à compter du 9 janvier 2017. La salariée a contesté cette sanction que la société a confirmée. Ultérieurement, la société a informé la salariée qu'à la suite de la perte de ce chantier, elle était contrainte de la réintégrer sur le site Eurostar à [Localité 4] à compter du 12 juin 2017.

5. Après mises en demeure de la salariée de justifier de ses absences, la société l'a sanctionnée à deux reprises d'une mise à pied disciplinaire pour absences injustifiées puis, après une nouvelle affectation et une nouvelle mise en demeure de reprendre son travail, l'a licenciée pour faute grave le 13 juin 2019.

6. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 5 février 2018 afin de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur et le condamner à lui verser diverses sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

8. La société fait grief à l'arrêt de prononcer à ses torts la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée, de dire que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de la condamner à payer à la salariée diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dire que les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, de dire que la créance indemnitaire est productive d'intérêts au taux légal à compter de l'arrêt, d'ordonner la capitalisation des intérêts, d'ordonner le remboursement par la société à Pôle emploi des indemnités de chômage qu'elle a versées à la salariée à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois d'indemnité, alors : « que pour l'application des dispositions de l'article L. 2411-7 du Code du travail, c'est au moment de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable que l'employeur doit avoir connaissance du statut protecteur ; qu'en résiliant le contrat aux torts de l'employeur quand la convocation à l'entretien a eu lieu le 28 novembre 2016 et quand la salariée ne s'est déclarée candidate aux élections des délégués du personnel que le 12 décembre 2016, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-7 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

9. Il résulte des articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 2411-1 du Code du travail qu'aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé. En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.

10. Ayant constaté qu'au moment où il a imposé une mutation à la salariée l'employeur avait connaissance de sa candidature aux élections professionnelles, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que l'employeur ne pouvait lui imposer de modification de ses conditions de travail sans son accord, peu important que cette candidature soit postérieure à la convocation de la salariée à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

11. Le moyen est, dès lors, inopérant.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 5

# LES INSTITUTIONS ELUES :

# LA MISE EN PLACE DU CSE

**I. LA MISE EN PLACE DU CSE**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 4 novembre 2020, n° 19-12.775, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699, publié

**II. LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS**

**DOC. 3 :** Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-15.371, publié

**DOC. 5 :** Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-11.918, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 20 octobre 2021, n° 20-60.258, publié

**III. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Soutenez, à partir de données documentées (notamment le rapport du comité d’évaluation des ordonnances publié en décembre 2021), que le CSE est / n’est pas un progrès pour la représentation des intérêts collectifs des salariés.

*Cas pratique :* La société Fibromatic comportait, avant les élections professionnelles tenues au mois de janvier 2024, trois établissements distincts. Le site de Mulhouse où se trouvent l’essentiel des entrepôts de la société, qui compte 250 salariés ; le site de Reims où est exploitée l’usine de fabrication de fibres optiques, qui compte 180 salariés  ; et le site de La Défense qui est le siège de l’entreprise et où sont centralisées les fonctions support, dont l’effectif est de 320 salariés. Un autre site a été créé fin 2022 à Dijon où sont situés pour l’instant des entrepôts secondaires, que la société Fibromatic entend développer à l’avenir mais dont l’effectif ne compte actuellement que 40 salariés.

A la demande des syndicats représentatifs de négocier un accord avant les nouvelles élections pour reconnaître un quatrième établissement sur le site de Dijon, la DRH de la société, Madame Cassandre Dudéfin a accepté à la condition que le volume global des heures de délégation de l’ensemble des élus ne soit pas augmenté, ce qui impliquait de réduire le nombre d’heures conventionnellement fixé dans les établissements déjà existants dans la limite du minimum légal. Les syndicat FO et CFTC ont accepté et, représentant à l’époque 60 % des suffrages, ont conclu un accord en ce sens le 14 décembre 2023. Les élections professionnelles ont en conséquence été organisées dans les quatre établissements et se sont déroulées par voie électronique, Madame Dudéfin ayant décidé de ce mode de scrutin qui favorise, à son avis, une plus grande participation au vote.

Après les résultats du scrutin proclamés le 26 janvier 2024, le syndicat SUD, qui n’a obtenu aucun élu, cherche à faire annuler les élections. A cet effet, il a assigné la société Fibromatic, le 13 février 2024, devant le tribunal judiciaire en faisant valoir que Madame Dudéfin ne pouvait pas décider unilatéralement de recourir au vote électronique sans avoir préalablement tenté de conclure un accord collectif à ce sujet. Le syndicat conteste également le statut d’établissement distinct reconnu au site de Dijon, soutenant que le responsable du site n’a pas d’autonomie de gestion, ne disposant que d’une délégation de pouvoirs réduite en matière de ressources humaines et de budget, ses compétences étant partagées avec le siège.

Inquiète d’un risque d’annulation des élections, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur la réalité du risque.

**DOC. 1 : Cass. soc., 4 novembre 2020, n° 19-12.775, publié**

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour refus de mise en place des élections des délégués du personnel, alors « que des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués du personnel titulaires est réduit de moitié ou plus ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts à raison du défaut d'organisation des élections par l'employeur après avoir constaté qu'il n'avait pas été procédé à de nouvelles élections avant juin 2016 en suite du départ des délégués titulaires en novembre 2013 et avril 2014, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légale de ses propres constatations au regard de l'article L. 2314-7 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable ».

La Cour a jugé (Cass. soc., 17 mai 2011, n° 10-12.852 ; Cass. soc., 17 octobre 2018, n° 17-14.392), qu'il résulte de l'application combinée de l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, des articles L. 2323-1 et L. 2324-5 du Code du travail, 1382 du Code civil et de l'article 8, § 1, de la Directive n° 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne que l'employeur qui, bien qu'il y soit légalement tenu, n'accomplit pas les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause nécessairement un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

En revanche, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice lorsque, l'institution représentative du personnel ayant été mise en place, des élections partielles doivent être organisées du fait de la réduction du nombre des membres élus de l'institution représentative du personnel, les salariés n'étant pas dans cette situation privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

Il résulte de l'arrêt de la cour d'appel et des productions, d'une part, qu'à la suite des élections des délégués du personnel ayant eu lieu en avril 2013, les deux élus délégués du personnel titulaires ont quitté l'entreprise respectivement en novembre 2013 et avril 2014 et l'un des deux suppléants a également quitté l'entreprise en avril 2014, ce dont il résultait qu'un délégué du personnel était toujours présent et d'autre part que dès que le salarié avait demandé l'organisation d'élections partielles, l'employeur y avait procédé.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 2 : Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 juin 2021), M. [V] a été employé en qualité de serveur par la société PM Turenne (la société) à compter du 2 juin 2014.

2. Le 9 octobre 2015, le salarié a demandé l'organisation d'élections professionnelles. Il a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement le 5 novembre 2015, avec mise à pied conservatoire. Il a été licencié pour faute grave le 9 novembre 2015.

3. Invoquant l'existence d'une discrimination syndicale et contestant le bien-fondé de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale le 16 février 2016 aux fins notamment d'annulation du licenciement, de réintégration et de paiement de rappels de salaire et de diverses indemnités.

4. La société a été placée en liquidation amiable, M. [B] étant désigné liquidateur.

[…]

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour absence d'institutions représentatives du personnel, alors « que l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts ; qu'en rejetant la demande de réparation du salarié fondée sur l'absence d'institution représentative du personnel au motif inopérant que l'intéressé ne justifiait d'aucun préjudice consécutif à cette carence, la cour d'appel a violé l'article L. 2313-1 du Code du travail dans sa version applicable au litige, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1382, devenu 1240, du Code civil et l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne ».

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2313-1 du Code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'article 1382, devenu 1240, du Code civil et l'article 8, § 1, de la directive 2002/14/CE du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne :

10. Il résulte de l'application combinée de ces textes que l'employeur qui n'a pas accompli, bien qu'il y soit légalement tenu, les diligences nécessaires à la mise en place d'institutions représentatives du personnel, sans qu'un procès-verbal de carence ait été établi, commet une faute qui cause un préjudice aux salariés, privés ainsi d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts.

11.Pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité pour absence d'institutions représentatives du personnel, l'arrêt retient que le salarié ne justifie d'aucun préjudice consécutif à cette absence.

12. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948, publié**

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.

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.

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 direccte qui serait opposable aux organisations syndicales, alors, selon le moyen, 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 ;

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.

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.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cass. soc., 1er février 2023, n° 21-15.371, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 février 2021), le 22 juin 2018, la société Air France (la société) a signé avec le syndicat CFDT Groupe Air France, le syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise et techniciens du groupe Air France, le syndicat UNSA aérien Air France et le syndicat général Force ouvrière Air France, organisations syndicales ayant obtenu 74,41 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles, un accord d'entreprise intitulé « accord relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement et du comité social économique central d'entreprise au sein de l'entreprise Air France - périmètres des établissements distincts et méthode ». Cet accord prévoit, comme précédemment, la division de l'entreprise en sept établissements dont un établissement regroupant, sous la dénomination « Exploitation aérienne », la direction générale des opérations aériennes, laquelle assure la gestion des pilotes, et la direction générale service en vol, compétente pour la gestion des personnels navigants commerciaux et des personnels commerciaux sédentaires.

2. Le 2 août 2018, le syndicat des pilotes d'Air France (le SPAF) a assigné la société et les syndicats signataires devant le tribunal de grande instance, aux fins de demander l'annulation de l'accord d'entreprise du 22 juin 2018, ainsi que la mise en place d'un établissement distinct et d'un comité social et économique propres aux pilotes de ligne en application des articles L. 2313-2 et suivants du code du travail.

3. Le SPAF fait grief à l'arrêt de le débouter de ces demandes, alors :

« 1°/ que les règles qui régissent la détermination des établissements distincts sont d'ordre public ; que, pour déterminer, par accord d'entreprise, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la constitution des CSE d'établissement, les partenaires sociaux ont l'obligation de tenir compte des différentes attributions de ces comités, et notamment des deux missions de la délégation du personnel consistant, pour la première, à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés, et, pour la seconde, à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, afin de favoriser l'exercice efficace de ces missions ; qu'en considérant, pour rejeter la demande du SPAF, que les critères retenus pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts relevaient « de la seule liberté des partenaires sociaux », la cour d'appel a violé l'article 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et l'article L. 2313-2 du Code du travail, ensemble l'article L. 2312-5 du même code ;

2°/ que, pour déterminer, par accord d'entreprise, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la constitution des CSE d'établissement, les partenaires sociaux doivent tenir compte de la mission de la délégation du personnel consistant à présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des conventions et accords applicables dans l'entreprise, afin de favoriser l'exercice efficace de cette mission ; que le SPAF faisait valoir qu'au regard du nombre important d'accords d'entreprise ne concernant que les pilotes, qu'il listait et détaillait et de la technicité de ceux-ci, il était indispensable que les pilotes disposent de leur propre comité social et économique afin que la bonne application de ces accords soit examinée par un comité compétent ; qu'il précisait que les personnels navigants commerciaux, majoritaires dans le CSE de l'établissement "Exploitation aérienne" n'étaient pas compétents pour apprécier les problématiques propres au pilotes et que, depuis la mise en place de ce CSE, dont le président et le secrétaire étaient des personnels navigants commerciaux, et malgré les demandes répétées du SPAF, aucune question spécifique au métier de pilote n'avait été portée à l'ordre du jour des réunions du CSE ; qu'en se bornant, pour rejeter la demande du SPAF, à relever que les délégués des pilotes disposaient de 20 sièges sur 58 au CSE de l'établissement "Exploitation aérienne", soit une représentativité de 34 % et qu'il n'y avait pas lieu de distinguer entre pilotes, commerciaux aux sols et personnel navigant non pilotes, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le fait que les délégués des pilotes n'aient qu'un vote minoritaire au CSE ne les empêchait pas d'accomplir correctement leur mission consistant à présenter à l'employeur les réclamations relatives à l'application des accords d'entreprise ne concernant que les pilotes, dont la technicité faisait que leur bonne application ne pouvait être utilement appréciée que par des délégués pilotes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-2 du Code du travail, ensemble l'article L. 2312-5 du même code :

3°/ que, pour déterminer, par accord d'entreprise, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la constitution des CSE d'établissement, les partenaires sociaux doivent tenir compte de la mission de la délégation du personnel consistant à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise, afin de favoriser l'exercice efficace de cette mission ; que le SPAF faisait valoir que les missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) "pilotes" étaient celles qui lui étaient exclusivement déléguées par le CSE, que l'ordre du jour de la CSSCT "pilotes" était défini unilatéralement par son président, qui était un représentant de la direction, que la CSSCT "pilotes" ne pouvait se substituer au CSE lui-même pour voter à la place de celui-ci sur les questions concernant la santé, les conditions de travail et la sécurité des pilotes, que les propositions de la CSSCT "pilotes" devaient, pour faire l'objet d'un vote, être portées à l'ordre du jour des réunions du CSE composé majoritairement de non-pilotes et que les décisions et avis du CSE sur ces questions étaient subordonnés aux votes de non-pilotes ; qu'il précisait qu'aucune des nombreuses propositions de la CSSCT "pilotes" n'avait été mise à l'ordre du jour du CSE de l'établissement "Exploitation aérienne", et que les membres de la CSSCT peinaient à faire figurer à l'ordre du jour de la commission, qui était imposé par le président de cette dernière, certains sujets importants pour les pilotes ; qu'en se bornant, pour rejeter la demande du SPAF, à relever qu'il existait une CSSCT pour les pilotes sans rechercher, comme elle y était invitée, si le fonctionnement de cette CSSCT permettait réellement aux délégués des pilotes, eu égard au pouvoir du CSE composé majoritairement de non-pilotes, de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des pilotes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-2 du Code du travail, ensemble les articles L. 2312-5 et L. 2312-9 du même code ;

4°/ que le SPAF faisait valoir qu'en application de l'accord du 12 novembre 2018, les représentants de proximité "pilotes" n'avaient, en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, qu'un rôle de remontée de propositions à la CSSCT, qu'ils ne pouvaient voter aucune délibération en la matière, que l'ordre du jour de la commission était établi par la direction et que les inspections étaient subordonnées au vote majoritaire de non-pilotes au CSE ; qu'il soutenait également qu'en matière de présentation des réclamations individuelles ou collective, les missions des représentants de proximité "pilotes" étaient exclusivement celles qui leur étaient déléguées par la CSE où les pilotes étaient minoritaires et qu'à défaut de délégation, seul le CSE statuait sur les réclamations à présenter à l'employeur ; qu'en se bornant, pour rejeter la demande du SPAF, à relever qu'il avait été mis en place pour le CSE de l'établissement "Exploitation aérienne" une délégation d'une centaine de représentants de proximité, dont 28 pour les seuls pilotes, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le fonctionnement concret de cette représentation de proximité permettait réellement aux délégués des pilotes, eu égard au pouvoir du CSE composé majoritairement de non-pilotes, d'assurer les missions du CSE en matière de santé, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail des pilotes et en matière de présentation à l'employeur des réclamations des pilotes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-2 du Code du travail, ensemble les articles L. 2312-5 et L. 2312-9 du même code ;

5°/ que, pour déterminer, par accord d'entreprise, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la constitution des CSE d'établissement, les partenaires sociaux doivent tenir compte de la mission de la délégation du personnel consistant à exercer le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent, afin de favoriser l'exercice efficace de cette mission ; que le SPAF faisait valoir que l'appréciation des mesures correctives à un danger grave et imminent signalé par un élu pilote au CSE était, en cas de divergence entre le lanceur d'alerte et l'employeur, laissé à l'appréciation d'un vote majoritaire de non-pilotes, qui ne pourraient statuer en connaissance de cause sur les problèmes techniques propres aux pilotes ; qu'en se bornant, pour rejeter la demande du SPAF, à relever que les élus du CSE disposaient tous de la faculté d'actionner un droit d'alerte, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les modalités de l'exercice de ce droit permettaient réellement aux délégués des pilotes, eu égard au pouvoir du CSE composé majoritairement de non-pilotes, de faire un usage effectif de leur droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2313-2 du code du travail, ensemble les articles L. 2312-5, L. 2312-60 et L. 4132-2 du même code ».

Réponse de la Cour

4. En vertu de l'article L. 2313-2 du Code du travail, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. L'article L. 2313-3 prévoit également qu'en l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

5. Aux termes de l'article L. 2313-4 du même code, 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.

6. Aux termes de l'article 5 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, intitulé « Information et consultation découlant d'un accord », les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1 et dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.

7. L'article 4.4 de la directive précise que la consultation s'effectue au niveau pertinent de direction et de représentation, en fonction du sujet traité.

8. Le considérant 23 de la directive indique à cet égard que l'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les États membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits.

9. Il en résulte que les signataires d'un accord conclu selon les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3 du Code du travail déterminent librement les critères permettant la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts au sein de l'entreprise, à la condition toutefois, eu égard au principe de participation consacré par l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, qu'ils soient de nature à permettre la représentation de l'ensemble des salariés.

10. Ayant d'abord exactement énoncé que les critères retenus pour déterminer le nombre et le périmètre des établissements relèvent de la seule liberté des partenaires sociaux, la cour d'appel n'encourt pas le grief invoqué par la première branche.

11. Ayant ensuite constaté que la représentation des pilotes au sein du comité social et économique « Exploitation aérienne » est assurée, d'une part, par l'élection de délégués dans un collège propre constitué de 20 sièges sur les sièges de titulaires soit une représentativité de 34 % alors même qu'ils ne constituent que 22 % des effectifs de l'exploitation aérienne et, d'autre part, par l'existence dans ce comité d'une commission « santé, sécurité et conditions de travail » pour chaque catégorie de personnel dont les pilotes, et rappelé que chaque représentant du personnel au sein du comité social et économique dispose de la faculté d'exercer un droit d'alerte, la cour d'appel, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants critiqués par la septième branche, a légalement justifié sa décision.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 5 : Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-11.918, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Lagny-sur-Marne, 29 janvier 2019), que, à la suite de l'échec des négociations avec les organisations syndicales représentatives pour la détermination du nombre et des périmètres des établissements distincts de la société Conforama France, cette entreprise a, par une décision unilatérale du 7 septembre 2018, fixé ce nombre à vingt et délimité le périmètre de ces établissements ; que, par des décisions implicites et par une décision du 26 novembre 2018, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France (le Direccte) a rejeté les recours formés contre cette décision unilatérale ; que le tribunal a accueilli la contestation formée contre la décision du Direccte et fixé, dans des termes identiques à la décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements de l'entreprise ;

Attendu que les organisations syndicales font grief au jugement de fixer le nombre et le périmètre des établissements distincts de la société de la façon suivante : seize établissements distincts pour le réseau commercial de magasins sous enseigne Conforama correspondant au périmètre de chacune des directions régionales de la direction de l'exploitation, un établissement distinct correspondant au périmètre des quatre magasins du site logistique de Saint-Georges-d'Esperanche, un établissement distinct correspondant au périmètre du centre national de service après-vente de Compiègne auquel sont rattachés les centres fermés sans activité, un établissement distinct correspondant au périmètre du siège social, alors […].

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2313-5 du Code du travail que, lorsqu'il est saisi de contestations de la décision de l'autorité administrative quant à la fixation du nombre et du périmètre des établissements distincts, il appartient au juge de se prononcer sur la légalité de cette décision au regard de l'ensemble des circonstances de fait dont il est justifié à la date de la décision administrative et, en cas d'annulation de cette dernière décision, de statuer à nouveau, en fixant ce nombre et ce périmètre d'après l'ensemble des circonstances de fait à la date où le juge statue ;

Et attendu que, après avoir accueilli la contestation de la décision explicite de rejet de l'autorité administrative du 26 novembre 2018, le tribunal d'instance, statuant à nouveau, a constaté que les délégations de pouvoir établies le 1er octobre 2018 pour les directeurs de magasin mentionnent uniquement l'application de la réglementation en matière de gestion individuelle du personnel, que ne sont donc plus déléguées aux directeurs de magasin les compétences relatives aux procédures disciplinaires, y compris les licenciements, et à la procédure d'embauche, que le processus de recrutement en place depuis le mois d'avril 2016 est tel que ces directeurs ne jouissent plus que d'un pouvoir de proposition d'embauche, la décision relevant des directions régionales et nationales, que, depuis le mois de juillet 2018, ces directeurs sont privés de tout pouvoir de prononcer des sanctions autres que des rappels à l'ordre et des avertissements, les sanctions les plus graves ressortant, in fine, au niveau supérieur, en sorte que, le recrutement et les procédures disciplinaires relevant de la compétence des services des ressources humaines régionaux ou nationaux, il n'existe pas à l'échelon des magasins une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel pour retenir que chaque magasin constitue un établissement distinct ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-23.153, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Versailles, 17 septembre 2019), la société GE Medical Systems (la société) a décidé unilatéralement la mise en place d'un comité social et économique (CSE) unique.

2. Sur recours des organisations syndicales, le 22 mars 2019, le directeur régional des entreprises, de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le direccte) a fixé à trois le nombre des établissements distincts.

3. Le 10 avril 2019, la société a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette décision.

4. La société fait grief à l'arrêt de la débouter de l'intégralité de ses demandes et d'ordonner la mise en place en son sein de trois CSE avec le périmètre suivant : établissement Distribution, établissement Ingineering et Manufacturing et établissement Fonction support et HQ, alors :

« 1°/ qu'il appartient au tribunal d'instance saisi de la contestation d'une décision de l'autorité administrative fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité interne ou la légalité externe de cette décision ; qu'en cas de contestation du découpage retenu, le juge doit, sans se borner à examiner superficiellement la motivation de cette décision, apprécier le découpage opéré par la Direccte en fonction des éléments de fait et de preuve qui lui sont soumis ; que, dans cette perspective, il lui appartient de s'expliquer, au vu des éléments de fait et de preuve, sur l'autonomie de gestion des responsables d'établissement ; qu'en se bornant à relever, pour dire qu'il n'y avait lieu ni d'annuler la décision de la Direccte, ni de modifier le nombre et le périmètre des établissements distincts, que la décision de la Direccte est parfaitement motivée, en ce qu'elle rappelle les critères essentiels pour les appliquer à la situation de fait et qu'en particulier l'autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service a été bien prise en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise et que la décision de la Direccte est parfaitement fondée en fait et en droit, le tribunal d'instance a méconnu son office et violé l'article L. 2313-5 du Code du travail.

4°/ que caractérise un établissement distinct au sens de l'article L. 2313-4 du Code du travail l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service ; que pour motiver sa décision fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts, le juge doit faire ressortir, par des constatations concrètes et précises, les pouvoirs décisionnels dont dispose le responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel ; qu'à supposer que le tribunal d'instance ait repris à son compte les motifs de la décision de la Direccte, en se bornant à relever, pour dire que les trois pôles regroupant de manière cohérente sept familles de métiers disposent chacun d'un responsable des ressources humaines qui, selon les organigrammes des ressources humaines, disposent de compétences et d'une autonomie en matière de gestion du personnel, le tribunal d'instance, qui n'a constaté aucune manifestation concrète de cette autonomie de gestion des responsables des ressources humaines en matière de gestion du personnel, a placé la Cour de cassation dans l'impossibilité d'exercer son contrôle et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2313-4 et L. 2313-5 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2313-4 et L. 2313-5 du Code du travail :

5. Selon le premier de ces textes, lorsqu'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques sont fixés compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement , notamment en matière de gestion du personnel. Caractérise au sens de ce texte un établissement distinct l'établissement qui présente, notamment en raison de l'étendue des délégations de compétence dont dispose son responsable, une autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service.

6. Lorsqu'ils sont saisis d'un recours dirigé contre la décision unilatérale de l'employeur, le Direccte, par une décision motivée, et le tribunal d'instance se fondent, pour apprécier l'existence d'établissements distincts au regard du critère d'autonomie de gestion ainsi défini, sur les documents relatifs à l'organisation interne de l'entreprise que fournit l'employeur, et sur les documents remis par les organisations syndicales à l'appui de leur contestation de la décision unilatérale prise par ce dernier.

7. La centralisation de fonctions support ou l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure en elles-mêmes l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

8. En application du second des textes susvisés, relèvent de la compétence du tribunal d'instance, en dernier ressort, à l'exclusion de tout autre recours, les contestations élevées contre la décision de l'autorité administrative fixant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il appartient, en conséquence, au tribunal d'instance d'examiner l'ensemble des contestations, qu'elles portent sur la légalité externe ou sur la légalité interne de la décision du Direccte, et, s'il les dit mal fondées, de confirmer la décision, s'il les accueille partiellement ou totalement, de statuer à nouveau, par une décision se substituant à celle de l'autorité administrative, sur les questions demeurant en litige.

9. Pour débouter la société de sa demande d'annulation de la décision du Direccte du 22 mars 2019, le jugement retient que cette décision vise les textes applicables dans leur dernier état, les décisions rendues, les écritures communiquées et la procédure suivie, qu'il est donc manifeste que cette décision a été rendue après une étude sérieuse des éléments fournis par les parties, qu'elle est en outre motivée en droit, en ce qu'elle rappelle les critères essentiels pour les appliquer à la situation de fait et qu'en particulier l'autonomie suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service a été bien prise en compte dans l'analyse de la situation de l'entreprise et qu'ainsi la décision du Direccte étant parfaitement fondée en fait et en droit il n'y a pas lieu de l'annuler ni de modifier le nombre et le périmètre des établissements.

10. En se déterminant ainsi, sans rechercher, au regard des éléments produits tant par l'employeur que par les organisations syndicales, si les responsables des établissements concernés avaient effectivement une autonomie de décision suffisante en ce qui concerne la gestion du personnel et l'exécution du service et si la reconnaissance à ce niveau d'établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques était de nature à permettre l'exercice effectif des prérogatives de l'institution représentative du personnel, le tribunal n'a pas donné de base légale à sa décision.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 7: Cass. soc., 20 octobre 2021, n° 20-60.258, publié**

2. Selon le jugement attaqué, (tribunal de proximité de Courbevoie, 24 juillet 2020), la société Securitas France a organisé le processus de mise en place des comités sociaux et économiques en son sein courant 2018. Après l'échec du processus de négociation des périmètres de mise en place de ces comités, l'employeur a fixé leur nombre à quatorze par une décision unilatérale du 12 octobre 2018. Saisi par plusieurs organisations syndicales d'une contestation du nombre et du périmètre des comités sociaux et économiques, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (le Direccte) a confirmé ces périmètres le 17 décembre 2018, et cette décision a elle-même été confirmée par le tribunal d'instance le 20 août 2019.

3. Les élections ont été organisées en juin 2019. Par jugement du 23 octobre 2019, le tribunal d'instance a annulé les élections des membres du comité social et économique de l'établissement Division [Localité 1] et ordonné qu'il soit procédé à de nouvelles élections.

4. Par décision unilatérale du 10 décembre 2019, l'employeur a décidé la perte de la qualité d'établissement distinct de la Division [Localité 1] et le transfert des agences de cette division vers la division Ile-de-France Sud.

5. Par requête en date du 19 décembre 2019, sept salariés de la société ont saisi le tribunal d'instance pour lui demander de suspendre les effets de la décision unilatérale de la société Sécuritas France en date du 10 décembre 2019, et d'ordonner l'organisation des élections sur le périmètre de la division [Localité 1].

7. Les salariés font grief au jugement de les débouter de leur demande de suspension de la décision unilatérale du 10 décembre 2019 et de leur demande subséquente tendant à ordonner à la société de convoquer les organisations syndicales intéressées à négocier un protocole d'accord préélectoral en vue de l'organisation de l'élection des membres du comité social et économique de l'établissement Division [Localité 1], alors :

« 1°/ qu'il incombe aux juges du fond de donner leur exacte qualification aux faits invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions et de les examiner, sous tous leurs aspects juridiques, conformément aux règles de droit qui leur sont applicables ; qu'en retenant que le juge judiciaire ne peut être amené à se prononcer sur la décision unilatérale de l'employeur relative à la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts prise en application de l'article L. 2313-4 du Code du travail que dans le cadre d'un recours formé à l'encontre de la décision de la Direccte fixant à la suite d'un litige portant sur la décision de l'employeur prévue à l'article L. 2313-4 du Code du travail, le nombre et le périmètre de l'établissement distinct, le tribunal, sans se prononcer sur le bien-fondé de la demande suspension, en application les règles de droit pertinentes, a violé l'article 12 du code de procédure civile

2°/ que l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé, qu'en refusant d'examiner la demande exposant au motif que le salarié et le candidat aux élections professionnelles ne font pas partie des personnes expressément désignées par les articles L. 2313-1 et suivantes, L. 2232-12 et R. 2313-1 du Code du travail, quand la demande concerne la suspension d'une décision unilatérale de l'employeur et non pas le nombre et le périmètre des établissements distincts, la cour d'appel a violé l'article 31 du code de procédure civile ;

3°/ que le fait que le salarié, ni même le candidat aux élections professionnelles ne fassent pas partie des personnes expressément désignées par les articles L. 2313-1 et suivants, L. 2232-12 et R. 2313-1 du Code du travail ne peut les priver du droit de solliciter la suspension d'une décision illicite visant à les empêcher de se porter candidats aux élections professionnelles ; qu'en rejetant la demande de suspension de la décision unilatérale le temps de l'organisation des élections du CSE, le tribunal a porté une atteinte disproportionnée au droit pour chaque travailleur de participer, par l'intermédiaire de ses représentants, à la détermination de ses conditions de travail, en violation de l'article 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 ;

4°/ qu'en application de l'article L. 2312-8 du Code du travail, la société était tenue d'informer et de consulter le CSE de la division [Localité 1] avant toute décision portant sur la perte de qualité d'établissement distinct de la division de [Localité 1], qu'en n'ordonnant pas la suspension d'une décision constitutive d'un trouble manifestement illicite jusqu'à l'organisation des élections professionnelles en vue de remplacer les membres dont les mandats avaient été annulés par décision judiciaire afin qu'ils puissent être consultés sur le projet de fermeture de l'établissement, le tribunal a violé l'article L. 2312-8 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

8. Il résulte de l'article L. 2313-2 du Code du travail qu'un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts, et de l'article L. 2313-4 du même code qu'en l'absence d'accord, 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. La décision unilatérale de l'employeur peut être contestée devant le Direccte par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, conformément à l'article R. 2313-1, alinéa 3, du même code.

9. Le constat de la perte de qualité d'établissement distinct, au sens des articles L. 2313-1 et suivants du Code du travail, relève des mêmes dispositions puisqu'il conduit à modifier le nombre et le périmètre des établissements distincts au niveau desquels les comités sociaux et économiques sont mis en place dans l'entreprise. La contestation de la décision unilatérale de l'employeur décidant de la perte de qualité d'établissement distinct n'est donc ouverte devant le Direccte qu'aux seules organisations syndicales, représentatives ou ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise, qui représentent les intérêts des salariés dans le cadre de la détermination des périmètres de mise en place des comités sociaux et économiques.

10. En l'espèce, le jugement retient qu'à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, l'employeur avait invité les organisations syndicales représentatives à négocier sur la perte de qualité d'établissement distinct de la division [Localité 1], et que, faute d'accord, il avait constaté cette perte et le rattachement des salariés à un autre établissement par une décision unilatérale du 10 décembre 2019 sur laquelle aucune organisation syndicale n'a formé recours

11. Le tribunal en déduit à bon droit que les salariés n'étaient pas recevables à demander la suspension des effets de cette décision unilatérale et l'organisation d'élections sur un périmètre n'étant plus reconnu comme constituant un établissement distinct.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 6

# LES INSTITUTIONS ELUES :

# LES COMPETENCES STRUCTURELLES

**I. LA PERSONNALITE JURIDIQUE DU CSE**

**DOC. 1 :** TGI Paris, ord. réf., 27 juin 2018, n° 18/55139

**II. LES REPRESENTANTS DE PROXIMITE**

**DOC. 2 :** Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.303, publié

**III. LES COMMISSIONS**

**DOC. 3 :** Ministère du travail : Questions / Réponses sur le Comité social et économique, décembre 2019

**IV. LE CSE INTER-ENTREPRISES**

**DOC. 4 :** Cons. d’Etat, 24 juillet 2019, n° 420436

**V. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Plaidez pour / contre la reconnaissance de la personnalité juridique au CSE des entreprises de moins de cinquante salariés.

*Cas pratique :* Lors de la négociation de l’accord conclu le 14 décembre 2023 avec les syndicats FO et CFTC sur les établissements distincts, il a été convenu de mettre en place des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les trois établissements d’au moins cinquante salariés, à savoir l’établissement du siège à La Défense, qui compte plus de trois cents salariés, et les établissements de Reims et de Mulhouse. La CSSCT n’étant pas légalement obligatoire dans ces deux derniers établissements, la DRH, Madame Cassandre Dudéfin, a obtenu des syndicats qu’elle soit composée pour moitié d’élus du CSE et, pour l’autre moitié, de salariés non élus afin, dit-elle, faire participer des salariés non syndiqués aux problématiques de santé et de sécurité. Madame Dudéfin a par ailleurs accepté la mise en place de représentants de proximité, au nombre de deux, mais uniquement au sein des deux établissements de Reims et de Mulhouse où le risque professionnel est le plus élevé en raison, dans l’un, du travail d’usinage avec des matériaux potentiellement dangereux et, dans l’autre, de l’activité de manutention avec des charges lourdes. Elle a également exigé et obtenu qu’ils soient désignés parmi les salariés autres que les élus du CSE et qu’ils ne « coûtent » rien à l’entreprise, autrement dit qu’il ne leur soit pas attribué d’heures de délégation.

Les élections passées, le syndicat Force Breizh, devenu majoritaire, entend contester ces mesures qu’il estime être défavorables à la représentation élue du personnel. Monsieur Le Mahé fait savoir à ce sujet à Madame Dudéfin que les CSSCT ne peuvent pas comporter de membres qui ne sont pas élus du CSE, ce à quoi cette dernière réplique qu’il existe une pleine liberté lorsque la CSSCT n’est pas légalement obligatoire. Monsieur Le Mahé critique aussi l’absence de CSSCT au sein de l’établissement de Dijon, dans lequel l’activité présente également un risque important d’accident du travail, et envisage de saisir l’inspecteur du travail pour qu’il ordonne sa mise en place. Enfin, Monsieur Le Mahé conteste le fait que les représentants de proximité ne soient pas des élus du CSE et qu’ils ne disposent d’aucune heure de délégation, ce qui les oblige à réaliser leur mission en plus de leur temps de travail et ne leur permet pas en conséquence d’être réellement opératoires.

S’interrogeant sur le bien-fondé de ces contestations et le risque judiciaire subséquent, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces différentes questions.

**DOC. 1 : TGI Paris, ord. réf., 27 juin 2018, n° 18/55139**

La lecture de l’ensemble des dispositions de nature législative qui précèdent amène en définitive à inférer que le législateur n’a effectivement pas entendu accorder et aménager la personnalité morale, et par voie de conséquence le droit d’ester en justice, au profit des CSE dans les entreprises entre 11 et 49 salariés.

En revanche, force est de constater qu’en ce qui concerne spécifiquement la procédure de consultation des représentants du personnel en matière de licenciement collectif pour motif économique :

- l’article L. 1233-28 du Code du travail prévoit notamment explicitement que « l’employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique d’au moins 10 salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique (…) » sans distinguer entre les entreprises de plus ou moins de 50 salariés ;

- concernant spécifiquement les entreprises employant moins de 50 salariés, cette obligation de réunion et de consultation du CSE doit être effectuée dans le cadre de deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à 14 jours, suivant les dispositions de l’article L. 1233-29 du Code du travail (ces deux réunions ayant été organisées les 7 et 21 juin 2018) ;

- également sans distinguer entre les entreprises de plus ou moins de 50 salariés, l’article L. 1233-31 du Code du travail indique que l’employeur doit alors adresser « (…) aux représentants du personnel (…) » dès la première réunion « (…) tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. (…) », en l’occurrence : « 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ; 2° Le nombre de licenciements envisagé ; 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l’ordre des licenciements ; 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l’établissement ; 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ; 6° Les mesures de nature économique envisagées ; 7° Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail ».

En définitive, dès lors que le CSE dans les entreprises entre 11 et 49 salariés est investi par la loi d’une prérogative de consultation, au demeurant avec des incidences de nature économique, dans ce cadre spécifique de licenciement collectif pour motif économique, il doit nécessairement bénéficier de manière corollaire de la personnalité morale et du droit d’ester en justice en cas de contestations vis-à-vis de l’employeur sur la qualité, le sérieux, la suffisance ou la pertinence des informations préalablement reçues.

**DOC. 2 : Cass. soc., 1er juin 2023, n° 22-13.303, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 janvier 2022), le Groupe public ferroviaire, créé par la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, était initialement constitué de trois établissements publics industriels et commerciaux (EPIC), dont l'EPIC SNCF mobilités en charge des missions d'exploitation des services de transport ferroviaire, lequel comprenait en son sein l'entité « Gares et connexions » chargée de la gestion, de la modernisation et du développement des 3 000 gares ferroviaires sur le réseau et employant environ 3 100 salariés.

2. Dans la perspective de la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) instaurés par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, des négociations se sont engagées au plan national avec les organisations syndicales représentatives, ces négociations portant à la fois sur la détermination des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques et sur la mise en place de représentants de proximité.

3. Faute d'accord, la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques a été faite par décision unilatérale et le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), sur recours, a validé cette décision et la reconnaissance de trente-trois établissements distincts. Par jugement du 11 octobre 2018, le tribunal d'instance de Saint-Denis, saisi d'un recours contre cette décision, a fixé le nombre d'établissements distincts à trente-trois comités sociaux et économiques, dont un établissement « Gares et connexions ». Par arrêt du 19 décembre 2018 (Soc., 19 décembre 2018, n° 18-23.655, publié.), la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre ce jugement.

4. A la suite des élections professionnelles s'étant déroulées le 22 novembre 2018, un accord d'établissement, prévoyant en son chapitre 4 la désignation de vingt-cinq représentants de proximité, a été signé le 25 janvier 2019 au sein de l'établissement « Gares et connexions » par l'Union nationale des syndicats autonomes ferroviaire (l'UNSA ferroviaire), l'une des deux organisations syndicales représentatives au niveau de cet établissement.

5. Lors de la première réunion du comité social et économique d'établissement de la SNCF gares et connexions, le 29 janvier 2019, l'UNSA ferroviaire a désigné vingt-et-un représentants de proximité, la CGT cheminot désignant quatre représentants de proximité lors de la réunion suivante du 28 février 2019.

6. Contestant la validité des dispositions de l'accord du 25 janvier 2019 et du règlement intérieur adopté par le comité social et économique d'établissement relatives à la mise en place des représentants de proximité, la fédération des syndicats de travailleurs solidaires unitaires démocratiques (la fédération Sud Rail), autorisée par ordonnance du 14 mars 2019 à procéder à jour fixe, a fait assigner devant le tribunal de grande instance l'EPIC SNCF mobilités, le comité social et économique gares et connexions, la fédération nationale des travailleurs cadres et techniciens des chemins de fer français CGT et l'UNSA ferroviaire en demandant au tribunal, notamment, de juger illicites les dispositions contenues au chapitre 4 de « l'accord relatif à la mise en place du comité social économique de SNCF gares et connexions en date du 25 janvier 2019 » et en conséquence en prononcer l'annulation, juger illicites les dispositions contenues aux termes de l'article 7.3.4.3 du règlement intérieur adopté le 25 janvier 2019 par le comité social et économique de l'établissement gares et connexions et en conséquence en prononcer l'annulation, et annuler les désignations des représentants de proximité.

7. En application de la loi n° 2018-515 pour un nouveau pacte ferroviaire du 27 juin 2018 et de son ordonnance d'application n° 2019-552 du 3 juin 2019, les trois EPIC constituant le groupe public ferroviaire ont été remplacés, le 1er janvier 2020, par cinq sociétés, composant le nouveau Groupe public unifié, parmi lesquelles la société SNCF gares et connexions, en charge des activités de prestations et services en gares, l'établissement « gares et connexions » déterminé pour la mise en place d'un des trente-trois comités sociaux et économiques d'établissement relevant de cette dernière société.

8. La fédération Sud Rail fait grief à l'arrêt de la débouter de l'ensemble de ses demandes - dont celle tendant à voir juger illicites les dispositions contenues au chapitre 4 de l'accord relatif à la mise en place du comité social et économique de la SNCF gares et connexions en date du 25 janvier 2019 ainsi que celles contenues à l'article 7.3.4.3 du règlement intérieur adopté par le comité social et économique d'établissement gares et connexions et à l'annulation de ces dispositions, alors :

« 1°/ qu'afin d'assurer la cohérence et l'homogénéité de la désignation des représentants de proximité entre les différents établissements d'une entreprise ainsi que l'égalité entre ses salariés, notamment au regard du principe constitutionnel de participation, seul l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts visé par l'article L. 2313-2 du code du travail peut mettre en place des représentants de proximité et définir leur nombre, leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les modalités de leur désignation ainsi que leurs modalités de fonctionnement ; qu'en l'espèce, la fédération Sud Rail faisait valoir que l'accord d'établissement conclu le 25 janvier 2019 entre l'employeur et l'UNSA ferroviaire, pour la mise en place de représentants de proximité au sein de l'établissement gares et connexions, en lieu et place de l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail, était, partant, illicite et encourait donc l'annulation, et qu'il en allait de même, par suite, des dispositions du règlement intérieur adopté par le CSE d'établissement ; que pour écarter la contestation de la fédération, les juges d'appel ont toutefois jugé, après voir relevé qu'il n'était pas fait de distinction, par la loi, sur les conditions de validité qui sont identiques qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise ou d'un accord d'établissement, que la signature de cet accord d'établissement était régulière et portait sur des prérogatives relevant du domaine de la négociation ; qu'ils ont également retenu que, contrairement à ce que soutenait la fédération Sud Rail, aucune disposition légale ou conventionnelle ne s'opposait à la mise en place de représentants de proximité au niveau de l'établissement gares et connexions, au seul motif que cette instance de représentation n'avait pas été prévue par l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements de la SNCF mobilités ; qu'en statuant ainsi, quand la loi prévoit expressément que seul l'accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité, la cour d'appel a violé l'article L. 2313-7 du Code du travail, ensemble les articles L. 2313-2 et L. 2232-12 du même code, le principe d'égalité et le principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, consacré par le 8e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ;

2°/ qu'afin d'assurer la cohérence et l'homogénéité de la désignation des représentants de proximité entre les différents établissements d'une entreprise ainsi que l'égalité entre ses salariés, notamment au regard du principe constitutionnel de participation, seul un accord d'entreprise peut prévoir la mise en place de représentants de proximité et définir leur nombre, leurs attributions, leurs modalités de désignation et leurs modalités de fonctionnement ; que pour écarter la contestation de la fédération Sud Rail portant sur la signature de l'accord d'établissement gares et connexions du 25 janvier 2019, les juges d'appel ont retenu qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne s'opposait à la mise en place de représentants de proximité au niveau de l'établissement gares et connexions, en raison de l'échec de la négociation au niveau de l'entreprise de l'accord relatif au fonctionnement des CSE en décembre 2018, qui s'est soldée par la signature, le 8 février 2019, d'un accord technique ne reprenant pas les dispositions proposées par la direction du groupe ferroviaire, sur les représentants de proximité ; qu'en statuant ainsi, quand les articles L. 2313-2, L. 2313-7 et L. 2232-12 du Code du travail, qui doivent être interprétés en conformité avec le principe constitutionnel d'égalité et le principe constitutionnel de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail consacré par le 8e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, impose que l'accord mettant en place les représentants de proximité soit, en toute hypothèse, un accord d'entreprise et non un accord d'établissement, la cour d'appel a violé les articles L. 2313-2, L. 2313-7 et L. 2232-12 du Code du travail, ensemble les principes susvisés ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2313-7, L. 2313-2 et L. 2232-12 du Code du travail :

9. Aux termes de l'article L. 2313-7 du Code du travail, l'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord définit également : 1° Le nombre de représentants de proximité ; 2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ; 3° Les modalités de leur désignation ; 4°Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions. Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

10. Aux termes de l'article L. 2313-2 du même code, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

11. Le premier alinéa de l'article L. 2232-12 du code du travail dispose que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

12. Il résulte des textes susvisés que les représentants de proximité ne peuvent être mis en place que par l'accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

13. Toutefois, dans le cas où le nombre et le périmètre des établissements distincts ont été déterminés par décision unilatérale de l'employeur conformément à l'article L. 2313-4 du Code du travail ou sur recours contre celle-ci par application de l'article L. 2313-5 du même code, un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 de ce code peut prévoir pour l'ensemble de l'entreprise la mise en place de représentants de proximité rattachés aux différents comités sociaux et économiques d'établissement.

14. Pour rejeter les demandes en annulation, l'arrêt retient que, selon l'article L. 2232-12 du Code du travail, il n'est pas fait de distinction par la loi sur les conditions de validité qui sont identiques qu'il s'agisse d'un accord d'entreprise ou d'un accord d'établissement, que la signature d'un accord le 25 janvier 2019 par l'UNSA ferroviaire, ayant obtenu 59 % des voix lors des élections professionnelles au comité social et économique d'établissement, est par suite régulière au sein de cet établissement sur des prérogatives qui relèvent du domaine de la négociation, dont celle de mettre en place des représentants de proximité en application de l'article L. 2313-7 du Code du travail, lequel précise que l'accord définit également leur nombre, leurs attributions, les modalités de leur désignation et de leur fonctionnement.

15. L'arrêt ajoute qu'aucune disposition légale ou conventionnelle ne s'oppose à la mise en place de représentants de proximité au niveau de l'établissement gares et connexions au seul motif que cette instance de représentation n'avait pas été prévue par l'accord d'entreprise qui a déterminé le nombre et le périmètre des établissements de la SNCF mobilités ou en raison de l'échec de la négociation au niveau de l'entreprise de l'accord relatif au fonctionnement des comités sociaux et économiques en décembre 2018 qui s'est soldée par la signature le 8 février 2019 d'un accord technique ne reprenant pas les dispositions sur les représentants de proximité proposées par la direction du groupe ferroviaire.

16. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que les représentants de proximité avaient été instaurés par un accord d'établissement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Ministère du travail : Questions / Réponses sur le Comité social et économique, décembre 2019**

**97. Quelles sont les commissions qui doivent être créées au sein du comité social et économique ?**

La loi garantit la constitution d’une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d’au moins 300 salariés, les établissements distincts d’au moins 300 salariés, dans les établissements présentant des risques particuliers mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants (art. L. 2315-36), à savoir les installations nucléaires de base et les entreprises classées « Seveso haut » et dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés lorsque l’inspecteur du travail l’impose en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux.

En dehors de ces obligations, un accord d’entreprise ou l’employeur l’ayant décidé unilatéralement peuvent mettre une commission santé sécurité (art. L. 2315-43 et L. 2315-44).

Un accord d’entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l’article L. 2232-12 (donc, sans possibilité de validation d’un accord minoritaire par référendum) peut prévoir la création de commissions supplémentaires pour l’examen de problèmes particuliers (art. L. 2315-45).

En l’absence d’accord, les dispositions légales supplétives prévoyant la création de commissions particulières trouveront à s’appliquer. Ainsi :

• dans les entreprises d’au moins 1000 salariés, il devra être créé au sein du comité social et économique une commission économique chargée notamment d’étudier les documents économiques et financiers (art. L. 2315-46 à L. 2315-48) ;

• dans les entreprises d’au moins 300 salariés, le comité social et économique devra comprendre une commission de la formation (art. L. 2315-49), une commission d’information et d’aide au logement (art. L. 2315-50 à L. 2315-55) et une commission de l’égalité professionnelle (art. L. 2315-56) ;

• une commission des marchés devra être crée au sein du comité social et économique lorsque le nombre de salariés, les ressources annuelles ou le total du bilan du comité dépasse, pour au moins deux de ces trois critères des seuils fixés par décret (art. L. 2315-57 à L. 2315-60).

**98. A quel moment le seuil de 300 salariés ou de 1 000 salariés dans le cadre de la mise en place des commissions doit-il être réputé franchi ?**

Le seuil de trois cents salariés est réputé franchi lorsque l'effectif de l’entreprise dépasse ces seuils pendant douze mois consécutifs. L’employeur dispose d’un délai d’un an à compter du franchissement de ces seuils pour se conformer complètement aux obligations qui en découlent : mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ainsi que d’une commission de la formation (art. L. 2315-49), une commission d’information et d’aide au logement (art. L. 2315-50 à L. 2315-55) et une commission de l’égalité professionnelle (art. L. 2315-56). Pour ce qui concerne le franchissement du seuil de 1 000 salariés, l’employeur est tenu de mettre en place immédiatement la commission économique.

**99. Dans quels cas de figure la mise en place d’une commission santé, sécurité et conditions de travail s’impose-t-elle ?**

Au sein de chaque entreprise d’au moins 300 salariés et de chaque établissement distinct d’au moins 300 salariés constitué lors de la mise en place du comité social et économique, au moins une commission santé, sécurité et conditions de travail doit obligatoirement être mise en place. Sans condition d’effectif, une telle commission doit obligatoirement être mise en place dans les établissements encourant des risques particuliers, tels que les installations nucléaires de base et les entreprises classées « Seveso seuil haut » (art. L. 2315-36).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, l’agent de contrôle de l’inspection du travail peut imposer la création d’une commission santé, sécurité et conditions de travail lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l’agencement ou de l’équipement des locaux (art. L. 2315-37).

En outre, une commission santé, sécurité et conditions de travail centrale est mise en place dans les entreprises d’au moins 300 salariés comportant au moins 2 établissements distincts, que l’effectif de ces établissements soit inférieur, égal ou supérieur à 300 salariés (art. L. 2316-18).

**100. Est-il possible de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises de moins de 300 salariés ?**

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de trois cents salariés, la mise en place d’une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d’entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l’article L. 2232-12 (sans possibilité de validation d’un accord minoritaire par référendum) ou, en l’absence de délégué syndical, par accord entre l’employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. L. 2315-43).

En l’absence d’accord, l’employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail au niveau de l’entreprise, d’un ou plusieurs établissements distincts (art. L. 2315-44).

Par ailleurs, l’agent de contrôle de l’inspection du travail peut, s’il l’estime nécessaire, imposer la création d’une commission santé, sécurité et conditions de travail dans une entreprise ou un établissement de moins de 300 salariés (art. L. 2315-37). Si l’inspecteur du travail peut imposer la mise en place d’une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein d’un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d’au moins 50 salariés, en revanche il n’est pas en mesure de l’imposer dans une entreprise de moins de 50 salariés.

Enfin, s’agissant des entreprises et des établissements classés « Seveso seuil haut » et des installations nucléaires de base, des commissions doivent obligatoirement être mises en place, sans condition d’effectif, dès lors qu’un comité social et économique est créé.

**101. Quelles sont les missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ?**

La commission santé, sécurité et conditions de travail n’a pas de personnalité morale distincte. Elle est une émanation du comité social et économique. Elle a vocation à préparer les réunions et les délibérations du comité sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail. A cet titre, elle peut se voir confier par délégation du comité, tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail (art. L. 2315-38). Elle dispose, par l’intermédiaire des membres de la délégation du personnel qui la composent, du droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes et de danger grave et imminent.

L’accord d’entreprise fixant les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail définit notamment les missions du comité social et économique déléguées à la commission et leurs modalités d’exercice (art. L. 2315-41 2°). A défaut d’accord, le règlement intérieur fixe les missions déléguées à la CSSCT (art. L.2315-44).

Il convient toutefois de noter que la commission ne pourra pas se voir confier la possibilité de recourir à l’expert, ni des attributions consultatives, qui relèvent exclusivement de la compétence du comité social et économique. Tel est notamment le cas de l’avis sur les propositions de reclassement de l’employeur dans le cadre d’une procédure de licenciement pour inaptitude.

Il peut être prévu par accord que le droit d’alerte en cas de danger grave et imminent, qui ne constitue pas une attribution consultative du comité économique et social, puisse être exercé par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail.

L’accord d’entreprise fixant les modalités de mise en place de la commission santé, sécurité et conditions de travail définit notamment les missions du comité social et économique déléguées à la commission et leurs modalités d’exercice (art. L. 2315-41 2°).

**102. Qui compose la commission santé, sécurité et conditions de travail ?**

L’article L. 2315-39 du Code du travail prévoit que :

• la commission est présidée par l’employeur ou son représentant ;

• la commission comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège ;

• l’employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du comité et qu’ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l’agent de contrôle de l’inspection du travail ainsi que les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale sont invités aux réunions de la commission.

Le nombre de membres de la ou des commissions est défini par accord d’entreprise ou, en l’absence de délégué syndical, par accord entre l’employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité. A défaut d’accord, ce nombre est défini par le règlement intérieur du comité social et économique (art. L. 2315-44).

Le représentant syndical au comité social et économique ne pas être désigné au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail, dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant d'une voix consultative et non pas délibérative (art. L. 2314-1 et 2).

**103. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail doivent-ils être choisis nécessairement parmi les membres du comité social et économique ?**

Oui. Les membres de la commission sont désignés par le comité social et économique nécessairement parmi ses membres. La désignation se fait à la majorité des membres du comité présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité (art. L. 2315-39).

**104. Comment les modalités relatives à la composition, aux missions et au fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont-elles fixées ?**

Le nombre de membres, les missions déléguées et leurs modalités d’exercice, les modalités de fonctionnement, la formation et les moyens de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont prévus par accord d’entreprise majoritaire au sens du 1er alinéa de l’article L. 2232-12 (sans possibilité de validation d’un accord minoritaire par référendum) ou, en l’absence de délégué syndical, par accord entre l’employeur et le comité social et économique adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité (art. L. 2315-41). À défaut d’accord, ces modalités sont définies par le règlement intérieur du comité social et économique.

Ce dernier ne peut, sauf accord de l’employeur, comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. L’accord de l’employeur constitue un engagement unilatéral de l’employeur que celui-ci peut dénoncer à l’issue d’un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (art. L. 2315-24).

**105. Quelles voies de recours peut-on exercer contre la décision de l’agent de contrôle de l’inspection du travail imposant la mise en place d’une commission santé, sécurité et conditions de travail ? Le recours contre cette décision est-il suspensif ?**

La décision de l’agent de contrôle de l’inspection du travail imposant la mise en place d’une commission santé, sécurité et conditions de travail peut faire l’objet d’un recours devant le DIRECCTE (art. L. 2315-37), ou d’un recours contentieux devant le tribunal administratif dans le ressort duquel se situe l’inspecteur du travail qui a rendu la décision dans un délai de deux mois.

Ces recours ne sont pas suspensifs.

**106. Les représentants de proximité peuvent-ils être membres des commissions du comité social et économique ?**

Les représentants de proximité peuvent, dès lors qu’ils sont membres du comité social et économique, être désignés membres des différentes commissions du comité social et économique.

**DOC. 4 : Cons. d’Etat, 24 juillet 2019, n° 420436**

Le Syndicat national des collaborateurs parlementaires - Force ouvrière (SNCP - FO) a demandé au tribunal administratif de Paris d'annuler pour excès de pouvoir la décision implicite du 17 novembre 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a refusé d'imposer, sur le fondement de l'article L. 2312-5 du Code du travail, l'élection de délégués du personnel sur le site de l'Assemblée nationale, ainsi que la décision du 30 juin 2015 rejetant son recours gracieux contre cette décision. Par un jugement du 31 mars 2016, le tribunal administratif de Paris a rejeté ces demandes. Par un arrêt du 21 mars 2018, la cour administrative d'appel de Paris a rejeté l'appel formé par le Syndicat national des collaborateurs parlementaires - Force ouvrière contre ce jugement.

Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que le Syndicat national des collaborateurs parlementaires - Force ouvrière a, le 15 septembre 2014, demandé au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France d'imposer, en application de l'article L. 2312-5 du Code du travail, l'élection de délégués de site pour les collaborateurs des députés dont l'activité s'exerce à l'Assemblée nationale. Ce syndicat a ensuite demandé au tribunal administratif de Paris d'annuler pour excès de pouvoir la décision implicite par laquelle ce directeur a refusé de faire droit à sa demande ainsi que le rejet, le 30 juin 2015, de son recours gracieux contre cette décision. Il se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 21 mars 2018 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté son appel contre le jugement du tribunal administratif de Paris du 31 mars 2016 rejetant ses demandes.

Dans sa rédaction applicable à la date de la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France refusant de faire droit à la demande du syndicat requérant, l'article L. 2312-5 du code du travail disposait que : « Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.(...) ».

Toutefois, cet article a été modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, qui remplace plusieurs institutions représentatives du personnel, notamment les délégués du personnel, par une institution unique dénommée comité social et économique. Ni cet article, depuis l'entrée en vigueur de cette modification le 1er janvier 2018, ni aucune autre disposition ne permet plus à l'administration, depuis lors, d'imposer l'élection de délégués du personnel ou d'une institution représentative du personnel comparable lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises d'un même site le justifient. En particulier, l'article L. 2313-9 du Code du travail renvoie désormais la mise en place d'un comité social et économique interentreprises, lorsqu'elle est justifiée par la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone, à un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental. Il en résulte que les conclusions du syndicat requérant tendant à l'annulation pour excès de pouvoir du refus du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France d'imposer l'organisation d'élection de délégués de site et du rejet de son recours gracieux ont perdu leur objet le 1er janvier 2018, au cours de l'instance d'appel, ce qu'il appartenait à la cour administrative d'appel de Paris de relever d'office.

En omettant de le faire et en ne prononçant pas le non-lieu à statuer sur le litige dont elle était saisie, elle a, par suite, commis une erreur de droit. Le syndicat requérant est ainsi fondé, sans qu'il soit besoin d'examiner les moyens de son pourvoi, à demander l'annulation de cet arrêt.

# SÉANCE 7

# LES INSTITUTIONS ELUES :

# LES COMPETENCES FONCTIONNELLES

**I. L’INFORMATION ET LA CONSULTATION**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-23.660, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-27.866, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500, publié

**DOC. 5 :** Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 20 septembre 2023, n° 21-25.233, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-22.759, publié

**II. LE DROIT D’ALERTE**

**DOC. 8 :** Cass. soc., 10 octobre 2018, n° 17-19.541

**DOC. 9 :** Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-13.312, publié

**III. LES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

**DOC. 10 :** Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-18.577, publié

**DOC. 11 :** Cass. civ. 1re, 5 juillet 2017, n° 16-20.748, publié

**III. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que la compétence consultative du CSE sur les conséquences environnementales de l’activité de l’entreprise est un progrès pour les salariés de l’entreprise / ne répond pas aux besoins des salariés de l’entreprise.

*Cas pratique :* La société Fibromatic a un projet de réorganisation des fonctions support – comptabilité, gestion du personnel, service informatique – en vue de les centraliser au sein de l’établissement de La Défense, ce qui implique des mutations de personnel et des aménagements matériels importants. Ce projet concerne tous les établissements de l’entreprise qui ont, chacun, des personnels affectés à des fonctions support. Madame Cassandre Dudéfin a entrepris, dans ces conditions, de consulter le CSE central qui a désigné un expert. Par une délibération adoptée à la majorité de ses membres, le CSE de l’établissement de Reims, estimant qu’il doit être également consulté sur ce projet qui a des répercussions sur l’établissement, a désigné son propre expert. Madame Dudéfin a aussitôt pris contact avec la secrétaire du CSE de Reims, Madame Zouad, qui a justifié la compétence du CSE à être consulté par la spécificité de l’activité de l’établissement où est implantée l’usine de fabrication de fibres optiques. Selon Madame Zouad, cette activité présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés, ce qui implique une gestion particulière du personnel qui doit être effectuée sur place et non au siège. Madame Dudéfin n’étant pas convaincue par cette explication envisage de contester la mesure d’expertise, et plus généralement la compétence consultative du CSE de Reims, devant le tribunal judiciaire.

Madame Dudéfin apprend par ailleurs qu’un salarié qui a été licencié pour inaptitude entend contester son licenciement au motif que le CSE de l’établissement dont il dépend n’a pas été consulté. Madame Dudéfin n’avait pas, effectivement, consulté le CSE dans la mesure où il n’y avait aucune possibilité de reclasser le salarié dans l’entreprise, le médecin du travail ayant indiqué, dans son avis d’inaptitude, que le salarié ne pouvait plus travailler que sur des tâches administratives. Or, par sa formation et son expérience professionnelle, le salarié en question, Monsieur Abramovic, qui était ouvrier spécialisé dans l’usinage des fibres optiques, n’avait aucune compétence pour réaliser des tâches administratives. Madame Dudéfin en avait d’ailleurs informé le médecin du travail qui avait alors convenu, lors d’un échange téléphonique, qu’il n’y avait dans ces conditions aucune possibilité de reclasser l’intéressé.

Madame Dudéfin est confrontée à un autre problème. Monsieur Xiping, élu au CSE de La Défense, l’a informée qu’il exerçait le droit d’alerte pour danger grave et imminent en raison d’une situation de harcèlement au service de comptabilité. Une salariée de ce service, en arrêt maladie, l’a contacté pour lui signaler qu’elle était arrêtée pour dépression, étant angoissée depuis son entretien professionnel avec son supérieur hiérarchique qui lui a fait des observations sur des erreurs qu’elle aurait commise. Ce n’est pas la première fois que son supérieur lui adresse verbalement des critiques sur son travail, lui ayant en outre infligé un avertissement pour des retards répétés qu’elle a pourtant justifié par des perturbations dans les transports en commun. Cette attitude l’a conduite à la dépression, ce dont Monsieur Xiping estime devoir alerter l’employeur au titre d’un danger grave et imminent. Il réclame de procéder avec Madame Dudéfin à une enquête sur le comportement de Monsieur Testu, le supérieur hiérarchique de Madame Logarec en arrêt maladie.

Souhaitant contester en justice la délibération du CSE de Reims et s’interrogeant sur le bien-fondé de la contestation de son licenciement par Monsieur Abramovic ainsi que sur la réalité d’un danger grave et imminent justifiant une enquête avec Monsieur Xiping, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces différentes questions.

**DOC. 1 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-23.660, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 octobre 2020), l'organisme de gestion de l'établissement catholique [2] de Vaujours (l'OGEC) a informé, le 18 mars 2020, le comité social et économique du projet de procéder, à la rentrée du mois de septembre 2020, à la fermeture du lycée professionnel du paysage et de l'environnement et à la résiliation du contrat d'association correspondant avec le ministère de l'agriculture. La réunion de consultation de ce comité sur les orientations stratégiques a, par ailleurs, été fixée au 24 mars 2020. De nouvelles réunions ont été fixées aux 30 avril et 18 mai 2020.

2. Des mesures de confinement ont été décrétées le 17 mars 2020 cependant que l'état d'urgence sanitaire a été déclaré pour une durée de deux mois par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt d'ordonner la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, de dire n'y avoir lieu à statuer sur la demande tendant à ce qu'il soit dit et jugé que les réunions des 24 mars et 30 avril 2020 n'ont pas été valablement organisées et de condamner l'OGEC à payer au comité social et économique une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour délit d'entrave à son fonctionnement.

4. L'OGEC fait grief à l'arrêt d'ordonner la suspension de la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, de dire n'y avoir lieu à statuer sur la demande tendant à ce qu'il soit dit et jugé que les réunions des 24 mars et 30 avril 2020 n'ont pas été valablement organisées et de la condamner à payer au comité social et économique une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour délit d'entrave à son fonctionnement, alors « que les consultations sur les orientations stratégiques et les consultations ponctuelles sont deux consultations autonomes ; que l'employeur demeure libre de soumettre tout projet ponctuel à la consultation du comité social et économique, dès lors que son objet lui apparaît suffisamment déterminé pour que son adoption ait une incidence sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise ; qu'en jugeant que le projet de résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture en vue de faire cesser la formation initiale scolaire du LPE était ‘un choix stratégique', en ce qu'il était ‘la déclinaison concrète d'une orientation stratégique' quand ces deux consultations étaient autonomes, la cour d'appel a violé les articles L. 2312-17 et 2312-8 du Code du travail ».

Réponse de la Cour :

Vu les articles L. 2312-8, L. 2312-24 et L. 2312-37 du Code du travail :

5. Selon les articles L. 2312-8 et L. 2312-37 du Code du travail, le comité social et économique est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la modification de son organisation économique ou juridique ou en cas de restructuration et compression des effectifs.

6. Aux termes de l'article L. 2312-24 du même code, le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences. Le comité émet un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise et peut proposer des orientations alternatives. Cet avis est transmis à l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, qui formule une réponse argumentée. Le comité en reçoit communication et peut y répondre.

7. Pour suspendre la consultation sur la résiliation du contrat avec le ministère de l'agriculture jusqu'à la clôture de celle sur les orientations stratégiques, l'arrêt retient que la décision envisagée de résilier le contrat avec le ministère de l'agriculture et de cesser la formation initiale scolaire du lycée professionnel du paysage et de l'environnement est un choix stratégique, que celui-ci résulte du constat d'une dégradation de la situation économique, d'une trésorerie insuffisante, obérant la capacité de l'OGEC à s'endetter pour faire face à des travaux d'entretien et de rénovation nécessaires, d'une baisse de fréquentation très importante de ce lycée et de la volonté de rétablir un équilibre financier après plusieurs années de déficit. Il ajoute que ce choix n'est que la déclinaison concrète d'une orientation stratégique qui doit préalablement être soumise à la discussion du comité social et économique.

8. En statuant ainsi, alors que la consultation ponctuelle sur la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise ou en cas de restructuration et compression des effectifs n'est pas subordonnée au respect préalable par l'employeur de l'obligation de consulter le comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 29 mars 2023, n° 21-17.729, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 1er avril 2021), rendu en matière de référé, la société Thales Six GTS France (la société), appartenant au groupe Thales, compte plusieurs établissements dont un situé à [Localité 6].

2. Cet établissement comprend un secteur CCO qui inclut une activité « Cyber Operations Security » (COS). Le département COS emploie 133 salariés.

3. A été conclu, le 24 avril 2019, au sein du groupe Thales, un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, intitulé « Accord groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation ».

4. Le 24 octobre 2019, le comité social et économique de l'établissement de [Localité 6] a été informé de « l'avancement du Plan équilibre concernant les départements BID et COS du secteur CCO ».

5. Estimant qu'ils auraient dû être consultés sur ce plan préalablement à sa mise en œuvre, le comité social et économique central et le comité social et économique de l'établissement de [Localité 6] ont, par acte du 11 mars 2020, saisi le tribunal judiciaire.

7. La société fait grief à l'arrêt de lui ordonner d'ouvrir une consultation du comité social et économique central et du comité social et économique de l'établissement de [Localité 6] sur le projet de Plan équilibre, sous astreinte, de lui ordonner de communiquer au comité social et économique central et au comité social et économique de l'établissement de [Localité 6] l'ensemble des informations nécessaires pour lui permettre d'appréhender le projet de Plan équilibre et ses conséquences sur les conditions de travail et l'emploi des salariés, de suspendre la mise en œuvre de ce plan tant que la procédure de consultation du comité social et économique central et du comité social et économique de l'établissement de [Localité 6] sur ce projet n'aura pas été menée à son terme et de la condamner à verser au comité social et économique central et au comité social et économique de cet établissement, à titre de provision à valoir sur l'indemnisation de leur préjudice, à chacun, une certaine somme, alors « que les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique ; que dès lors qu'une décision de l'employeur est la mise en œuvre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'employeur n'est donc pas tenu de consulter le comité social et économique sur cette décision au titre des dispositions légales relatives à la consultation du comité social et économique, dont l'article L. 2312-8 du Code du travail qui dispose que le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ; qu'en l'espèce, en retenant l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'absence d'information et de consultation par la société Thales Six GTS France du comité social et économique central tant au titre de l'article L. 2312-8 du Code du travail que des dispositions de "l'accord de groupe visant à favoriser le développement professionnel et l'emploi par des démarches d'anticipation" du 24 avril 2019, quand elle ne pouvait inférer une obligation de consultation de l'article L. 2312-8 du Code du travail dès lors qu'elle considérait que le projet entrait dans le champ d'application de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la cour d'appel a violé l'article L. 2312-14, alinéa 3, du Code du travail, ensemble l'article 835 du Code de procédure civile ».

Réponse de la Cour

8. D'abord, aux termes de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du Code du travail, les entreprises ayant conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ne sont pas soumises, dans ce domaine, à l'obligation de consultation du comité social et économique.

9. Aux termes de l'article L. 2312-24, alinéa 1, du même code, le comité social et économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

10. Ensuite, selon l'article L. 2312-37 de ce code, outre les thèmes prévus à l'article L. 2312-8 du même code, le comité social et économique est consulté dans les cas de restructuration et de compression des effectifs. Selon l'article L. 2312-8, alinéa 2, le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

11. Aux termes de l'article 5 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, intitulé « Information et consultation découlant d'un accord », les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux au niveau approprié, y compris au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le soin de définir librement et à tout moment par voie d'accord négocié les modalités d'information et de consultation des travailleurs. Ces accords, et les accords existant à la date figurant à l'article 11, ainsi que les éventuelles prorogations ultérieures de ces accords, peuvent prévoir, dans le respect des principes énoncés à l'article 1 et dans des conditions et limites fixées par les États membres, des dispositions différentes de celles visées à l'article 4.

12. Selon l'article 1, § 2, de cette directive, les modalités d'information et de consultation sont définies et mises en œuvre conformément à la législation nationale et aux pratiques en matière de relations entre les partenaires sociaux en vigueur dans les différents États membres, de manière à assurer l'effet utile de la démarche.

13. Il en résulte qu'en application de l'article L. 2312-14, alinéa 3, du Code du travail, interprété à la lumière des articles 1, § 2, et 5 de la directive 2002/14 précitée, si, en présence d'un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le comité social et économique n'a pas à être consulté sur cette gestion prévisionnelle dans le cadre de la consultation récurrente sur les orientations stratégiques, sont, en revanche, soumises à consultation les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail, notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, quand bien même elles résulteraient de la mise en oeuvre de l'accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

14. L'arrêt retient que le Plan équilibre, présenté par la société, prévoyait, au 1er octobre 2019, l'adaptation des compétences de quinze à vingt postes des départements BID et COS se traduisant par des mobilités au sein de celle-ci et du groupe Thales et affectant le volume d'emploi du département COS.

15. La cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir l'existence d'une mesure de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs au sens de l'article L. 2312-8 du Code du travail, a pu en déduire que le défaut de consultation constituait un trouble manifestement illicite.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 3 : Cass. soc., 12 avril 2018, n° 16-27-866, publié**

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal de grande instance de Lyon, 28 novembre 2016), statuant en la forme des référés, que par délibération du 9 juin 2016, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de la SA Caisse de Crédit Mutuel du Sud-Est (le Crédit Mutuel) a décidé de recourir à une mesure d'expertise afin d'examiner les modifications des conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail liées, selon lui, à l'introduction auprès des chargés de clientèle et des chargés d'affaires d'une application spécifique du programme informatique d'intelligence artificielle Watson, conçu et développé par la société IBM ; que le Crédit mutuel a saisi le président du tribunal de grande instance d'une demande d'annulation de cette délibération ;

Attendu que le CHSCT fait grief à l'ordonnance d'annuler la délibération du 9 juin 2016 par laquelle il a désigné un expert dans le cadre des dispositions de l'article L. 4614-12 2° du Code du travail, alors, selon le moyen :

1°/ Qu'il résulte de l'article L. 4614-12 2° du Code du travail que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article L. 4612-8-1 du même code ; qu'au sens de cette dernier article, un projet important s'entend de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ; qu'à cet égard, le CHSCT avait fait valoir que le projet de technologie cognitive constitué par le logiciel Watson mis en place pour optimiser le travail des chargés de clientèles portait en lui-même la potentialité d'un redécoupage des missions des salariés au sein d'une agence et donc une modification notable des conditions de travail ; qu'en annulant pourtant la délibération décidant du recours à l'expertise sans examiner ce point, comme ils y étaient pourtant invités, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles susvisés ;

2°/ Que le CHSCT avait souligné que le projet de technologie cognitive imposait au préalable une phase d'alimentation mobilisant les experts des plates-formes dédiées dont le métier serait fortement modifié ; qu'en de dispensant de répondre à ce moyen, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4614-12 et L. 4612-8-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que l'introduction du programme informatique Watson va aider les chargés de clientèle à traiter les abondants courriels qu'ils reçoivent soit en les réorientant à partir des mots clés qu'ils contiennent vers le guichet où ils pourront être directement traités en raison des compétences préalablement définies par le chef d'agence au vu de la demande, soit en les traitant par ordre de priorité en raison de l'urgence qu'ils présentent et qui leur sera signalée, soit encore à y répondre d'une manière appropriée en proposant une déclinaison de situations permettant d'adapter sans oublis la réponse à la question posée, qu'elle se traduit donc directement en termes de conséquences mineures dans les conditions de travail directes des salariés dont les tâches vont se trouver facilitées, le président du tribunal de grande instance, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire que l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés n'était pas démontrée et a annulé à bon droit la délibération du CHSCT désignant un expert ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-22.500, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 22 octobre 2020), Mme [M] a été engagée le 25 avril 1994 en qualité d'opératrice par la société Finder.

2. Le 6 novembre 2017, la salariée a été, à la suite d'un accident du travail, déclarée inapte à son poste par le médecin du travail, dont l'avis mentionnait « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

3. Le 30 novembre 2017, la salariée a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée une somme pour irrégularité tenant au défaut de consultation des délégués du personnel, alors :

« 1°/ que, par application des dispositions des articles L. 1226-10 et 1226-12 du Code du travail, lorsque le médecin du travail précise expressément dans l'avis d'inaptitude que l'état du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur, qui est alors dispensé légalement de toute recherche de reclassement, n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel pour recueillir leur avis sur un reclassement qu'il n'est pas tenu d'effectuer ; qu'en affirmant que la Société Finder composants était tenue de consulter les représentants du personnel après avoir pourtant relevé que dans son avis d'inaptitude en date du 6 novembre 2017, le Médecin du travail avait conclu à l'inaptitude de la salariée en précisant expressément que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

2°/ qu'en affirmant, pour faire droit à la demande de la salariée au titre de l'absence de consultation des représentants du personnel, que cette obligation s'imposait même en l'absence de possibilité de reclassement, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a derechef violé les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail.

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-10 et L. 1226-12 du Code du travail, dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

6. Il résulte du premier de ces textes que lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, et que cette proposition doit prendre en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

7. Selon le second de ces textes, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

8. Il s'ensuit que, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

9. Pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts en raison du défaut de consultation des délégués du personnel, l'arrêt retient que, quelle que soit l'origine de l'inaptitude, l'employeur a l'obligation de solliciter l'avis du comité économique et social, anciennement délégués du personnel, en application des article L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la consultation doit être faite même en l'absence de possibilité de reclassement et que le défaut de consultation des délégués du personnel est sanctionné à l'article L. 1226-15 du Code du travail.

10. En statuant ainsi, par un motif inopérant, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail mentionnait que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Cass. soc., 29 juin 2022, n° 21-11.935, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Pau, 10 décembre 2020), statuant en référé, la société Enedis (la société) a élaboré un plan de reprise d'activité, définissant les modalités de la sortie progressive du confinement à compter du 11 mai 2020.

2. Ce plan a été présenté, pour consultation, au comité social et économique central le 4 mai 2020.

3. La direction régionale Pyrénées et Landes a élaboré et transmis aux membres du comité social et économique de cet établissement trois documents intitulés « plan de reprise des activités DR Pyrénées Landes », « prévision du taux de présence sur site DR PYL », « volume prévisionnel d'activité » et douze « fiches réflexes ».

4. Par acte du 10 juin 2020, le comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes de la société Enedis a sollicité qu'il soit enjoint à la société, à peine d'astreinte, d'engager le processus d'information et de consultation de ce comité en le convoquant à une première réunion d'information et que celle-ci soit condamnée au paiement d'une certaine somme à titre de provision à valoir sur des dommages-intérêts pour entrave.

6. Le comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes de la société fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à dire et juger que le plan de reprise d'activités élaboré par cette direction est une mesure d'adaptation spécifique du cadrage national relevant de la compétence et du pouvoir du chef d'établissement de ladite direction et un aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des agents, à constater que l'absence d'information et de consultation de ce comité social et économique d'établissement sur le plan de reprise d'activité et notamment sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser, à constater que la violation des dispositions légales du code du travail et des stipulations de l'accord relatif à l'organisation des consultations des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019, et ainsi aux prérogatives consultatives du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'est pas sérieusement contestable et, en conséquence, à enjoindre sous astreinte à la société d'engager un processus d'information et de consultation de ce comité social et économique d'établissement et à condamner la société au paiement d'une certaine somme à titre de provision à valoir sur dommages- intérêts en raison de l'entrave portée au fonctionnement régulier du comité social et économique, alors :

« 1°/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en l'espèce, pour considérer que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes, la cour d'appel a relevé qu'il ne résultait pas des pièces produites que le PRA élaboré par l'entreprise comportait des mesures d'adaptation spécifiques à cet établissement et qui relevaient exclusivement de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en statuant par ces motifs inopérants, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du Code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019 ;

2°/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'au cas présent, il ressort des constatations de la cour d'appel que le cadre national du plan de relance des activités défini par la société ENEDIS devait être ‘'décliné localement" et prévoyait notamment, pour les ressources humaines, un retour progressif des équipes à partir du 11 mai sur une période de 4 à 6 semaines avec en cible, le retour physique de la moitié du collectif de travail d'ici le mois de juillet "à adapter selon les contraintes d'environnement" et l'énonciation du principe d'un rythme de reprise ‘'adapté à chaque direction mais dans le séquencement du plan de relance national, d'une différenciation par territoires (rouge/vert) avec la prise en compte du contexte local de chaque direction" ; qu'il s'en déduisait qu'il appartenait à chaque direction régionale d'adapter les directives générales posées au niveau national en fonction des contraintes et particularités locales ; qu'en considérant néanmoins que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes au motif qu'aucun élément ne permettait d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant aux modalités de la reprise d'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations, a violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du Code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019 ;

3°/ que le comité social et économique d'établissement est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de la cour d'appel que les mesures envisagées de manière prévisionnelle en matière de volume d'activité pendant la reprise avaient pour vocation de décliner les mesures d'adaptation communes décidées au niveau central en tenant compte notamment des contingences locales telles que la disponibilité des salariés et les niveaux d'activité de chaque service et que les mesures d'aménagement des locaux et des véhicules ainsi que l'instauration d'un référent Covid sous la forme d'un binôme constituaient des modalités de mise en œuvre des mesures décidées par le plan de reprise d'activité national ; qu'en considérant néanmoins que la consultation du comité social et économique d'établissement de la direction régionale Pyrénées et Landes n'était pas requise sur le plan de reprise d'activité élaboré par la direction régionale Pyrénées et Landes au motif que les mesures susvisées s'inscrivaient dans le plan de reprise d'activité national et ne constituaient pas des mesures contraires à celles prévues par ce plan, la cour d'appel a de nouveau violé les dispositions des articles L. 2316-1 et L. 2316-20 du Code du travail ensemble celles de l'article 3 de l'accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel et au fonctionnement de la base de données économiques et sociales du 25 mars 2019 ».

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article L. 2316-20 du Code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

8. Selon l'article L. 2312-8, 4°, de ce code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique d'entreprise est informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

9. Selon l'article L. 2316-1, alinéa 2, 4°, du même code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique central d'entreprise est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8.

10. Il en résulte que le comité social et économique d'établissement est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

11. D'abord, l'arrêt relève que le plan de reprise d'activité de la société prévoit, premièrement, concernant le « volet sanitaire », des règles applicables en matière de santé et de sécurité communes et homogènes, en précisant les mesures sanitaires générales en matière de déplacement et de transport, la prise en charge des personnes contact, ainsi que les mesures concernant les salariés sur site, à distance, seuls ou en équipe ou en cas de co-activité, deuxièmement, pour les ressources humaines, un retour progressif des équipes à partir du 11 mai sur une période de quatre à six semaines, avec « en cible », le « retour physique de la moitié du collectif de travail d'ici le mois de juillet à adapter selon les contraintes d'environnement », troisièmement, l'énonciation du principe d'un rythme de reprise adapté dans le séquencement du plan de relance national et d'une différenciation par territoires (rouge/vert) avec la prise en compte du contexte local de chaque direction ainsi que d'une progressivité accrue appuyée sur le maintien du travail à distance comme un des modes normaux d'activité, quatrièmement, pour la dimension métier, la définition d'un « cadre de cohérence national » avec la nécessité de prioriser les activités par grands métiers (« opérations », « raccordement et ingénierie », « client », « programme Linky »).

12. Ensuite, l'arrêt énonce, d'une part, que le plan de reprise d'activité de la direction réginale Pyrénées et Landes, qui précise qu'il décline sans subsidiarité le projet de reprise d'activité de la société, comporte une présentation du dispositif de reprise d'activité dans l'établissement, qui rappelle les mesures sanitaires et les modalités pour assurer leur respect, ainsi qu'un « planning de retour sur les sites », dont il est indiqué qu'il se fera « conformément à la note d'orientation générale pour la relance des activités du distributeur » et qu'il sera « progressif » et tiendra compte de plusieurs paramètres dont « l'évolution des décisions des pouvoirs publics et le cadrage national d'Enedis contenu dans le PRA », et détaille, de plus, les modalités de reprise des activités en fonction des équipes (« tertiaires », « terrain ») et des métiers en indiquant les spécificités de chacun et en déduisant soit la possibilité d'un retour sur site de manière progressive et dans le respect des mesures sanitaires soit l'exécution du travail à distance, lequel est considéré comme « mode de fonctionnement privilégié ». Il constate, d'autre part, que le document intitulé « Volume prévisionnel d'activités pendant la reprise », établi par la direction régionale Pyrénées et Landes, s'inscrit dans le plan de reprise d'activité de la société.

13. Enfin, l'arrêt ajoute qu'aucun élément ne permet d'établir que le chef d'établissement disposait d'une quelconque marge de manœuvre dans l'exercice de son pouvoir de décision quant aux modalités de la reprise de l'activité au sein de son établissement telles qu'elles avaient été arrêtées au niveau de l'entreprise.

14. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a pu retenir que le plan de reprise d'activité de la direction régionale Pyrénées et Landes ne constituait pas une mesure d'adaptation spécifique à cet établissement du plan de reprise d'activité de la société.

15. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 20 septembre 2023, n° 21-25.233, publié**

1. Selon le jugement attaqué (président du tribunal judiciaire d'Orléans, 26 novembre 2021), rendu suivant la procédure accélérée au fond, le comité social et économique d'établissement du secteur d'activité de cohésion sociale de l'Association interdépartementale pour le développement des actions en faveur des personnes handicapées et inadaptées (le comité) a, par délibération du 17 juin 2021, décidé du recours à une expertise en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise et a désigné à cette fin le cabinet Ekiteo expertise.

2. L'employeur, contestant le droit à consultation et à expertise du comité, a saisi le président du tribunal judiciaire aux fins d'annulation de cette délibération.

3. L'employeur fait grief au jugement de le débouter de sa demande d'annulation de la délibération du comité et de la désignation du cabinet Ekiteo expertise, de dire que la désignation de l'expert est valide pour procéder à une expertise comptable portant sur la situation économique et financière au niveau de l'établissement et que la rémunération de l'expert sera prise en charge par le comité à hauteur de 20 % et par l'employeur à hauteur de 80 %, alors « que selon l'article L. 2315-88, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17 du Code du travail ; que selon l'article L. 2312-22 du Code du travail, en l'absence d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale de l'employeur en disposant autrement, la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise est conduite au niveau de l'entreprise ; qu'il en résulte qu'en l'absence d'accord collectif ou de décision de l'employeur prévoyant une double consultation du comité social et économique central d'entreprise et des comités sociaux et économiques d'établissement respectivement sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur celle de chacun des établissements, un comité social et économique d'établissement ne peut faire appel à un expert en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'établissement ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations du jugement attaqué qu'"il ne paraît pas pouvoir être considéré que l'AIDAPHI ait expressément souhaité consulter le CSE secteur d'activité de cohésion sociale sur la situation économique et financière de l'entreprise" ; qu'en jugeant néanmoins que "la possibilité du comité central d'entreprise d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen annuel de la situation économique et financière de l'entreprise ne prive pas le comité social et économique d'établissement, qui dispose d'une autonomie suffisante et dans les limites de pouvoirs confiés au chef d'établissement, d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen des comptes annuels, et donc plus largement de la situation économique et financière de l'établissement pour pouvoir notamment se comparer avec les autres établissements", pour en déduire que le CSE de l'établissement "secteur d'activité de la cohésion sociale" pouvait faire appel à un expert-comptable en vue de sa consultation sur la situation économique et financière de l'établissement, le tribunal a violé les articles L. 2315-88 et L. 2312-22 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2312-22, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, et l'article L. 2315-88 du Code du travail.

4. Selon l'article L. 2312-22 du Code du travail, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19, le comité social et économique est consulté chaque année sur la situation économique et financière de l'entreprise dans les conditions définies au sous-paragraphe 2. Cette consultation est conduite au niveau de l'entreprise, sauf si l'employeur en décide autrement et sous réserve de l'accord de groupe prévu à l'article L. 2312-20 du Code du travail.

5. Aux termes de l'article L. 2315-88 du même code, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise prévue au 2° de l'article L. 2312-17.

6. Pour rejeter la demande d'annulation de la délibération du comité et de la désignation de l'expert, le jugement énonce que la possibilité pour le comité central d'entreprise d'être assisté par un expert-comptable ne prive pas le comité économique de l'établissement qui dispose d'une autonomie suffisante, et dans les limites des pouvoirs confiés au chef d'établissement, d'être assisté par un expert-comptable pour l'examen de la situation économique et financière de l'établissement pour pouvoir notamment se comparer avec les autres établissements.

7. En statuant ainsi, alors qu'il avait constaté qu'aucun accord collectif d'entreprise ne prévoyait la consultation du comité social et économique de l'établissement et que l'employeur n'avait pas décidé de le consulter, de sorte que la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise relevait du seul comité social et économique central et que le comité social et économique de l'établissement ne pouvait recourir à une expertise à ce titre, le président du tribunal a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 7 : Cass. soc., 26 février 2020, n° 18-22.759, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 septembre 2018), la société Electricité de France (société EDF) a, le 2 mai 2016, convoqué le comité central d'entreprise (le CCE) dans le cadre d'une procédure d'information consultation sur un projet de création de deux EPR (european pressurized reactor) au Royaume-Uni. Lors de la réunion du 9 mai 2016, le CCE a désigné deux experts pour examiner le projet, et réclamé plusieurs documents d'information complémentaires.

2. Par requête du 20 juin 2016, le CCE a sollicité l'autorisation d'assigner la société EDF devant le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour demander la suspension des délais de consultation jusqu'à communication par l'employeur d'un certain nombre de documents complémentaires. Une autorisation d'assigner a été délivrée pour le 22 septembre 2016. Par ordonnance du 27 octobre 2016, le président du tribunal de grande instance a déclaré irrecevables les demandes du CCE, au motif que le délai de consultation était, au jour où il statuait, d'ores et déjà expiré.

3. La cour d'appel a infirmé cette décision, dit les demandes recevables, ordonné à la société EDF de remettre au CCE un document d'information complémentaire et enjoint à la société de procéder à une nouvelle convocation du CCE dans un délai de deux mois.

4. La société EDF reproche à l'arrêt de rejeter les moyens d'irrecevabilité soulevés par elle, de lui ordonner de transmettre au comité central d'entreprise le rapport de M. G... S... dans son intégralité, de dire que ce rapport doit être communiqué au CCE par la société EDF dans le délai d'un mois à compter de la signification de la décision par le CCE-EDF sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard constaté après l'expiration de ce délai, de lui avoir enjoint de procéder à une nouvelle convocation du comité central d'entreprise en vue d'une réunion extraordinaire aux fins de consultation sur le projet Hikley Point C dans le délai de deux mois à compter de la signification de la décision sous la même astreinte alors :

« 1°/ que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et dispose d'un délai d'examen suffisant ; qu'à l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ; que les demandes formées par l'instance représentative en vue d'obtenir la communication d'informations sont irrecevables dès lors que le délai de consultation a expiré au moment où le juge statue ; que la société EDF avait fait valoir que les informations permettant l'information et la consultation du CCE avaient été communiquées le 2 mai 2016, en vue de la réunion du CCE du 9 mai 2016 ; que précisant les documents communiqués à cette date, elle avait ajouté que compte-tenu de la désignation d'experts par le CCE, le délai imparti au CCE pour se prononcer avait expiré deux mois après le 2 mai 2016, soit le 4 juillet 2016 (le 2 juillet étant un samedi) ; que l'existence d'une transmission d'informations n'était pas contestée ; que la demande du CCE était par conséquent irrecevable, l'ordonnance, dont appel a été exercé, ayant été prononcée le 27 octobre 2016 ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-3 et L. 2323-4 du Code du travail, dans leur rédaction applicable à la date du litige ;

2°/ que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et dispose d'un délai d'examen suffisant ; qu'à l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au dernier alinéa de l'article L. 2323-4, le comité d'entreprise ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ; que les demandes formées par l'instance représentative en vue d'obtenir la communication d'informations sont irrecevables dès lors que le délai de consultation a expiré au moment où le juge statue ; que la société EDF avait fait valoir que les informations complètes et pertinentes permettant l'information et la consultation du CCE avaient été communiquées le 2 mai 2016, en vue de la réunion du CCE du 9 mai 2016 ; que précisant les documents communiqués à cette date, elle avait ajouté que compte-tenu de la désignation d'experts par le CCE, le délai imparti au CCE pour se prononcer avait expiré deux mois après le 2 mai 2016, soit le 4 juillet 2016 (le 2 juillet étant un samedi) ; que la prétendue insuffisance des documents communiqués au CCE n'est pas n'est pas de nature à modifier le point de départ du délai préfix, computé à la date de la communication des informations adressées en vue de la réunion du 9 mai 2016 et expirant le 4 juillet 2016, ainsi que l'avait fait valoir la société EDF ; qu'en jugeant recevable la demande du CCE, la cour d'appel a violé les articles L. 2323-3 et L. 2323-4 du Code du travail, dans leur rédaction applicable à la date du litige ;

3°/ que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ; que dans l'hypothèse où les dispositions légales n'imposent pas une communication exhaustive de tous documents afférents au projet concerné l'employeur est seulement tenu de communiquer des documents utiles à compréhension et intelligibilité du projet envisagé ; qu'en retenant que la société EDF n'avait pas communiqué à son CCE une information objective, précise et complète, à la hauteur des enjeux techniques et financiers soulevés par le projet HPC, ne lui permettant pas de donner un avis motivé sur le projet quand seule la communication d'informations précises incombait à la société EDF, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-4 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

4°/ que pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur ; que l'employeur n'est pas tenu de communiquer le texte intégral d'un document qui a fait l'objet d'une synthèse complète ; que la société EDF avait fait valoir dans ses conclusions que l'intégralité de la synthèse du rapport rédigé par M. G... S... avait été intégrée au dossier d'information remis aux membres du CCE, ajoutant que cette synthèse était complète puisqu'elle présentait : les risques juridiques et politiques liés aux accords avec le Gouvernement britannique et avec le partenaire chinois; les risques techniques, industriels et réglementaires dans les différentes étapes du projet ; les impacts des risques sur le planning et les coûts à terminaison du projet ; les impacts des risques sur la situation financière du groupe EDF ; les risques liés à l'organisation et à la gouvernance ; les recommandations du groupe de revue sur l'organisation et la gouvernance pour assurer la maîtrise des risques du projet ; qu'en ordonnant la communication du rapport de M. G... S... dans son intégralité quand celle d'une synthèse était suffisante, la cour d'appel a violé l'article L. 2323-4 du Code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ».

Réponse de la Cour

5. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la procédure d'information-consultation des institutions représentatives du personnel est encadrée par des délais qui peuvent être fixés par accord. A défaut d'accord, et lorsque la loi ne fixe pas de délais spécifiques, les délais de consultation du comité d'entreprise, sont fixés par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail dans sa rédaction applicable en la cause à un mois, délai porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert et à trois mois en cas de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. A l'expiration de ce délai, le comité d'entreprise est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

6. L'article R. 2323-1 du Code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, précise que le délai court à compter de la communication par l'employeur des informations prévues par le code du travail pour la consultation ou de l'information par l'employeur de leur mise à disposition dans la base de données dans les conditions prévues aux articles R. 2323-1-5 et suivants. Ces informations doivent, selon l'article L. 2323-4 du Code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, être précises et écrites, pour permettre au comité d'entreprise de formuler un avis motivé. A défaut, selon les même textes, les membres élus du comité peuvent, s'ils estiment ne pas disposer d'éléments suffisants, saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés, pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants. Le juge statue dans un délai de huit jours. Cette saisine n'a pas pour effet de prolonger le délai dont dispose le comité pour rendre son avis. Toutefois, en cas de difficultés particulières d'accès aux informations nécessaires à la formulation de l'avis motivé du comité d'entreprise, le juge peut décider la prolongation du délai prévu à l'article L. 2323-3.

7. La Cour de cassation a jugé (Cass. soc., 21 septembre 2016, n° 15-19.003, publié) « que le délai à l'expiration duquel le comité d'entreprise est réputé avoir donné un avis court à compter de la date à laquelle il a reçu une information le mettant en mesure d'apprécier l'importance de l'opération envisagée et de saisir le président du tribunal de grande instance s'il estime que l'information communiquée est insuffisante ».

8. La Cour de cassation a également jugé (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 17-13081, publié) « que dans l'exercice de ses attributions consultatives, le comité d'entreprise émet des avis et vœux, et dispose pour ce faire d'un délai d'examen suffisant fixé par accord ou, à défaut, par la loi ; que lorsque les éléments d'information fournis par l'employeur ne sont pas suffisants, les membres élus du comité peuvent saisir le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour qu'il ordonne la communication par l'employeur des éléments manquants ; que cependant lorsque la loi ou l'accord collectif prévoit la communication ou la mise à disposition de certains documents, le délai de consultation ne court qu'à compter de cette communication ; que tel est le cas, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, de la base de données prévue à l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, alors applicable, qui est, aux termes de l'article L. 2323-7-1 du même code alors applicable, le support de préparation de cette consultation ».

9. Par ailleurs, aux termes de l'article 4, § 3, de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, l'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre aux représentants des travailleurs de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation.

10. Aux termes de l'article 8, § 1 et § 2, de cette même directive, les États membres prévoient des mesures appropriées en cas de non-respect de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. En particulier, ils veillent à ce qu'il existe des procédures administratives ou judiciaires appropriées pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. Les États membres prévoient des sanctions adéquates applicables en cas de violation des dispositions de la présente directive par l'employeur ou les représentants des travailleurs. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

11. Il en résulte qu'en application de l'article L. 2323-4 du Code du travail alors applicable, interprété conformément aux articles 4, § 3, et 8, § 1 et § 2, de la directive 2002/14/CE, la saisine du président du tribunal de grande instance avant l'expiration des délais dont dispose le comité d'entreprise pour rendre son avis permet au juge, dès lors que celui-ci retient que les informations nécessaires à l'institution représentative du personnel et demandées par cette dernière pour formuler un avis motivé n'ont pas été transmises ou mises à disposition par l'employeur, d'ordonner la production des éléments d'information complémentaires et, en conséquence, de prolonger ou de fixer le délai de consultation tel que prévu par l'article R. 2323-1-1 du Code du travail à compter de la communication de ces éléments complémentaires.

12. En l'espèce, le comité central d'entreprise, dont le délai de consultation expirait le 2 juillet 2016, a saisi le président du tribunal de grande instance le 20 juin 2016. La cour d'appel a souverainement constaté que les documents fournis par l'employeur à l'appui de la consultation étaient, au regard de l'importance du projet, de l'existence de risques opérationnels et financiers certains, et de l'impact sur le nombre d'emplois en France et à l'international, insuffisants en ce que seule une synthèse du rapport confié par la société EDF à un groupe d'experts de six personnes avait été remis au comité central d'entreprise et que cette synthèse laissait subsister des zones d'ombre et des angles morts que la production de l'entier rapport, réclamé vainement par le CCE, pouvait permettre de dissiper.

13. C'est dès lors à bon droit, et peu important que l'employeur ait commencé à mettre en œuvre le projet, que la cour d'appel, après avoir ordonné à l'employeur la communication de documents complémentaires, a fixé un nouveau délai de consultation de deux mois au comité central d'entreprise pour émettre son avis.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 8 : Cass. soc., 10 octobre 2018, n° 17-19.541**

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X... et huit autres agents contractuels de La Poste, employés sur le site de la plate-forme de préparation et de distribution du courrier située à Antibes, ont exercé leur droit de retrait le 23 janvier 2014 ; que l'employeur ayant procédé à une retenue sur leur rémunération au titre de cette journée, ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Vu les articles 6 et 7 du décret n° 2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste, dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour débouter les agents de leurs demandes, les arrêts retiennent que ces derniers ne caractérisent aucunement en quoi le risque professionnel psycho-social pouvait être de nature à constituer un danger grave et imminent pour leur propre vie ou santé justifiant un retrait de leur travail le 23 janvier 2014, alors même qu'ils ont repris leur emploi dès le lendemain, que si la procédure d’alerte du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut conduire, à terme, à une mise en demeure ou une procédure de référé par l'inspection du travail, elle n'a pas vocation à exonérer les juges du fond, en cas de non-respect éventuel de l'examen du bien-fondé de l'exercice par le salarié de son droit de retrait lequel, en l'espèce, n'était pas justifié et qu'au cas présent, il résulte des pièces versées aux débats par les parties que l'employeur a procédé à l'enquête immédiate et a mis en œuvre des mesures sans divergence relevée ou établie ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avait exercé le 23 janvier 2014 son droit d’alerte pour un danger grave et imminent auquel serait exposé l'ensemble du personnel « facteurs » de l'établissement d'Antibes, qu'il avait informé l'employeur dans la fiche de signalement de l'exercice du droit de retrait par les facteurs, rappelé alerter les membres du CHSCT sur les risques psycho-sociaux dans l'établissement depuis plusieurs mois sans qu'aucune mesure corrective ne soit prise et conclu « les facteurs sont au bord de la rupture, les risques psycho-sociaux sont avérés, les facteurs ne reprendront pas le travail ce jeudi 23 janvier 2014 sans mesure corrective de votre part » et, qu'à la suite de ce signalement, l'employeur avait pris des mesures correctives dès le lendemain, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 9 : Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-13.312, publié**

1. Selon le jugement attaqué (président du tribunal judiciaire de Lons-le-Saunier, 3 mars 2021), statuant selon la procédure accélérée au fond, la société Kohler France (la société) est constituée d'un siège social, de trois sites de production dont un à [Localité 4], d'un site de montage et de recherche et développement à Reims et d'un centre de distribution.

2. Envisageant, suite à des difficultés économiques, la réorganisation de l'activité conduisant notamment à l'arrêt de l'activité sur les sites de [Localité 4] et [Localité 5], la société a engagé la consultation des comités sociaux et économiques au niveau central et au niveau des établissements.

3. Lors de la réunion du comité social et économique central, qui s'est tenue le 2 décembre 2020, ce dernier a désigné un expert en application des dispositions de l'article L. 1233-34 du code du travail.

4. Lors d'une réunion extraordinaire qui s'est tenue le 21 décembre 2020, le comité social et économique de l'établissement de [Localité 4] a désigné le cabinet SECAFI en qualité d'expert sur le fondement de l'article L. 2315-92, I, 2°, dans le cadre du droit d'alerte économique.

5. Par acte d'huissier du 29 décembre 2020, la société a assigné le comité social et économique de l'établissement de [Localité 4] aux fins d'annulation de la délibération du 21 décembre 2020.

6. La société fait grief au jugement de mettre hors de cause M. [R] pris en sa qualité de secrétaire du comité social et économique de l'établissement de [Localité 4], et de la débouter de l'ensemble de ses demandes, alors « qu'au sein des entreprises divisées en établissements distincts, le comité social et économique central exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement ; que l'exercice du droit d'alerte économique prévu à l'article L. 2312-63 du code du travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les comités sociaux et économiques d'établissements ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul comité social et économique central ; qu'au cas présent, après avoir constaté que la procédure d'alerte économique litigieuse avait été mise en œuvre par le CSE d'établissement de [Localité 4], lequel n'est pas investi de cette prérogative, le tribunal a néanmoins refusé d'annuler la délibération du 21 décembre 2020 par laquelle le CSE d'établissement de [Localité 4] a décidé de recourir à une expertise-comptable dans le cadre d'une procédure de droit d'alerte économique aux motifs inopérants que "le comité central d'entreprise n'a pas mis en œuvre la procédure d'alerte économique", que la restructuration de la société Kohler France "aura des conséquences directes sur l'établissement de [Localité 4]", ce dont il a déduit "le caractère préoccupant de la situation économique de l'entreprise, condition nécessaire et suffisante de la mise en œuvre du droit d'alerte" ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il avait constaté que la procédure d'alerte économique litigieuse avait été mise en œuvre par le CSE d'établissement de [Localité 4], lequel n'est pas investi de cette prérogative, le tribunal n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les articles L. 2316-1, L. 2312-63, L. 2312-64 et L. 2315-92 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2316-1, L. 2312-63, L. 2312-64, L. 2315-92, I, 2° du Code du travail.

7. Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte prévu à l'article L. 2312-63 du Code du travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les comités sociaux et économiques d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul comité social et économique central.

8. Pour débouter la société de ses demandes, le jugement retient que lorsque le comité social et économique central n'a pas mis en œuvre la procédure d'alerte économique, un comité social et économique d'établissement peut exercer la procédure d'alerte économique s'il justifie de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, ce qui est le cas en l'espèce, la société invoquant la nécessité d'une restructuration ayant des conséquences directes sur le site de l'établissement de [Localité 4] dont le principe de la fermeture a été arrêté et la recherche d'un repreneur mise en œuvre dans le cadre du plan d'ajustement des effectifs compris comme un plan de licenciement collectif.

9. En statuant ainsi, le président du tribunal judiciaire a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 10 : Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-18.577, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 janvier 2013) qu'à la suite de la suppression en 2009 d'une « soirée festive » organisée par l'employeur pour marquer le début de la nouvelle année depuis plus de vingt ans, les élus du comité d'entreprise de la société Bureau Véritas ont demandé l'intégration dans le budget des activités sociales et culturelles des sommes consacrées par la société à cette manifestation ; que l'employeur ayant refusé ce transfert, le comité d'entreprise a saisi le tribunal de grande instance de demandes tendant à ce qu'il soit jugé que cette manifestation constituait une activité sociale et culturelle et à obtenir en conséquence un complément de contribution ;

Attendu que le comité d'entreprise fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une activité sociale et culturelle dont le comité d'entreprise peut, à tout moment, revendiquer la gestion, la manifestation festive organisée par l'employeur en dehors des horaires de travail et hors toute obligation légale ou règlementaire ; qu'en l'espèce, il était constant que la société Bureau Véritas conviait, chaque année, les salariés des bureaux de la région Ile-de-France à un événement festif, consistant en cocktail dînatoire suivi d'une soirée dansante, auquel les intéressés n'étaient pas tenus de participer ; qu'en jugeant toutefois que cette manifestation n'avait pas le caractère d'une activité sociale et culturelle, au motif que, si elle offrait aux salariés concernés un moment de loisir et de détente, le président de la société Bureau Véritas y formulait un bref discours d'ouverture consacré au bilan de l'année écoulée et aux perspectives de l'année à venir, la cour d'appel, qui a par ailleurs relevé le caractère accessoire de cette intervention, n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations au regard des articles L. 2323-83, L. 2323-86 et R. 2323-21 du Code du travail, ainsi violés ;

2°/ que si les activités sociales et culturelles doivent être prioritairement établies au bénéfice des salariés et de leur famille, il est loisible à celui qui en assure la gestion d'en moduler l'accès en fonction de critères pertinents, objectifs et non discriminatoires ; qu'en affirmant dès lors que la fête annuelle organisée par la société Bureau Véritas ne pouvait recevoir la qualification d'activité sociale au motif qu'elle était exclusivement destinée aux salariés exerçant leurs fonctions en région Ile-de-France et qu'elle n'était pas ouverte aux conjoints ou aux membres de leur famille, la cour d'appel s'est fondé sur des motifs inopérants, au regard des dispositions susvisées, ainsi violées ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que, si la soirée annuelle offerte par l'employeur à ses collaborateurs se déroulait dans un cadre festif, elle avait pour objet de présenter le bilan annuel et les perspectives de la société et d'assurer une cohésion au sein de l'entreprise ; qu'elle en a exactement déduit que cette manifestation constituait un élément de gestion, par l'employeur, de son personnel et ne relevait dès lors pas d'une activité sociale et culturelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 11 : Cass. civ. 1re, 5 juillet 2017, n° 16-20.748, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué (juridiction de proximité de Boulogne-Billancourt, 4 décembre 2014), que, le 23 septembre 2010, le comité d'entreprise de la société Hôtel de Neuilly a conclu avec la société SLG, aux droits de laquelle vient la société Kalidéa (la société), un contrat tacitement reconductible lui donnant accès à une offre culturelle en ligne ; qu'il a, le 15 septembre 2012, notifié la résiliation de ce contrat en se prévalant des dispositions de l'article L. 136-1 du Code de la consommation ; que la société l'a assigné en paiement d'une certaine somme correspondant au service de la prestation convenue pour la période du 23 septembre 2012 au 22 septembre 2014 ;

Attendu que la société fait grief au jugement de rejeter sa demande, alors, selon le moyen :

1°/ que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires ; que, par suite, le comité d'entreprise, lorsqu'il contracte à cette fin, agit en qualité de professionnel ; qu'en considérant, néanmoins, que, dans ses rapports avec la société, le comité d'entreprise de la société Hôtel de Neuilly avait la qualité de non-professionnel et pouvait donc se prévaloir des dispositions applicables à la reconduction des contrats régis par le code de la consommation, après avoir pourtant relevé que la convention liant les parties portait sur un service d'abonnement à une billetterie d'accès à des manifestations culturelles, la juridiction de proximité, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 136-1 du Code de la consommation et L. 2323-83 du Code du travail ;

2°/ que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires ; qu'en se fondant, pour attribuer au comité d'entreprise de la société Hôtel de Neuilly la qualité de non-professionnel, sur la circonstance inopérante qu'il n'avait pas été mieux placé qu'un consommateur ordinaire pour la négociation du contrat conclu avec la société, sans rechercher si l'objet de ce contrat était en rapport direct avec l'exercice de son activité professionnelle, la juridiction de proximité n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 136-1 du Code de la consommation et L. 2323-83 du Code du travail ;

3°/ que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires ; que, par suite, le comité d'entreprise, lorsqu'il contracte à cette fin, agit en qualité de professionnel, quand bien même la gestion des activités culturelles ne constitue pas son activité principale ; qu'en considérant, dès lors, pour retenir la qualification de non-professionnel et permettre au comité d'entreprise de la société Hôtel de Neuilly de se prévaloir des dispositions applicables à la reconduction des contrats régis par le code de la consommation, que la gestion des activités culturelles, dans le cadre de laquelle la convention litigieuse a été conclue, ne constitue pas la mission principale du comité d'entreprise, la juridiction de proximité, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé les articles L. 136-1 du Code de la consommation et L. 2323-83 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 2323-83 du Code du travail que le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille ; que, lorsqu'il exerce cette mission légale, le comité d'entreprise n'agit pas à des fins professionnelles, en sorte que, non-professionnel, il bénéficie des dispositions de l'article L. 136-1 du Code de la consommation, devenu L. 215-1 à L. 215-3, et L. 241-3 du même code en vertu de l'ordonnance n° 2016-301 du 14 mars 2016 ; que, par ce motif de pur droit substitué à ceux que critique le moyen, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 8

# LES INSTITUTIONS ELUES :

# LE FONCTIONNEMENT DU CSE

**I. LE REGLEMENT INTERIEUR**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-28.324, publié

**II. LE SECRETAIRE DU COMITE**

**DOC. 2 :** Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-14.489

**III. L’ORDRE DU JOUR**

**DOC. 3 :** Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-40.740, publié

**IV. L’EXPERTISE**

**DOC. 4 :** Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-15.530

**DOC. 5 :** Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, publié

**V. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Les modalités de financement de l’expertise sont-elles un bon compromis pour concilier / une mauvaise manière de concilier les intérêts de la représentation élue du personnel et ceux de l’employeur ?

*Cas pratique :* La société Fibromatic a investi dans de nouveaux outils pour optimiser l’activité des manutentionnaires des entrepôts de Mulhouse et de Dijon. Il s’agit de bras articulés électroniques dont les manutentionnaires doivent s’équiper, qui permettent de détecter automatiquement les colis à retirer au moyen d’un code barre et de guider la main vers le colis identifié. Cet outil, léger à porter, permet d’économiser le temps passé à localiser les colis et d’éviter tout risque d’erreur quant au colis à livrer. Informé du projet de développement de cette technologie, les élus du personnel ont alerté sur les risques psychiques très importants liés à l’utilisation des bras électroniques qui aliènent la liberté comportementale des manutentionnaires. Lors de la première réunion du CSE central consacrée à ce projet, les représentants du personnel ont procédé à la désignation d’un expert pour mettre en évidence les risques liés à cette technologie. L’expert a adressé un devis à la société Fibromatic qui s’y oppose, estimant qu’il s’agit d’une consultation sur un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail dont le financement incombe à l’employeur à hauteur de 80 % seulement, les 20 % restant étant à la charge du CSE. L’expert fait valoir, de son côté, que son expertise est sollicitée pour risque grave et que le financement de celle-ci est en conséquence à la charge intégrale de l’employeur.

L’expert a par ailleurs demandé à l’employeur de lui fournir des documents sur la fiabilité des outils électroniques, les études et les expérimentations dont ils ont fait l’objet, les fiches de poste de tous les manutentionnaires concernés, leur âge et antécédents médicaux. Cela constitue en tout plusieurs milliers de pages de documents, dont la plupart en anglais, l’expert ayant exigé la traduction de ces derniers en français. Madame Dudéfin considère que la demande est excessive et que de nombreux documents ne sont pas nécessaires à la réalisation de l’expertise.

S’interrogeant sur les arguments opposer à l’expert en ce qui concerne le financement de l’expertise et la demande de documents, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces questions.

**DOC. 1 : Cass. soc., 15 janvier 2013, n° 11-28.324, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 18 octobre 2011), que le comité d'établissement de la société Saint-Gobain emballage, de Châteaubernard, a, lors de sa réunion mensuelle du 19 janvier 2011, modifié les dispositions de l'article 19 de son règlement intérieur de la façon suivante : "La réunion mensuelle du comité est fixée le troisième jeudi de chaque mois à 9 h 00 ; sauf cas exceptionnel jour férié, réunion exceptionnelle, elle sera fixée conjointement par le président et le secrétaire" ; que, par acte d'huissier en date du 16 mai 2011, la société Saint-Gobain emballage a saisi le tribunal de grande instance aux fins d'annulation des dispositions de l'article 19 du règlement intérieur, ainsi modifié ;

Attendu que le comité d'établissement de la société Saint-Gobain emballage fait grief à l'arrêt d'annuler l'article 19 du règlement intérieur alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre ; qu'il s'ensuit que le règlement intérieur du comité d'établissement peut prévoir la réunion mensuelle du comité d'établissement à une date périodique fixe ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-2, L. 2325-3, L. 2325-14, L. 2325-15 et L. 2327-19 du Code du travail ;

2°/ que l'article L. 2325-14 du Code du travail, qui donne uniquement à l'employeur le pouvoir de "convoquer" les membres du comité d'établissement aux réunions mensuelles, ne lui confère pas le pouvoir de déterminer la date de ces réunions et n'interdit pas au règlement intérieur du comité de prévoir la réunion mensuelle à une date périodique fixe ; qu'en retenant au contraire que les dispositions de l'article 19 du règlement intérieur adoptées par le comité d'établissement le 19 janvier 2011 fixant la réunion mensuelle le troisième jeudi de chaque mois à 9 heures sont illégales, la cour d'appel a violé l'article L. 2325-14 du Code du travail ;

3°/ que pour déclarer illégales les dispositions du règlement intérieur du comité d'entreprise fixant sa réunion mensuelle le troisième jeudi de chaque mois à 9 heures, la cour d'appel retenu que le pouvoir de convoquer le comité d'entreprise, incluant nécessairement celui de fixer la date de la réunion, relève, sauf meilleur accord des parties ou abus de droit, des prérogatives de l'employeur ; qu'en statuant ainsi sans rechercher si l'adoption de ces nouvelles dispositions à la majorité des voix des membres du comité d'établissement, vote auquel le chef d'établissement a régulièrement pris part, ne constituait pas un tel accord des parties, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-2, L. 2325-3, L. 2325-14, L. 2325-15 et L. 2327-19 du Code du travail.

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 2325-14 du Code du travail, dans les entreprises de 150 salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que le pouvoir de convoquer inclut nécessairement le pouvoir de fixer la date de la réunion du comité d'entreprise, sauf accord entre la majorité des élus du comité d'entreprise et l'employeur, et que si, en application de l'article L. 2325-2 du Code du travail, le comité d'entreprise détermine, dans son règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement, ce texte ne lui permet pas d'inclure dans ce règlement des dispositions concernant une mesure qui relève des prérogatives de l'employeur, sauf pour celui-ci à répondre d'un éventuel abus dans leur exercice ; que le moyen, qui manque en fait en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 2 : Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-14.489**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le comité d'établissement de la région Sud-Est de la société Feu Vert a renouvelé ses membres à l'issue des élections professionnelles qui se sont déroulées le 18 janvier 2011 ; qu'il a été procédé lors de la réunion du 16 février suivant aux élections du secrétaire et du trésorier du comité :

Attendu que Mmes X..., Y... et la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT font grief à l'arrêt d'annuler les articles 1.1 et 5, alinéa 2, du règlement intérieur du comité d'établissement Sud-Est Feu vert alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des articles L. 2325-1 et R. 2325-1 du Code du travail, ensemble les articles L. 2327-17 et L. 2327-19 du même code que le secrétaire du comité d'établissement est élu par les membres du comité ; que le président du comité ne participe donc pas à l'élection des secrétaire et trésorier du comité d'établissement ; qu'en l'espèce la cour d'appel a cependant annulé les dispositions du règlement intérieur au motif qu'elles excluaient la participation de l'employeur à cette désignation ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 2325-18 du Code du travail, ensemble les articles L. 2327-17 et L. 2327-19 du même code que le président du comité d'établissement ne peut voter lorsqu'il consulte le comité en tant que délégation du personnel ; que l'élection du secrétaire et du trésorier, qui constituent des éléments essentiels de la délégation du personnel et sont en cette qualité les interlocuteurs du président, ne peuvent donc être choisis par le président ; qu'en l'espèce la cour d'appel a cependant décidé qu'aucune disposition du code du travail n'interdit au président de participer au vote lors de la désignation du secrétaire et du trésorier du comité d'entreprise ; qu'en statuant ainsi alors que la désignation du secrétaire et du trésorier ne peut être assimilée à une mesure de gestion interne du comité d'entreprise mais doit être analysée comme une consultation du comité en tant que délégation du personnel, la cour d'appel a violé les articles L. 2325-1, R. 2325-1, L. 2325-18 du Code du travail, ensemble les articles L. 2327-17 et L. 2327-19 du même code ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement retenu que le président du comité d'entreprise est en droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier du comité et qu'une clause du règlement intérieur du comité ne peut le priver de ce droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs ; rejette le pourvoi.

**DOC. 3 : Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-40.740, publié**

Vu les articles L. 1235-12 et L. 2325-15 du Code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour violation de la procédure de licenciement économique collectif, l'arrêt retient que lorsque sont en cause des consultations rendues obligatoires par une disposition législative, réglementaire ou par un accord collectif de travail, elles y sont inscrites de plein droit par l'employeur ou le secrétaire ;

Attendu, cependant, que l'élaboration conjointe de l’ordre du jour demeurant la règle, les dispositions de l'article L. 2325-15, alinéa 2, du Code du travail ne dispensent pas l'employeur qui entend faire inscrire une question à l’ordre du jour de la réunion du comité d’entreprise de la soumettre préalablement au secrétaire du comité, alors même que la consultation de cette institution est obligatoire ;

Qu'en statuant comme elle a fait, sans constater un désaccord préalable, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 : Cass. soc., 13 février 2019, n° 17-15.530**

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (président du tribunal de grande instance de Toulon, 28 février 2017), rendue en la forme des référés, que la société DCNS (la société) a signé un plan d'adaptation de l'emploi avec les organisations représentatives du personnel le 12 janvier 2016 ; que ce plan prévoyait notamment le transfert d'activités de soutien et support, gérées par la société vers une de ses filiales et concernait 15 personnes ; que le recours à une expertise a été voté au niveau national par l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur le fondement de l'article L. 4614-12 du Code du travail et que le rapport a été présenté le 26 janvier 2016 ; que le transfert d'activités a été mis en place dès le début de ce mois, pour être effectif le 1er septembre suivant ; que le 10 octobre 2016, lors d'une réunion du CHSCT tertiaire (le CHSCT) de la société, ce dernier a voté le recours à une expertise ; que, contestant cette décision, la société a saisi le 24 octobre 2016 le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés ;

Attendu que la société fait grief à l'ordonnance de la débouter de sa demande d'annulation des délibérations du CHSCT du 10 octobre 2016 votant le recours à l'expertise et de la condamner à engager les opérations d'expertise dans le délai d'un mois suivant la signification de la décision et ce, sous astreinte provisoire d'une certaine somme par jour de retard passé ce délai alors, selon le moyen :

1°/ que selon l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT ne peut faire appel à un expert agréé que lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est constaté dans l'établissement ; que ce risque grave, qu'il appartient au CHSCT d'établir, doit résulter d'éléments objectifs et concrets ; que ce risque grave ne peut résulter d'éléments subjectifs tels que le ressenti des salariés, leur inquiétude ou le stress généré par un projet de réorganisation, en l'absence de toute traduction de ces sentiments dans des indicateurs objectifs ; qu'en se bornant à relever, en l'espèce, pour affirmer qu'un risque grave en lien avec le transfert d'activités de la Direction Gestion de Site était caractérisé, que « les problématiques des salariés devant être transférés et du risque psychosocial qui en résulte sont caractérisés par des attestations de salariés ou échanges d'emails émanant » de quatre salariés qui faisaient état du sentiment d'être « jeté comme un kleenex », d'un contexte vécu comme « de plus en plus violent », d'un « mal être » ou d' « inquiétudes sur le sort des personnels restants », de « difficultés à faire confiance à une direction » et d'un « contexte pesant » et que ce risque psycho-social est mis en évidence par des attestations plus générales d'autres salariés formulant des inquiétudes pour leur avenir, pour les autres salariés et pour leurs conditions de travail futures, le tribunal, qui ne s'est appuyé sur aucun élément concret et précis matérialisant un risque psychosocial grave en lien avec la mise en œuvre du projet de réorganisation, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4614-12 du Code du travail ;

2°/ que selon l'article L. 4614-12 du Code du travail, le CHSCT ne peut faire appel à un expert agréé que lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est constaté dans l'établissement ; que la réalisation, à la demande du CHSCT, d'une expertise portant notamment sur les risques psychosociaux liés à un projet de réorganisation, lors de la présentation de ce projet, interdit au CHSCT de solliciter, sur le fondement d'un « risque grave », la réalisation d'une nouvelle expertise sur les risques psychosociaux en lien avec la mise en œuvre de ce projet, sauf à ce qu'il justifie d'éléments nouveaux propres à caractériser un risque particulier, d'une certaine gravité, qui n'a pas déjà été analysé dans le cadre de la première expertise ; qu'en l'espèce, il est constant que lors de la présentation du projet « accord global de performance » impliquant notamment le transfert d'une partie des activités des Directions Gestion de Site à un sous-traitant, l'instance de coordination des CHSCT avait fait appel à un expert, sur le fondement l'article L. 4614-12, 2° du Code du travail, pour analyser notamment l'impact de ce transfert d'activités sur les conditions de travail du personnel restant ; que, dans le cadre de cette expertise, le cabinet Orfeu avait établi des rapports propres à chaque site et analysé, dans le rapport propre à l'établissement de Toulon, les risques psychosociaux liés au transfert d'activités de la Direction Gestion de Site vers la société DES et les mesures proposées par la Direction pour prévenir ces risques pour les salariés restants ; que l'expertise décidée par le CHSCT tertiaire de l'établissement de Toulon, moins d'un an après la présentation de ce rapport et quelques semaines seulement après le début du transfert d'activités de la Direction Gestion de Site de l'établissement, a également pour objet les risques psychosociaux liés à ce transfert d'activités ; qu'en relevant que le rapport Orfeu réalisé dans le cadre de la première expertise mettait en évidence un risque psychosocial en lien avec « l'incertitude sur l'avenir et les freins à la projection des salariés » et la « dégradation de la qualité et des conditions de travail » et identifiait des facteurs psychosociaux de risque au travail notamment des rapports sociaux de travail dégradés, une défiance importance envers la direction, une insécurité forte de la situation de travail, le tribunal n'a pas caractérisé l'existence d'un risque grave actuel justifiant la réalisation d'une nouvelle expertise et a donc encore privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

Mais attendu d'abord qu'ayant retenu que le CHSCT s'appuyait sur le regroupement d'éléments concordants caractérisant le risque grave invoqué concernant la situation des salariés concernés par le transfert d'activité et dont la situation ne pouvait se résumer à un simple stress lié à la réorganisation, que les problématiques des salariés devant être transférés et du risque psychosocial qui en résulte étaient caractérisées par les attestations des salariés ou échanges de courriels, que le risque psycho-social était mis en évidence également par des attestations plus générales émanant d'autres salariés et avait été souligné dans le rapport du cabinet missionné par l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le président du tribunal de grande instance a pu en déduire l'existence d'un risque grave au sens de l'article L. 4614-12 du Code du travail ;

Attendu ensuite que le fait que la société soit dotée de deux organes de prévention spécifiques ne s'opposait pas à ce que le CHSCT décide de recourir à une expertise, dès lors que les conditions prévues à l'article L. 4614-12 du Code du travail étaient réunies et que les mesures mises en œuvre par l'entreprise lui apparaissaient insuffisantes ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 5 : Cass. soc., 28 juin 2023, n° 22-10.293, publié**

1. Selon le jugement attaqué (président du tribunal judiciaire de Pointe-à-Pitre, 16 décembre 2021), statuant selon la procédure accélérée au fond, le 13 juillet 2021, le comité social et économique de la clinique de l'Espérance (le comité) a décidé de recourir à une expertise, concernant l'exercice clos au 31 décembre 2020, destinée à l'assister lors des consultations annuelles sur la situation économique et financière de la société d'exploitation de la clinique de l'Espérance (la société) et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi et a désigné, pour ce faire, la société Catherine Gervason expertise (l'expert).

2. Le 22 juillet 2021, l'expert a notifié à la société une lettre de mission, datée du 20 juillet 2021, portant sur les modalités de son intervention au titre de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi et une autre lettre de mission, datée du 21 juillet 2021, portant sur ses modalités d'intervention concernant la consultation annuelle sur la situation économique et financière au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2020 et de la consultation sur les orientations stratégiques.

3. Le 30 juillet 2021, la société a fait assigner le comité et l'expert devant le président du tribunal judiciaire aux fins de réduire le taux journalier et le coût prévisionnel de l'expertise ainsi que la durée de celle-ci.

5. Par son premier moyen, l'expert fait grief au jugement d'ordonner la réduction de la durée de son intervention au titre de l'expertise qui lui a été confiée par le comité pour l'analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi pour l'exercice clos le 31 décembre 2020, par délibération du 13 juillet 2021, de fixer son coût prévisionnel à quatre jours soit 4 800 euros HT, sur la base d'un taux journalier de 1 200 euros, et par son second moyen, l'expert fait grief au jugement de le débouter de sa demande tendant à ce qu'il soit fait injonction à la société de lui permettre de conduire les entretiens avec les salariés et de diffuser les questionnaires, alors « que selon les articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du Code du travail, l'expert a libre accès à l'entreprise pour les besoins de sa mission ; qu'il détermine seul les éléments qu'il estime utiles à l'exercice de cette mission ; qu'il peut dès lors, dans le cadre de l'analyse de la politique sociale, de l'emploi et des conditions de travail, exiger de réaliser des entretiens avec les salariés ; qu'en décidant le contraire au motif inopérant que selon ''le guide des missions de l'expert-comptable'' des entretiens ne peuvent être réalisés avec les membres du personnel qu'avec l'accord de la direction, le tribunal a violé les articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 2315-82 du Code du travail, l'expert-comptable désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi a libre accès dans l'entreprise pour les besoins de sa mission.

7. Aux termes de l'article L. 2315-83 du même code, l'employeur fournit à l'expert les informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

8. Il résulte de ces dispositions que l'expert-comptable, désigné dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés.

9. Ayant constaté d'une part que, selon la lettre de mission, l'intervention de l'expert-comptable au titre de l'analyse de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi portait limitativement sur les conditions de travail et devait être exclusivement réalisée au moyen d'entretiens avec les salariés prévus sur cinq à six jours en prévoyant de réaliser des entretiens avec vingt-cinq salariés d'une durée de 1h30 chacun avec un battement de quinze minutes entre chaque entretien, soit un total de cinq entretiens sur cinq à six jours, d'autre part que l'employeur s'était opposé à ces entretiens, le président du tribunal en a exactement déduit que devait être rejetée la demande de l'expert-comptable tendant à faire injonction à l'employeur de lui permettre de conduire lesdits entretiens de sorte que le nombre de jours prévus pour l'expertise devait être réduit.

10. Par ailleurs, après avoir apprécié la valeur et la portée des pièces produites, le président du tribunal a souverainement estimé la durée prévisionnelle et le coût prévisionnel de l'expertise en fonction de la mission confiée à l'expert.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 13 mai 2014, n° 12-25.544, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que par délibération du 11 juillet 2011, le comité d'entreprise de l'union départementale des associations familiales (UDAF) de la Côte d'Or a désigné le cabinet d'expertise comptable Analyses financières et comptables en vue de procéder à l'examen des comptes 2010 de l'UDAF de la Côte d'Or ; que l'expert-comptable a sollicité de l'employeur la production de documents comptables afférents aux années 2009 et 2010 ; que l'employeur ayant communiqué les seuls documents relatifs à l'année 2010, le comité d'entreprise et le cabinet d'expert-comptable ont sollicité en justice la production des documents afférents aux années 2008 et 2009 ; qu'en cause d'appel, ils ont également demandé la condamnation de l'employeur à organiser une réunion extraordinaire du comité d'entreprise, précédée d'une réunion préparatoire, pour la présentation du rapport de l'expert-comptable et à payer une provision à l'expert-comptable ;

Vu les articles L. 2325-35, L. 2325-36 et L. 2325-37 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à mettre à la disposition de la société d'expertise comptable les documents réclamés pour les seules années 2009 et 2010, l'arrêt énonce que si le pouvoir d'appréciation souverain de l'expert-comptable s'étend à tous les documents comptables existants, il reste borné par son objet même, tel que défini par la loi, et qui porte sur la préparation de l'examen des comptes annuels, que s'agissant en l'espèce des comptes annuels 2010, leur étude éclairée et la mise en perspective qu'elle implique justifient en effet la mise à disposition des comptes de l'année précédente en même temps que ceux de l'année en cause, mais qu'à défaut d'éléments particuliers justifiés par les appelantes relativement à un changement de la situation de l'entreprise avant 2009, l'invocation du pouvoir d'appréciation souverain de l'expert-comptable dans la détermination des pièces utiles ne saurait suffire à fonder une demande de remise de documents afférents à l'année 2008 qui sort manifestement du cadre de la mission relative aux comptes annuels 2010 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartient au seul expert-comptable désigné par le comité d'entreprise de déterminer les documents utiles à l'exercice de sa mission, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**SÉANCE 9**

# LE CADRE COMMUN AUX INSTITUTIONS

# ELUES ET DESIGNEES

**I. LA PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 18-21.206, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21307, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-24.377, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-11.036, publié

**DOC. 5 :** Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-14.716, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 19-25.715, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.880, publié

**II. LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L’EMPLOYEUR**

**DOC. 8 :** Cass. soc., 14 décembre 2011, n° 10-27.441, publié

**DOC. 9 :** Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-11.433, publié

**III. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que les bénéficiaires du statut protecteur sont normalement / trop nombreux.

*Cas pratique :* Le projet de doter les manutentionnaires de bras articulés électroniques suscite de très vives réactions. Tous les syndicats ont manifesté leur opposition à ce qui est considéré comme une robotisation des travailleurs. Monsieur Boutan, qui est représentant de proximité au siège de l’entreprise, à la Défense, est particulièrement virulent et a diffusé sur l’intranet de l’entreprise un dessin caricaturant le PDG de la société Fibromatic en Frankenstein fabriquant de petits robots à son image avec la légende : « *Nous ne sommes pas des robots* ». Madame Dudéfin a aussitôt convoqué Monsieur Boutan à un entretien préalable avant de le licencier pour faute grave. Prenant ensuite conscience qu’elle aurait dû demander l’autorisation de licencier à l’inspection du travail, elle a adressé une lettre recommandée à Monsieur Boutant l’informant qu’elle « annulait » son licenciement et a déposé une demande d’autorisation auprès de l’inspection du travail. Monsieur Boutant n’a pas cependant attendu et a saisi le conseil de prud’hommes pour faire reconnaître la nullité de son licenciement.

Madame Dudéfin a également licencié Madame Torpedo, une salariée du site de Mulhouse, qui a diffusé la caricature et sa légende sur sa page Facebook accessible au public en ajoutant des commentaires accusant la société Fibromatic de « *traite des êtres humains* ». Madame Torpedo était déléguée syndicale conventionnelle, un accord d’entreprise de 2016 prévoyant la possibilité pour les organisations syndicales représentatives au niveau des établissements de Mulhouse et de Reims de désigner un délégué syndical supplémentaire. Madame Torpedo a été licenciée pour faute grave sans que Madame Dudéfin ait sollicité l’autorisation préalable de l’inspection du travail, la DRH ayant estimé que l’autorisation était inutile dans la mesure où la salariée était déléguée syndicale « conventionnelle » et non pas « légale ». Ce n’est pas toutefois l’opinion de Madame Torpedo qui a saisi le conseil de prud’hommes pour demander la nullité du licenciement prononcé en l’absence d’autorisation préalable de l’inspection du travail et sa réintégration.

Ce ne sont pas les seuls soucis de Madame Dudéfin. Un des membres élus du CSE du siège, également membre de la CSSCT, a démissionné de ses fonctions à la CSSCT pour dénoncer l’absence de politique de l’entreprise en matière de risques psycho-sociaux. Après avoir démissionné de la CSSCT, l’élue, Madame Lupin, a démissionné de son mandat de représentant au CSE puis, déplorant l’absence de réaction de la société, a démissionné de l’entreprise en donnant à son acte une publicité sur les réseaux sociaux, diffusant sur Facebook la lettre de démission et les motifs de celle-ci. Madame Dudéfin a reçu peu après une lettre de l’avocat de Madame Lupin dans laquelle celui-ci indique que la démission de sa cliente constitue en réalité une prise d’acte aux torts de l’employeur, faute pour celui-ci d’avoir mis en œuvre des mesures de sécurité en matière de risques psycho-sociaux. Il fait valoir que la rupture étant intervenue au mépris de son statut de salariée protégée, elle produit les effets d’un licenciement nul. Il propose en conséquence de conclure une transaction pour indemniser Madame Lupin de l’ensemble de ses préjudices, à défaut de quoi il saisira le conseil de prud’hommes pour voir reconnaître que la démission constitue une prise d’acte et que cette prise d’acte, intervenue en violation du statut protecteur, produit les effets d’un licenciement nul.

S’interrogeant sur les suites que les actions devant le conseil de prudhommes peuvent avoir et sur le point de savoir si les demandes de l’avocat de Madame Lupin sont sérieuses et si elle doit en conséquence transiger, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces questions.

**DOC. 1 : Cass. soc., 22 janvier 2020, n° 18-21.206, publié**

Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 12 juin 2018), M. E..., engagé par la Société générale (la société) en 1998, a été licencié le 1er juillet 2015. Il a saisi la juridiction prud'homale en invoquant notamment la nullité de son licenciement pour violation de son statut protecteur et en demandant diverses indemnités.

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le salarié bénéficie du statut protecteur et de prononcer en conséquence la nullité de son licenciement, alors « que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le Code du travail ; que tel n'est pas le cas de la commission paritaire de recours interne créée par accord d'entreprise en application de la convention collective nationale de la banque, qui constitue une instance disciplinaire, non une commission paritaire professionnelle et interprofessionnelle telle que prévue par les articles L. 2234-1 et suivants du Code du travail ; que, pour prononcer la nullité du licenciement de M. E..., qui avait été désigné en qualité de représentant syndical auprès de la commission paritaire de recours interne créée au sein de la Société générale, et condamner cette dernière au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, indemnité pour violation du statut protecteur et, par confirmation du jugement, réintégration du salarié, la cour d'appel a retenu que ladite commission constituait une commission paritaire professionnelle et interprofessionnelle, que « le législateur avait entendu conférer aux salariés membres des[dites] commissions (...) la protection prévue par l'article L. 2411-3 du Code du travail pour les délégués syndicaux » et enfin que si les membres de la commission de recours interne, amenés à statuer sur des mesures disciplinaires, ne bénéficiaient pas d'une telle protection, l'exécution de leur mission en toute indépendance ne serait pas garantie ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1 dans sa rédaction applicable, L. 2411-3, L. 2234-1, L. 2234-2, et L. 2234-3 du Code du travail ».

Vu l'article L. 2411-1 du Code du travail, dans sa rédaction alors applicable, ensemble l'article L. 2234-3 du Code du travail :

Les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail ; tel n'est pas le cas des commissions internes à une entreprise compétentes en matière de procédure disciplinaire, dont l'existence n'est pas prévue par le Code du travail.

Pour reconnaître au salarié le bénéfice du statut protecteur, la cour d'appel relève qu'il est membre syndical de la commission paritaire de recours interne instaurée par la Société générale en application de la Convention nationale de la banque et que cette commission, qui est composée paritairement d'une délégation syndicale et d'une délégation patronale et a pour objet d'examiner les recours formés en interne par les salariés concernés par une procédure de rétrogradation ou de licenciement disciplinaire constitue une institution de même nature que les commissions paritaires professionnelles, créées par accord collectif, et qui ont, aux termes de l'article L. 2234-2 du Code du travail, une compétence en matière de "réclamations individuelles et collectives" et pour lesquelles l'article L. 2234-3 du même code prévoit une protection pour les membres qui la composent.

En statuant ainsi, alors que les commissions paritaires professionnelles au plan local, départemental ou régional, qui ont principalement pour mission de concourir à la mise en place d'un dialogue social interentreprises, n'ont pas la même nature que des commissions instituées au sein d'une entreprise pour examiner les recours des salariés à l'encontre des décisions de l'employeur en matière de rétrogradation, licenciement ou mise à la retraite, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles précités.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21307, publié**

Vu les articles L. 2411-1-17 et L. 2411-22 du Code du travail ;

Attendu que la protection assurée au salarié par les articles précités, découle d'un mandat extérieur à l'entreprise, dont l'employeur n'a pas nécessairement connaissance ; que par sa décision du 14 mai 2012, le Conseil constitutionnel a dit que les dispositions découlant de l'exercice d'un mandat extérieur à l'entreprise assurant une protection au salarié ne sauraient, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, permettre au salarié de se prévaloir d'une telle protection dès lors qu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ; qu'il s'en déduit que le salarié, titulaire d'un mandat de conseiller prud'homal mentionné par l'article L. 2411-1 17° du Code du travail ne peut se prévaloir de cette protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., exerçant les fonctions de directeur des ressources humaines auprès de la société Iton Seine depuis 1990, a été mis à la retraite par lettre du 25 septembre 2003 ; qu'invoquant la violation du statut protecteur lié aux fonctions de conseiller prud'homal, collège employeur, auxquelles il a été élu en janvier 2003, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes en septembre 2009 afin d'obtenir la requalification de la mise à la retraite en un licenciement nul ;

Attendu que pour accueillir la demande du salarié, dire que la mise à la retraite s'assimilait en un licenciement nul, mais réduire l'indemnisation liée à la violation du statut protecteur du salarié à un certain montant, la cour d'appel, après avoir énoncé que si en l'absence d'actes positifs de sa part, le comportement passif adopté par le salarié en s'abstenant d'invoquer avant sa mise à la retraite la particularité de sa situation ne peut être considéré comme frauduleux et par là même de nature à le priver de la protection attachée à son mandat, il constitue un manquement à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur ayant une incidence sur le montant de l'indemnisation due au titre de la violation de son statut protecteur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'existence du mandat de conseiller prud'homal n'avait pas été porté à la connaissance de l'employeur, bien que ce dernier ait fait part à l'intéressé de son intention de le mettre à la retraite lors d'un entretien qui a eu lieu le 8 septembre 2003, ce dont il résultait que le salarié ne pouvait se prévaloir du statut protecteur attaché à ce mandat, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 13 septembre 2017, n° 15-24.377, publié**

Vu les articles L. 2411-1, L. 2411-3 et L. 2411-8 du Code du travail ;

Attendu qu'aucune modification de son contrat de travail, aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel ; qu'il incombe à l'employeur, en cas de refus du salarié d'accepter la modification ou le changement litigieux, d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail de rompre le contrat de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y... a été engagé par la société Aldi marché et exerçait, en dernier lieu, les fonctions de responsable de magasin, statut cadre ; que le salarié était délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise ; que les parties ont, en application des dispositions de l'article 5.7.3 de la convention collective nationale du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, conclu une convention individuelle de forfait annuel de mille neuf cent-vingt heures correspondant à un temps de travail effectif hebdomadaire moyen de quarante-deux heures augmenté de 5 % de temps de pause rémunéré ; que des conventions individuelles de forfait en heures ayant, dans le cadre de contentieux opposant la société Aldi marché à d'autres salariés occupant également les fonctions de responsable de magasin, été déclarées nulles faute pour les intéressés de disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, l'employeur a informé M. Y... par lettre du 30 avril 2012 de ce qu'à compter du mois de juin suivant, il décompterait son temps de travail sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires au taux horaire prévu par la convention; qu'estimant que l'employeur lui avait imposé une baisse de son volume horaire hebdomadaire et de sa rémunération, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel de salaires, l'arrêt, après avoir relevé que ce salarié bénéficiait d'une rémunération sur la base d'un horaire moyen de quarante-deux heures effectives, augmentées des temps de pause, pour un montant de 3.064 euros en mai 2012, retient, d'abord que plusieurs décisions, certes affectées de l'autorité relative de la chose jugée, ayant remis en cause la validité de l'article 8.3 de l'avenant n° 80 du 14 janvier 2000 à la convention collective nationale du commerce à prédominance alimentaire, l'employeur était fondé à proposer une modification du contrat de travail, ensuite que le salarié n'ayant pas opté pour l'une des formules proposées, l'employeur a fait application du régime de droit commun soit un horaire de trente-cinq heures hebdomadaires et le paiement d'heures supplémentaires, et que ce salarié ne peut prétendre se voir appliquer une diminution de l'horaire de travail de sept heures et refuser l'autre aspect, soit la diminution corrélative de la rémunération, cette baisse de la rémunération s'imposant au regard de l'égalité entre salariés ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'ayant constaté que M. Y..., qui avait refusé la proposition de modification de son contrat de travail, était salarié protégé, la cour d'appel, qui devait déduire de ce refus l'obligation pour l'employeur, soit de maintenir le montant de la rémunération, soit de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 : Cass. soc., 15 mai 2019, n° 18-11.036, publié**

Vu l'article L. 2411-1, dans sa rédaction applicable au litige et les articles L. 2411-3 et L. 2142-1-2 du Code du travail ;

Attendu que le représentant de section syndicale qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée minimale légale du mandat des représentants élus du personnel augmentée de six mois ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. H... a été engagé le 5 janvier 2006 par la société MAP ; que son contrat de travail a été transféré le 1er janvier 2009 à la société Altran Cis, aux droits de laquelle vient la société Altran Technologie (la société) ; qu'il a été désigné en qualité de représentant de section syndicale le 22 août 2012 ; qu'il a été licencié pour faute grave le 8 novembre 2012 ; qu'il a signé un accord transactionnel avec son employeur le 12 décembre 2012 aux termes duquel il renonçait à contester son licenciement en contrepartie du versement d'une certaine somme ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 6 février 2013 en nullité de son licenciement ;

Attendu que pour condamner la société à payer au salarié une somme correspondant au montant des salaires de ce dernier de novembre 2012 à novembre 2015, soit pendant trente-six mois, la cour d'appel retient que le salarié a été licencié sans que soit sollicitée l'autorisation de l'inspecteur du travail, qu'au titre de la méconnaissance de son statut protecteur, il doit percevoir une indemnité équivalente au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de son éviction et la fin de sa période de protection, que, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1, alinéa 3, du Code du travail, le mandat du représentant de la section syndicale reste valable jusqu'aux premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lesquelles sont intervenues en novembre 2015, qu'en conséquence, le salarié, qui ne demandait pas sa réintégration au sein de l'entreprise, est en droit de percevoir une somme correspondant à son salaire du mois de novembre 2012, date de son licenciement, jusqu'au mois de novembre 2015, fin de son mandat ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Cass. soc., 7 novembre 2018, n° 17-14.716, publié**

Vu l'article 4 du Code de procédure civile, ensemble les articles L. 2412-7, L. 2411-10 et L. 2411-13 du Code du travail, alors applicables ;

Attendu que lorsque le salarié demande sa réintégration pendant la période de protection, il a droit, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à sa réintégration ; que cette indemnité lui est également due lorsque la demande de réintégration est formulée après l'expiration de la période de protection en cours pour des raisons qui ne sont pas imputables au salarié ; que, toutefois, dans cette dernière hypothèse, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de la violation du statut protecteur, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui de sa réintégration effective ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., engagé en qualité de technicien informatique et réseaux par la société Savane à laquelle vient aux droits la société Safari technologies, a informé, le 5 avril 2011, son employeur de sa candidature aux élections des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que, convoqué le 15 septembre 2011 à un entretien préalable, il a été licencié le 7 octobre 2011 ;

Attendu que, pour limiter l'indemnité due au titre de la violation du statut protecteur à la somme de 1 550 euros, la cour d'appel retient que le salarié n'explique pas les raisons qui ne lui sont pas imputables pour lesquelles il a attendu le 9 octobre 2015, soit quatre années après son licenciement, pour solliciter sa réintégration et qu'en conséquence, il ne peut prétendre qu'à une rémunération égale à la rémunération due entre le 16 septembre 2011, date de réception de la convocation à l'entretien préalable, jusqu'au 4 octobre 2011, date de l'expiration de sa protection ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le salarié avait été licencié le 7 octobre 2011 tandis que la période de protection avait expiré le 4 octobre 2011, ce dont il résultait que la demande de réintégration avait été formulée après l'expiration de la période de protection pour des motifs non imputables au salarié, mais que celui-ci avait abusivement tardé à demander sa réintégration postérieurement à l'expiration de la période de protection, ce dont elle aurait dû déduire qu'il était en droit de percevoir la rémunération dont il aurait bénéficié de la date de sa demande de réintégration jusqu'à sa réintégration effective, somme qui n'était pas contestée par l'employeur, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 6 : Cass. soc., 1er décembre 2021, n° 19-25.715, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Amiens, 16 octobre 2019), Mme [D] a été engagée en 1978, à temps partiel, par l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de Picardie (UIMM Picardie), et à compter de 1996, à temps partiel également, par l'Association Développement Formations Industries de la Métallurgie (ADEFIM) Picardie. Elle a été plusieurs années représentante employeur, désignée par le MEDEF, au conseil d'administration de l'URSSAF de l'Oise.

2. La salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement par ses deux employeurs le 9 décembre 2008, et licenciée, avec autorisation de l'inspecteur du travail, pour faute grave, le 27 mars 2009.

3. Le 21 août 2009, l'autorisation de licenciement a été annulée sur recours hiérarchique par le ministre du travail pour défaut de motivation. Le recours contre la décision d'annulation a été rejeté par le tribunal administratif par jugement du 6 décembre 2011, jugement qui a été confirmé par la cour administrative d'appel le 14 mars 2013. Par arrêts du 11 juin 2014, le Conseil d'Etat n'a pas admis les pourvois.

4. Le 28 septembre 2009, la salariée a été licenciée pour faute grave pour les mêmes motifs.

5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de son licenciement le 14 octobre 2009.

7. La salariée fait grief à l'arrêt de constater que les licenciements notifiés selon la procédure de droit commun le 28 septembre 2009 sont licites, qu'ils reposent sur une faute grave et de la débouter en conséquence de ses demandes à ce titre, alors « que l'employeur ne peut refuser la réintégration d'un salarié protégé après annulation de l'autorisation fondant son licenciement que s'il justifie d'une impossibilité absolue de réintégration ; que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec ce salarié ne saurait constituer une telle impossibilité ; qu'en affirmant que les employeurs avaient excipé d'une cause légitime pour ne pas procéder à la réintégration de Mme [D] en prenant en considération les desiderata des salariés ayant exercé leur droit de retrait, en soutenant qu'ils avaient été victimes d'un harcèlement de la part de cette salariée, quand une telle circonstance était impropre en elle-même à caractériser une impossibilité absolue de réintégration, ce que les juges du fond auraient dû vérifier in concreto et relever, la cour d'appel d'Amiens a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2422-1 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

8. En application de l'article L. 2422-1 du Code du travail, le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Il en résulte que l'employeur ne peut licencier un salarié à la suite d'un licenciement pour lequel l'autorisation a été annulée que s'il a satisfait à cette obligation ou s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

9. Ayant constaté que, tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait, de sorte qu'était caractérisée l'impossibilité de réintégration, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 7 : Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.880, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 3 février 2016), qu'engagé par l'association Jade en qualité d'animateur, à compter du 4 février 2002 suivant contrat de travail à durée déterminée, la relation de travail s'étant poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, M. X..., élu délégué du personnel le 26 janvier 2007, a, le 14 janvier 2010, signé une rupture conventionnelle de son contrat de travail autorisée par l'inspecteur du travail le 26 février 2010 ; que, se plaignant d'avoir été victime d'un harcèlement moral, ce salarié a, le 22 février 2011, saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes ainsi que le prononcé de la nullité de la rupture conventionnelle ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le renvoyer à mieux se pourvoir relativement à sa demande au titre de la nullité de la rupture, alors, selon le moyen, que dans le cas d'une rupture conventionnelle du contrat d'un salarié protégé autorisée par l'administration du travail, le juge judiciaire demeure compétent pour apprécier si cette rupture a pour origine un harcèlement moral exercé par l'employeur contre le salarié, et dont l'effet, selon les dispositions combinées des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail, serait la nullité de la rupture ; qu'il ressort de l'arrêt attaqué et des conclusions d'appel de M. X... que ce dernier demandait l'annulation de la convention de rupture conventionnelle en observant qu'elle avait été conclue à la suite d'un harcèlement moral dont il avait été victime de la part de son employeur ; qu'en se déclarant incompétente pour statuer sur cette demande, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790 et les articles L. 1237-15, L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du Code du travail ;

Mais attendu que le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et au salarié bénéficiant d'une protection mentionnée aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier la validité de ladite rupture, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié et que ce dernier soutient que son consentement aurait été obtenu par suite d'un harcèlement moral ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 8 : Cass. soc., 14 décembre 2011, n° 10-27.441, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Bordeaux, 25 novembre 2010), qu'en application de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, les salariés de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation ont été transférés à Pôle emploi le 1er avril 2010 ; que le même jour, Mme X..., qui avait été candidate aux élections professionnelles s'étant déroulées au sein de l'AFPA en octobre 2009 et ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés, a été désignée délégué syndical au sein de Pôle emploi Aquitaine par le syndicat CGT Pôle emploi Aquitaine ;

Attendu que le syndicat et Mme X... font grief au jugement d'annuler cette désignation, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2143-3 du Code du travail, peut être désigné délégué syndical le salarié qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ; que ce critère a pour objet de mesurer l'audience du délégué parmi le personnel ; que cette audience se mesure dans le collège auquel appartient ce salarié ; qu'en cas de transfert d'une catégorie de personnel par l'effet de la loi, l'élection à prendre en compte ne peut être que la dernière élection à laquelle le salarié a pu participer au sein du personnel transféré ; qu'en statuant autrement le tribunal a violé ledit article L. 2143-3 du Code du travail ensemble la convention 87 de l'OIT ;

2°/ qu'aux termes de l'article 53 de la loi 24 novembre 2009 au plus tard le 1er avril 2010, les salariés de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes qui participent à l'accomplissement des missions d'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi vers la formation sont transférés, pour exercer ces mêmes missions, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail. Les salariés dont le contrat de travail est transféré demeurent à titre transitoire régis par l'accord du 4 juillet 1996 sur les dispositions générales régissant le personnel de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes. La convention collective applicable aux personnels de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du Code du travail leur devient applicable dès que les adaptations nécessaires ont fait l'objet d'un accord ou, au plus tard, quinze mois après leur transfert ; qu'il en résulte que le statut des personnels provenant de l'AFPA doit au sein de Pôle emploi faire l'objet de négociations collectives ; qu'ils doivent donc pouvoir être représentés à ladite négociation; qu'en disant que faute d'avoir participé aux élections du personnel au sein de Pôle emploi ces salariés ne peuvent être désignés comme délégués syndicaux, et donc négocier leur nouveau statut, le tribunal a violé ledit article 53 de la loi du 24 novembre 2009 ;

3°/ que les salariés transférés par l'effet de la loi conservent leur droit à représentation et les prérogatives qu'ils tiennent de leur élection pour autant qu'elles soient compatibles avec la nouvelle organisation ; qu'ils ne peuvent être privés de leur droit à participer à la négociation collective de ces droits ; qu'en interprétant en sens contraire l'article L. 2343-3 du Code du travail, le tribunal a violé l'article 6 de la Directive 2001/23 du 12 mars 2001 ensemble les articles 4 de la conventions 98 de l'OIT, 5 de la convention 135 de l'OIT, 5 et 6 de la Charte sociale européenne et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ; qu'à tout le moins en se disant tenu de faire cette interprétation de la loi interne sans vérifier sa compatibilité avec les normes internationales susvisées, le tribunal a méconnu sa compétence au regard desdites normes ainsi violées ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le transfert ne portait que sur les contrats de travail de certains salariés et non sur une entité susceptible d'emporter maintien des mandats représentatifs, le tribunal a, par ces seuls motifs, exactement décidé que l'intéressée ne remplissait pas la condition relative à l'obtention d'un score d'au moins 10 % des suffrages exprimés dans l'entreprise pour pouvoir y être désignée délégué syndical posée par l'article L. 2143-3 du Code du travail qui ne méconnaît aucun des textes invoqués au moyen ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 9 : Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-11.433, publié**

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande au titre des heures de délégation alors, selon le moyen :

1°/ que l'annulation par le tribunal d'instance de la désignation n'ayant pas d'effet rétroactif, la perte de la qualité de représentant syndical n'intervient qu'à la date à laquelle le jugement est prononcé ; qu'en jugeant le contraire pour en déduire que le salarié ne pouvait prétendre aux heures de délégation afférentes, la cour d'appel a violé l'article L. 2143-8 du Code du travail ;

2°/ que 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 période d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévue à l'article L. 2261-9 du Code du travail, sauf clause prévoyant une durée supérieure ; qu'en écartant l'application de l'accord syndical du 10 juillet 1992 allouant un crédit d'heures supplémentaires de délégation aux délégués syndicaux du comité central d'entreprise motif pris de ce que l'accord d'entreprise fixant le statut social applicable au sein de la société CCP composites listant les accords repris dans le cadre du transfert des contrats de travail ne l'avait pas repris, quand l'accord syndical du 10 juillet 1992 continuait de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué, peu important que la société Polynt composites ne comporte qu'un seul établissement, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-14 du Code du travail ;

3°/ à tout le moins que 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 période d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévue à l'article L. 2261-9 du Code du travail, sauf clause prévoyant une durée supérieure ; qu'en s'abstenant de rechercher si l'accord du 10 juillet 1992 avait ou non cessé de produire effet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2261-14 du Code du travail ;

Mais attendu qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, les mandats en cours de délégué syndical central et de représentant syndical central au comité d'entreprise cessent de plein droit à la date du transfert dès lors que la société reprenant l'activité transférée ne remplit pas les conditions légales ;

Et attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié réclamait l'application d'un accord conclu par la société Cray Valley avec les organisations syndicales le 10 juillet 1992 réservant un crédit d'heures supplémentaires de délégation aux délégués syndicaux du comité central d'entreprise alors que la société Polynt composites, à laquelle l'entité économique avait été transférée, ne comportait qu'un seul établissement et était dépourvue de délégués syndicaux centraux, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 10

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

# LE NIVEAU DE LA NEGOCIATION ET L’ARTICULATION DES NORMES

**I. L’ACCORD DE BRANCHE**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 17-31.442, publié

**II. L’ACCORD D’ENTREPRISE**

**DOC. 2 :** Cass. soc., 15 octobre 2013, n° 12-22.911, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.816, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60.270, publié

**III. L’ACCORD MONDIAL**

**DOC. 5 : Accord** mondial sur les droits des salariés du groupe Société Générale conclu avec UNI Global Union, 28 juin 2023

**IV. ARTICULATION DES ACCORDS COLLECTIFS ENTRE EUX**

**DOC. 6 :** Cass. soc., 18 janvier 2000, n° 96-44.578, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-17.708, publié

**V. ARTICULATION DE L’ACCORD D’ENTREPRISE ET DU CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL**

**DOC. 8 :** Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-11.240, publié

**DOC. 9 :** Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-21.794, publié

**DOC. 10 :** Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 21-19.282, publié

**DOC. 11 :** Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-11.986, publié

**VI. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que l’accord de performance collectif est un instrument utile / néfaste

*Cas pratique :* La société Fibromatic a entrepris de négocier un accord sur le télétravail afin d’encadrer le recours au travail à distance qu’elle souhaite développer à l’avenir. La négociation a été interrompue en raison des vacances d’hiver et a repris le mardi 2 mars. Un accord a été finalisé trois jours plus tard, le 5 mars, mais il n’a été signé que par le syndicat Force Breizh qui représente 33 % des suffrages. La CFTC, qui représente 25 % des suffrages, a refusé au dernier moment de signer tandis que FO, qui représente 26 % des suffrages, est opposé à la pratique même du télétravail. Pour cette raison d’ailleurs, Madame Dudéfin n’a pas convoqué le délégué syndical FO, Monsieur Camus, lors de la reprise des négociations le 2 mars dans la mesure où celui-ci n’était venu à aucune des réunions précédentes.

Madame Cassandre Dudéfin contacte dans ses conditions son avocate, Maître Courbevoix, pour savoir, d’une part, s’il est possible de faire adopter l’accord sur le télétravail bien qu’il n’ait pas recueilli la signature de syndicats représentant 50 % des suffrages et, d’autre part, au cas où l’accord serait adopté, s’il existerait un risque de contestation en raison de la non-convocation du délégué syndical FO à la fin des négociations au début du mois de mars.

Elle en profite pour interroger Maître Courbevoix sur deux autres points. Elle a récemment eu connaissance d’un accord de branche conclu en 2013, dont relève l’entreprise, qui prévoit huit jours de congé en cas de mariage d’un salarié ou de conclusion d’un PACS. Or, un accord d’entreprise, signé plus récemment le 20 juin 2022, accorde seulement, dans la même situation, six jours de congé. Elle se demande quel accord appliquer en ce qui concerne cet avantage.

L’autre point concerne la possibilité de mettre en place dans l’entreprise des contrats d’opération. Bien qu’il s’agisse d’une mesure en principe réservée à la branche, elle souhaite savoir s’il est possible de l’organiser par accord d’entreprise, et à quelles conditions, dans la mesure où la branche professionnelle dont dépend la société Fibromatic ne prévoit rien à ce sujet.

Maître Courbevoix vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces différentes questions.

**DOC. 1 : Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 17-31.442, publié**

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. 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.

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 ».

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

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. 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. 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).

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. 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. La Cour de cassation en a déduit, par une jurisprudence constante (Cass. soc., 16 mars 2005, n° 03-16.616, publié ; Cass. soc., 21 novembre 2006, n° 05-13.601, publié) 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. 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.

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. 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.

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

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 15 octobre 2013, n° 12-22.911, publié**

Vu l'article L. 2232-16 du Code du travail, ensemble les articles 2244 du Code civil et L. 2251-1 du Code du travail ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X...et vingt-six salariés ont été engagés par la société Torcy Quebecor, dépendant du groupe Quebecor ; que le 15 avril 2005, la société Quebecor World France, actionnaire de la société Torcy Quebecor, a cédé l'ensemble des parts sociales de cette société à M. Y..., qui a poursuivi l'exploitation sous la dénomination Imprimerie JDC ; que la société Imprimerie JDC a été placée en redressement judiciaire, puis en liquidation judiciaire le 5 mars 2007, la SCP A...-Z... étant désignée en qualité de liquidateur ; qu'après la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, les salariés ont été licenciés pour motif économique le 17 avril 2007 ; que le 23 mai 2007, un accord intitulé « Annexe PSE » et sous-titré « protocole d'accord de fin de conflit relatif aux mesures sociales accompagnant la restructuration de l'entreprise Imprimerie JDC » a été signé entre le mandataire-liquidateur, le responsable de la société Quebecor world France, les délégués syndicaux, les représentants du personnel, le préfet, le vice-président du conseil régional et les représentants des syndicats Filpac CGT et SGLCE-CGT, suivi, le 7 juin 2007 d'un protocole d'accord transactionnel signé par chaque salarié, la société Quebecor World France et le mandataire liquidateur, par lequel les salariés reconnaissaient le caractère économique de leur licenciement et la validité du plan de sauvegarde de l'emploi, renonçaient à toute action et recevaient une certaine somme à titre de dommages-intérêts ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la nullité des transactions et contester le bien-fondé du licenciement ;

Attendu que pour déclarer irrecevables les demandes des salariés, l'arrêt attaqué retient que l'accord du 23 mai 2007 n'a pas été signé exclusivement entre l'employeur et les organisations syndicales, mais qu'il était le résultat de négociations entreprises également avec des personnes extérieures à la société Imprimerie JDC, qu'il n'avait pas pour objet les conditions de travail ou d'emploi ou les conditions de rupture des contrats de travail, mais plutôt de gérer les conséquences de la rupture des contrats de travail dans un contexte lié notamment à l'occupation des locaux de l'entreprise, qu'il ne peut être qualifié d'annexe au plan de sauvegarde de l'emploi en l'absence de respect du formalisme exigé pour l'élaboration d'un plan, qu'il n'est donc pas un accord collectif et que les accords transactionnels du 7 juin 2007 contenaient des concessions réciproques puisque les salariés recevaient une indemnité qui ne résultait pas du protocole ;

Attendu cependant, d'une part, que l'accord conclu le 23 mai 2007 entre l'employeur et les délégués syndicaux constitue un accord collectif dans ses dispositions qui définissent des mesures d'accompagnement s'ajoutant à celles contenues dans les plans de sauvegarde de l'emploi établis par l'employeur, peu important qu'il contienne des clauses qui ne relèvent pas du champ de la négociation collective ;

Attendu, d'autre part, que la mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leur droit ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction de sorte que la nullité de ceux-ci ne prive pas les salariés des avantages qu'ils tiennent de l'accord ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que les salariés tenaient du protocole d'accord du 23 mai 2007 leur droit à indemnisation, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 19-10.816, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué et les pièces de la procédure, que le 5 septembre 2018, l’hôpital Joseph Ducuing (l’hôpital) a signé avec la CGT, organisation syndicale représentative non majoritaire, un accord de substitution à l’accord d’établissement du 28 mai 1999 relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail ; que, le 12 septembre 2018, l’employeur a informé le syndicat CFDT de la demande de la CGT d’organiser une consultation des salariés ; que selon le protocole préélectoral étaient expressément exclus du vote certains salariés de l’établissement ; que la consultation s’est déroulée entre le 12 novembre et le 16 novembre 2018 ; que le syndicat CFDT santé sociaux Haute-Garonne et Ariège ( CFDT) a saisi le tribunal d’instance d’une demande d’annulation tant du protocole préélectoral que des opérations de consultation ;

Sur les première et deuxième branches du premier moyen :

Attendu que le syndicat CFDT fait grief au jugement de le débouter de sa demande tendant à voir annuler le protocole d’accord relatif à la consultation du personnel conclu le 19 octobre 2018, et de dire la consultation du 12 au 16 novembre 2018 régulière et l’accord collectif du 5 septembre 2018 valide alors, selon le moyen :

1°/ que d’une part, en application des articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du Code du travail, le syndicat ayant sollicité l’organisation d’une consultation a l’obligation de notifier par écrit sa demande aux autres syndicats dans un délai d’un mois à compter de l’accord et que, d’autre part, le fait pour l’employeur de suppléer la carence de ce syndicat caractérise un manquement à son obligation de neutralité et constitue une irrégularité entraînant en elle-même l’annulation du protocole d’accord et des modalités d’organisation de la consultation du personnel, sans être subordonnée à la preuve d’une influence sur le scrutin ou d’un préjudice ; que le tribunal a constaté que le syndicat CGT n’avait pas notifié par écrit sa demande au syndicat CFDT dans un délai d’un mois à compter de l’accord ; qu’en considérant néanmoins que cette circonstance était inopérante, faute de préjudice, le syndicat CFDT ayant été informé par l’employeur, et de la démonstration d’une influence sur le résultat de la consultation, le tribunal a violé les articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail, ensemble les principes généraux du droit électoral ;

2°/ que l’employeur, signataire d’un accord collectif, est tenu de respecter son devoir de neutralité à l’égard des organisations syndicales ; qu’en refusant l’application du principe de neutralité aux motifs que l’employeur était partie signataire de l’accord du 5 septembre 2018 et n’était donc pas « neutre », le tribunal a violé les articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail, ensemble les principes généraux du droit électoral ;

Mais attendu que la régularité de la demande formée, en application de l’article L. 2232-12, alinéa 2, du Code du travail, par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, aux fins d’organisation d’une consultation des salariés pour valider un accord signé par les organisations syndicales représentatives représentant plus de 30 % des suffrages exprimés n’est pas subordonnée à sa notification aux autres organisations syndicales représentatives, laquelle a seulement pour effet de faire courir les délais prévus à l’alinéa suivant ; qu’en l’absence de notification par le syndicat à l’origine de la demande, l’information donnée par l’employeur de cette demande aux autres organisations syndicales représentatives ne constitue pas un manquement à l’obligation de neutralité de l’employeur ; qu’il en résulte que le tribunal d’instance a statué à bon droit ;

Mais sur la troisième branche du moyen :

Vu l’article L. 2232-12 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, dans les établissements pourvus d’un ou plusieurs délégués syndicaux, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l’accord et électeurs au sens de l’article L. 2314-18 issu de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; qu’il en résulte que doivent être consultés l’ensemble des salariés de l’établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l’entreprise sans préjudice de l’application, le cas échéant, des dispositions de l’article L. 2232-13 du même code ;

Attendu que, pour rejeter la demande d’annulation du protocole d’accord et de la consultation des salariés, le jugement retient qu’il n’existe qu’un seul établissement ayant appliqué l’accord du 28 mai 1999 qui excluait déjà certaines catégories de personnels et les services de la maternité par adoption d’un avenant du 27 juin 2011, qu’ainsi les salariés des établissements au sens de l’alinéa 5 de l’article L. 2232-12 du Code du travail sont tous les salariés de l’hôpital sous réserve qu’ils soient couverts par l’accord, que l’accord du 5 septembre 2018 contrairement à l’accord du 28 mai 1999 exclut de son champ d’application les cadres, les médecins, pharmaciens et dentistes lesquels seront régis par la convention collective CCN51, que cet accord prévoit également qu’il ne revient pas sur les accords antérieurs, de sorte que l’accord d’établissement portant sur l’aménagement du temps de travail au sein de la maternité en date du 27 juin 2011, non dénoncé, reste applicable, qu’il s’ensuit que pour satisfaire aux dispositions de l’article L. 2232-12 du Code du travail devaient être consultés tous les salariés de l’hôpital à l’exception des cadres, médecins, pharmaciens, dentistes et sages-femmes, auxiliaires de puériculture, aides-soignantes et infirmière puéricultrices, ces derniers n’étant pas des salariés couverts par l’accord ;

Qu’en statuant ainsi, le tribunal d’instance a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 : Cass. soc., 5 janvier 2022, n° 20-60.270, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Pointe-à-Pitre, 30 juin 2020), la Caisse régionale de crédit agricole mutuel de la Guadeloupe (CRCAMG) a convoqué le 25 octobre 2019 les organisations syndicales représentatives de l'entreprise pour la négociation du protocole préélectoral aux fins d'organisation d'un référendum pour la validation de deux accords collectifs, l'un concernant la détermination de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité, l'autre relatif au droit d'expression des salariés, signés par des organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Le 15 novembre 2019, un procès-verbal de désaccord a été établi et l'employeur a fixé unilatéralement les modalités d'organisation de la consultation qui s'est déroulée entre le 10 et le 12 décembre 2019.

2. Le 17 décembre 2019, le syndicat Union générale des travailleurs de Guadeloupe (le syndicat), non signataire des accords soumis à consultation, a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du référendum.

8. Le syndicat fait grief au jugement de dire irrecevable sa demande d'annulation du référendum alors, en substance, qu'il avait été demandé dans les délais légaux l'annulation du scrutin et qu'en déclarant sa demande irrecevable au motif que le référendum avait déjà eu lieu, le tribunal a violé les articles R. 2232-13 et R. 2324-4 du Code du travail.

Réponse de la Cour :

Vu les articles R. 2232-13 et R. 2314-24 du Code du travail :

9. Il résulte du premier de ces textes que, dans le cadre de la consultation pour l'approbation par les salariés des accords négociés en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal judiciaire qui statue en dernier ressort. Elles sont introduites dans le délai prévu à l'article R. 2314-24 du même code.

10. La contestation de la régularité de la consultation doit, en conséquence, être formée dans le délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats du scrutin.

11. Pour déclarer le syndicat irrecevable en sa demande d'annulation de la consultation, le jugement retient que le référendum a eu lieu et que le versement des sommes correspondant aux RCI/RCP que demandait l'UGTG avant l'organisation du référendum, a été effectué en janvier 2020 et ajoute que l'UGTG conteste, dans le cadre d'une instance distincte, la validité des accords collectifs signés le 13 septembre 2019, l'annulation du référendum n'entraînerait donc évidemment pas l'annulation desdits accords.

12. En statuant ainsi, alors que la contestation, qui portait sur les conditions de déroulement de la consultation, avait bien été formée dans les quinze jours suivant cette consultation, ce dont il résultait que, peu important que le contenu des accords soit par ailleurs contesté ou que certaines de ses clauses en aient déjà été mises en œuvre, la contestation était recevable, le tribunal judiciaire a violé les textes susvisés.

Et sur le troisième moyen, pris en sa seconde branche :

13. Le syndicat fait grief au jugement de le dire non fondé en ses griefs concernant les salariés appelés à participer à la négociation alors, en substance, qu'en méconnaissant le droit de tout salarié électeur de participer à un référendum, le tribunal a méconnu les dispositions des articles L. 2281-1 à L. 2281-11 et L. 2314-1 à L. 2314-18-1 du Code du travail.

Réponse de la Cour :

Vu l'article L. 2232-12 du Code du travail :

14. Selon ce texte, dans les établissements pourvus d'un ou plusieurs délégués syndicaux, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens de l'article L. 2314-18 issu de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017. Il en résulte que doivent être consultés l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise sans préjudice de l'application, le cas échéant, des dispositions de l'article L. 2232-13 du même code.

15. Pour rejeter la demande tendant au constat de l'irrégularité de la consultation, le jugement retient que les accords faisant l'objet du référendum contesté concernent la détermination de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilité, et que seuls les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée sont concernés par ladite enveloppe. Il en conclut que c'est donc légitimement que les salariés en contrat à durée déterminée n'ont pas été invités à participer audit référendum, et que dès lors aucun manquement susceptible de donner lieu à indemnisation ne peut être relevé à l'encontre de la CRCAMG.

16. En statuant ainsi, le tribunal judiciaire a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Accord mondial sur les droits des salariés du groupe Société Générale conclu avec UNI Global Union, 28 juin 2023**

**5. NUMÉRISATION, DROITS NUMÉRIQUES ET TÉLÉTRAVAIL**

SOCIETE GENERALE souhaite valoriser et promouvoir les bonnes pratiques permettant de favoriser un meilleur équilibre des temps de vie et d’améliorer les conditions de vie au travail. Le télétravail et la numérisation y contribuent avec des impacts forts dans le monde professionnel nécessitant la prise d’engagements spécifiques.

**5.1 La numérisation et les droits numériques**

La numérisation massive du secteur financier est transformatrice des organisations du travail, des emplois et des compétences requises. Les changements dans l'organisation du travail peuvent avoir des répercussions importantes sur les conditions de travail, sur la sécurité et la santé au travail, ainsi que sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

SOCIETE GENERALE s'engage à protéger la sécurité et la santé au travail dans un contexte numérique tout en utilisant les possibilités offertes par les nouvelles technologies pour améliorer les conditions de travail.

SOCIETE GENERALE et UNI4 reconnaissent que les mesures à prendre en compte peuvent s’inspirer des conclusions au niveau mondial prises à l’OIT5 en janvier 2022 et au niveau Européen en décembre 20216.

SOCIETE GENERALE s’engage à mettre en œuvre, en privilégiant le dialogue social, des mesures contribuants :

1. À la protection contre la violence et le harcèlement en ligne, y compris la cyberintimidation interne ou externe ;

2. Au développement des compétences numériques pour éviter l’apparition de fractures numériques y compris au travers de formations dédiées ;

3. À une utilisation éthique et responsable de l'IA qui en matière de ressources humaines doit toujours rester soumise au principe du « contrôle humain » ;

4. À une limitation au strict nécessaire l'utilisation d'outils de surveillance de façon proportionnelle et transparente ;

5. À la prise en compte des éléments relatifs à la durée du travail et au droit à la déconnexion tels que définis à la section 5.2 « La prise en compte du télétravail » ;

6. À la protection des données et de la vie privée des salariés sur la base des principes suivants : droit d’accès et transparence (permettant de faire rectifier ou effacer des données), proportionnalité, durée de conservation limitée, protection et confidentialité ;

7. À ne pas développer dans le domaine de la technologie des pratiques et des techniques créant des discriminations.

**5.2 La prise en compte du télétravail**

Le télétravail est un nouveau mode collectif d’organisation habituel du travail qui doit profiter à la fois à l’entreprise et aux salariés. Il permet une meilleure conciliation des temps de vie et peut de ce fait renforcer l’attractivité de l’entreprise.

Le télétravail ne peut avoir pour objet ou pour effet de précariser les salariés dans leur relation contractuelle avec l’entreprise ou de constituer un élément de fragilisation en matière de santé et de sécurité.

Le télétravail est volontaire et réversible.

SOCIETE GENERALE s’engage à ce que des initiatives de télétravail soient lancées ou, quand elles existent déjà, soient développées, étant précisé que le télétravail est volontaire et réversible tant pour l’entreprise que pour les salariés.

Le télétravail peut être une organisation du travail ouverte, sur la base du volontariat, au plus grand nombre. Toute exclusion d’un périmètre opérationnel du télétravail doit être justifiée notamment lorsqu’il existe des situations dans lesquelles le contexte géographique, les infrastructures des Etats ou des enjeux opérationnels et business dans les entités, le nécessitent.

Dans ce cadre, le télétravail doit respecter les droits fondamentaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la protection de la vie privée et des données personnelles dans le respect des règles locales applicables.

Liberté d’association et dialogue social pour les salariés en télétravail

Les engagements de SOCIETE GENERALE en matière de liberté d'association et de négociation collective pour tous les salariés sont décrits au chapitre 3 « DROITS SYNDICAUX ». La mise en place du télétravail ne peut s’opérer au travers de mesures empêchant l’exercice de ces droits.

Pour mettre en place le télétravail, au sein d’un périmètre, la recherche d’accord avec les syndicats /représentants des salariés du périmètre doit être privilégiée dès lors que ceux-ci existent.

Les mêmes droits en matière d'emploi pour les salariés en télétravail

Comme tout salarié, lié à l’entreprise par un contrat de travail, le salarié en télétravail doit être considéré comme un salarié à part entière.

SOCIETE GENERALE fournit à tous les salariés des informations claires et détaillées sur le télétravail lorsqu’ils peuvent en être bénéficiaires.

SOCIETE GENERALE combat les stéréotypes selon lesquels les demandes de télétravail émanent principalement de certaines catégories de salariés. En conséquence, dès lors que le télétravail laisse apparaitre des différences d’accès et de traitement, en fonction de critères pouvant laisser penser à des pratiques discriminatoires (âge, sexe par exemple), SOCIETE GENERALE examinera la pratique en question afin d’y remédier.

Les salariés en télétravail ont un accès égal à la formation et à l’évolution de carrière.

Les salariés en télétravail reçoivent les mêmes informations et ont un accès égal à la formation et aux opportunités de carrière de SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE s’engage à ce que ce mode d’organisation du travail n’influe pas défavorablement sur l’évolution de carrière des salariés.

Durée du travail et droit à la déconnexion

Comme tout salarié, lié à l’entreprise par un contrat de travail, les salariés en télétravail ont droit à des périodes de repos, à une limitation de la durée maximale du travail et au droit à la déconnexion dans des conditions comparables aux autres salariés de l’entreprise.

Afin d’éviter le risque de sur sollicitation que peut entrainer l’utilisation des outils numériques à distance, SOCIETE GENERALE reconnaît que l'application du droit à la déconnexion nécessite une implication de la direction pour restreindre les contacts en dehors des horaires de travail et de protéger les salariés de toute répercussion négative lorsqu'ils invoquent leur droit à la déconnexion.

Le management respectera des horaires de réunion ou de sollicitation des salariés effectuant du télétravail en les positionnant en cohérence avec les horaires et régimes de travail habituels de ceux-ci.

Protection de la santé et de la sécurité des salariés en télétravail

SOCIETE GENERALE s'engage à maintenir une relation avec le salarié en télétravail, à la fois individuelle et collective, et à offrir un soutien, si nécessaire, permettant aux salariés de rester en contact les uns avec les autres, y compris dans des cadres plus informels et en ligne.

En tant que mode de travail hors des locaux de l’entreprise et en particulier au domicile, le salarié, peut être soumis à des contraintes, à des risques psychosociaux, ou à des risques inhérents à son environnement (et en particulier en cas de risque de violences domestiques). La protection des salariés en télétravail doit être un élément constant de son application et cela peut conduire, y compris à l’initiative de l’entreprise, à offrir du soutien ou éventuellement à écarter le télétravail comme modalité d’exercice de l’activité pour le salarié. Lorsque le salarié est à l’initiative de ce retrait il n’a pas à se justifier. Le retrait est sans répercussion sur son contrat de travail.

**DOC. 6 : Cass. soc., 18 janvier 2000, n° 96-44.578, publié**

Attendu que M. X... et divers autres salariés travaillant en équipe 3 x 8 pour le compte de la société COMAP, se sont vu appliquer certaines dispositions de la convention de la sidérurgie plus favorables que celles de la convention de la métallurgie de la Somme, notamment la majoration des heures de nuit de 25 % sur le taux réel plus prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire et une indemnité de casse-croûte ; qu'une nouvelle convention collective de la métallurgie de la Somme est devenue applicable au 1er septembre 1990 prévoyant une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire minimum de l'emploi s'ajoutant au salaire réel pour les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, lorsque le travail, organisé par équipes successives, comporte habituellement le travail de nuit et une majoration d'incommodité de 10 % du salaire minimum de l'emploi s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé pour les salariés travaillant en équipes successives de jour ; qu'en février 1991 la direction de la société a annoncé que, pour le personnel travaillant en 3 x 8, le système précédent n'était pas modifié en raison de son caractère plus avantageux que celui résultant de la nouvelle convention collective ; que M. X... et d'autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que les salariés font encore grief aux arrêts d'avoir écarté l'application cumulative aux salariés travaillant en 3 x 8 de la majoration de 25 % pour travail de nuit et de la majoration d'incommodité de 10 % pour les salariés travaillant en équipes successives de jour et de les avoir déboutés en conséquence de leurs demandes, alors, selon le moyen, que la cour d'appel a violé l'article L. 135-2 du Code du travail et l'article 7-25 de la convention collective de la métallurgie de la Somme, en retenant que ces deux avantages avaient le même objet ; qu'en effet les salariés bénéficiaient d'une majoration de 25 % de leurs heures de nuit alors que les équipes de jour ne percevaient aucune prime avant l'application de la convention collective en 1990 ; que cette majoration pour heures de nuit était une prime destinée à compenser les perturbations notamment familiales, liées au travail de nuit ; que la convention collective crée quant à elle, deux compensations : 15 % pour les heures de nuit du fait des perturbations liées à ces postes et 10 % pour les équipes successives du fait des perturbations liées à ce type de poste (matin ou après-midi suivant les semaines) ; que, lorsque les salariés travaillent en 3 x 8, ils sont de poste de travail, successivement le matin, l'après-midi et la nuit ; que la comparaison entre deux avantages ayant le même objet est donc la comparaison entre les 25 % pour heures de nuit et les 15 % pour heures de nuit de l'article 7-25 paragraphe a) de la convention collective, et non une comparaison globale au niveau du salaire tendant à retenir d'un côté les 25 % pour les heures de nuit et de l'autre le cumul des articles 7-25 paragraphes a) et c) de la convention collective (soit 15 % et 10 %) ; que la majoration de 25 % ne vise donc que les perturbations liées au travail de nuit et ne peuvent donc pas à partir de 1990 entrer en concours avec la prime d'incommodité de 10 % ;

Mais attendu qu'au cas où deux conventions collectives ou accords collectifs sont applicables, il convient de n'appliquer que le plus avantageux d'entre eux ; que le caractère plus avantageux doit être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage ;

Et attendu que la cour d'appel a pu décider que le régime d'indemnisation du travail posté prévoyant une majoration de 25 % sur le salaire réel de nuit, outre une indemnité de casse-croûte, était plus avantageux que le régime prévoyant pour les semaines de travail de nuit une majoration de 15 % du salaire minimum de l'emploi et pour les semaines de travail de jour une majoration de 10 % sur le même salaire ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 7 : Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-17.708, publié**

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

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

1°/ sur la méthode de comparaison, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, les juges sont tenus de vérifier si les engagements pris par l'une des parties constituent une contrepartie véritable aux concessions faites par l'autre partie ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que les engagements pris par la société [...] en matière d'emploi ne pouvaient constituer une contrepartie véritable aux droits auxquels les salariés renonçaient dès lors que la réalisation des engagements annoncés tant en termes de niveau d'activité globale du groupe et d'emploi (embauche de sept cent soixante salariés) tenait à la dynamique du marché mondial et non pas à la renonciation obtenue par le biais de l'accord de groupe, que la situation du groupe n'était pas obérée, et que la finalité de l'accord était la recherche d'une meilleure rentabilité par une baisse du coût du travail ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 constituait un ensemble indivisible comportant des clauses interdépendantes, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la société [...] s'était engagée à maintenir l'ensemble des sites industriels en France, un niveau d'activité globale de production suffisant et de ce fait un certain niveau d'emploi en France ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par les parties, si les engagements pris par la société, bien que réalisés, constituaient de véritables contreparties aux droits concédés, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du Code du travail ;

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

3°/ sur la comparaison des stipulations, que, dans le cadre d'un accord dit donnant-donnant, l'appréciation du caractère plus ou moins favorable de stipulations conventionnelles en concours doit se faire au niveau de la collectivité directement affectées par les renonciations conventionnelles ; que ne peuvent être considérées comme plus favorables les stipulations d'un accord de groupe prévoyant un engagement global de maintien de l'emploi et de l'activité au niveau du groupe alors que les effectifs de la société affectée par les renonciations conventionnelles ont diminué au cours de la période consécutive à la signature de l'accord de groupe ; qu'en l'espèce, les syndicats soutenaient que, précisément à propos de la société MCA, la société [...] n'avait pas tenu ses engagements puisque les effectifs avaient diminué au niveau de l'entreprise et qu'en conséquence l'accord du 13 mars 2013 ne pouvait être considéré comme plus favorable de ce fait ; que pour dire que l'accord du 13 mars 2013 était globalement plus favorable que les accords antérieurs, la cour d'appel a considéré, par motifs propres et adoptés, que la renonciation des salariés à certains avantages a eu une contrepartie réelle et effective dans le respect par [...] de ses engagements qui ont permis le maintien de l'emploi ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2253-1 et suivants et L. 2232-30 et suivants du Code du travail ;

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

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 8 : Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-11.240, publié**

3. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 novembre 2020), Mme [Z] a été engagée le 15 février 1988 par la société La Romainville.

4. Par lettre circulaire du 12 février 1992, l'employeur a informé les salariés de la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de calcul des salaires introduisant la notion, d'une part, de prime de production et, d'autre part, de gratification annuelle, remplaçant l'ancien système basé sur la prime d'ancienneté et la prime annuelle. La prime de production a été supprimée par l'employeur par courrier du 8 décembre 1999.

5. À compter du mois de juillet 2010 et avec effet rétroactif au mois de mars 2010, une prime d'assiduité a été mise en place.

6. La salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'un rappel de la prime de production depuis janvier 2011 outre congés payés afférents.

8. L'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, alors « qu'en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne se cumulent pas, seul le plus favorable d'entre eux pouvant être accordé, cette comparaison devant être opérée globalement ; qu'il en résulte que sauf dispositions contraires, lorsque l'accord collectif et le contrat de travail prévoient chacun, selon des modalités différentes, une prime destinée à récompenser le salarié de sa présence effective à son poste de travail, celui-ci ne saurait bénéficier d'une application cumulative de ces dispositions et ne peut prétendre qu'au régime globalement le plus avantageux, après comparaison, notamment, des modalités d'octroi ou de calcul applicables ; qu'au cas présent, la société La Romainville faisait valoir, avec offre de preuves, que Mme [I] ne pouvait pas bénéficier du cumul de la prime de production et de la prime d'assiduité instaurée par accord collectif du 1er aout 2010, puisque ces deux primes, qui visaient toutes deux à encourager et récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, présentaient ainsi le même objet et la même cause ; que la société La Romainville sollicitait alors, à titre subsidiaire dans l'hypothèse où la cour d'appel considérerait que la prime de production présentait un caractère contractuel et allouerait à ce titre un rappel de salaire à Mme [Z], le remboursement par cette dernière de la prime d'assiduité qu'elle avait perçue durant toute la période concernée ; que pour débouter la société La Romainville de sa demande, la cour d'appel a énoncé que la prime de production qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par la société La Romainville à ses salariés dont Mme [Z] à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste et ne peut dès lors comme le soutient l'employeur se substituer à elle" ; qu'en statuant ainsi, cependant qu'il résultait de ses propres constatations que la prime de production et la prime d'assiduité avaient pour même objet de récompenser la présence effective du salarié à son poste de travail, de sorte qu'elles ne pouvaient pas se cumuler et que Mme [Z] ne pouvait prétendre qu'au régime le plus avantageux, après comparaison des modalités d'octroi et de calcul desdites primes, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé l'article L. 2254-1 du Code du travail, ensemble le principe fondamental en droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ».

Réponse de la Cour :

Vu l'article L. 2254-1 du Code du travail :

9. Selon ce texte, lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

10. En cas de concours entre les stipulations contractuelles et les dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.

11. Pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement de la prime d'assiduité, l'arrêt retient que, la prime de production, qui est une prime forfaitaire journalière basée sur la présence du salarié à son poste de travail, concernant tous les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et dont le montant dépend du niveau et de l'échelon ainsi que de la gratification annuelle, pouvant varier en fonction de la valeur du salarié, appréciée par le responsable d'exploitation selon certains critères, n'a pas le même objet que la prime d'assiduité versée par l'employeur à partir du mois de juillet 2010, fondée sur la présence du salarié à son poste qui ne peut dès lors, comme le soutient l'employeur, se substituer à elle. L'arrêt en déduit que l'employeur qui échoue à rapporter la preuve que la prime d'assiduité a le même objet que la prime de production ne peut en réclamer le remboursement.

12. En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser que les primes de production et d'assiduité n'ont pas le même objet, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 9 : Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-21.794, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 29 juillet 2009 par contrat à durée déterminée pour deux saisons en qualité de footballeur professionnel par la société En avant Guingamp ; que ce contrat a été homologué par la Ligue de football professionnel le 31 juillet 2009 ; que les parties ont signé le 30 juillet 2009 un acte par lequel elles convenaient que le contrat signé la veille serait prolongé d'une saison si le joueur était titulaire ou était entré en jeu au moins trente fois au cours des matchs officiels de l'équipe première au cours de la saison 2010/ 2011 ; qu'à l'issue de la saison 2009/ 2010 le club a été relégué en deuxième division et la rémunération des joueurs a été réduite de 20 % ; que par courrier du 10 juin 2011, le club a informé le joueur que son contrat de travail s'achèverait le 30 juin 2011 ; que le joueur a saisi la commission juridique de la Ligue de football professionnel afin de solliciter le versement des sommes dues au titre de la dernière année de contrat pour la saison 2011/ 2012 ; que le 11 juillet 2011, le club a adressé à la commission l'avenant du 30 juillet 2009 aux fins d'homologation ; que par décision du 3 août 2011, la commission juridique de la Ligue a refusé d'homologuer cet avenant, en raison de la présence d'une clause potestative et a infligé une amende avec sursis à chacune des parties ; que le joueur a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes liées à l'exécution et à la rupture du contrat ;

Vu l'article 1134 du Code civil et l'article 761 de la charte du football professionnel, laquelle a valeur de convention collective sectorielle ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire et de congés payés, l'arrêt retient qu'en application des articles 759 et 761 de la charte du football professionnel, en cas de relégation en division inférieure, le club a la faculté de diminuer le salaire des joueurs, même sans leur accord, en cas de mesure collective ne dépassant pas 20 %, que la charte n'exige l'accord du salarié qu'en cas de mesure individuelle ou supérieure à 20 %, qu'une clause de variation du salaire peut prévoir une modification de la rémunération du salarié dès lors qu'elle est fondée sur des éléments objectifs indépendants de la volonté de l'employeur, ne fait pas porter le risque d'entreprise sur le salarié et n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels, que sur ce fondement, le club a notifié à l'ensemble de ses soixante-cinq salariés, y compris les joueurs professionnels, une baisse de rémunération de 20 % à la suite de la relégation du club en division nationale au cours de la saison 2010/ 2011, que l'employeur n'était donc pas tenu de solliciter l'accord du joueur ;

Attendu, cependant, que, sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater que le joueur avait donné son accord exprès à la réduction de rémunération décidée par le club de football, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 10 : Cass. soc., 29 novembre 2023, n° 21-19.282, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 28 mai 2021), M. [X] a été engagé en qualité de joueur professionnel le 27 juin 2006 par la société VAFC-[Localité 3] sport développement par contrat à durée déterminée. Le contrat a été renouvelé par plusieurs avenants, le dernier fixant le terme de la relation de travail au 30 juin 2016.

2. A la suite de sa rétrogradation en division inférieure, le club a, le 2 juin 2014, proposé au joueur une diminution de sa rémunération brute de 50 %. Par lettre du 19 juin 2014 le salarié a refusé cette proposition et indiqué accepter une baisse de rémunération de 20 %. Le 23 juin 2014, le club a pris acte de la décision du joueur et lui a notifié la fin de leur relation contractuelle au 30 juin 2014.

3. Le 19 septembre 2014, le joueur a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la réparation des conséquences de la rupture du contrat de travail.

8. Le club fait grief à l'arrêt de dire la rupture du contrat de travail non fondée et de le condamner au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour rupture contractuelle abusive, alors :

« 1°/ qu'en cas de relégation, l'article 761 de la charte du football professionnel prévoit que le club peut proposer au joueur une diminution de sa rémunération dans le respect d'une grille qu'elle établit et que le refus du salarié emporte libération du contrat au 30 juin sans indemnité ; que cette disposition constitue une cause autonome de rupture des relations contractuelles, justifiée par les contraintes inhérentes à la pratique du sport professionnel et notamment par les contraintes économiques auxquelles peut être soumis un club sportif professionnel ; qu'en énonçant que la rupture du contrat de travail de M. [X] serait illicite en ce qu'elle ne relèverait pas du consentement mutuel des parties, de la faute grave du salarié, de la force majeure ou d'une inaptitude médicalement constatée, la cour d'appel a violé l'article 761 susvisé ;

2°/ qu'en cas de relégation, l'article 761 de la charte du football professionnel prévoit que le club peut proposer au joueur une diminution de rémunération dans le respect d'une grille qu'elle établit et que le refus du salarié emporte libération du contrat au 30 juin sans indemnité ; que cette cause autonome de rupture des relations contractuelles ne relève pas d'une hypothèse d'un manquement aux obligations contractuelles imposant une saisine préalable de la commission juridique conformément à l'article 265-1 de la charte ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 265-1 et 761 de la charte du football professionnel ».

Réponse de la Cour

9. Sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié.

10. Il résulte des dispositions d'ordre public de l'article L. 1243-1 du Code du travail, auxquelles ni la charte du football professionnel, qui a valeur de convention collective sectorielle, ni le contrat de travail ne peuvent déroger dans un sens défavorable au salarié, que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

11. La cour d'appel a constaté qu'à la suite de sa relégation en division inférieure le club, qui invoquait les dispositions de l'article 761 de la charte du football professionnel, avait proposé au joueur une diminution de sa rémunération brute de 50 % avant de prendre acte du refus de ce dernier et de lui notifier la fin de la relation contractuelle au 30 juin 2014. Elle en a exactement déduit que la rupture du contrat de travail à durée déterminée, qui ne résultait ni du consentement mutuel des parties ni de la faute grave du salarié ni de la force majeure ni d'une inaptitude médicalement constatée, était illicite.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 11 : Cass. soc., 2 décembre 2020, n° 19-11.986, publié**

Selon les arrêts attaqués (Nîmes, 23 octobre 2018), après avoir perdu un marché couvrant les départements du Gard et de la Lozère, la société Inéo Infracom a déménagé son centre de Nîmes à une autre adresse au sein de la même ville et a proposé aux salariés rattachés à ce centre des affectations temporaires dans d'autres régions à compter du 1er juillet 2013, et ce dans le cadre du régime de grand déplacement prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, applicable. Plusieurs salariés ont fait part de leur refus de cette situation à l'employeur et ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de leur contrat de travail. Le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne a été conclu entre l'employeur et plusieurs organisations syndicales représentatives en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail. Plusieurs salariés rattachés au centre de Nîmes, licenciés pour motif économique le 8 avril 2014 en raison de leur refus de mobilité interne, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande subsidiaire contestant le bien-fondé de leur licenciement.

Sur le premier moyen, pris en ses sixième et septième branches :

Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de leurs contrats de travail aux torts de leur employeur, à voir constater la nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements et à obtenir la condamnation de l'employeur à leur verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages-intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, alors :

« 6°/ que l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en constatant que l'accord de mobilité interne signé le 29 juillet 2013 avait été conclu en suite de la perte du marché de France Telecom concernant le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère et de la fermeture du site de travaux sis 5 rue de Narvik à Nîmes qui avait entraîné le refus de mutation de plus de dix salariés de ce centre et en en déduisant néanmoins que cet accord de mobilité était valide, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-41 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

7°/ que l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, aux seuls motifs que cet accord mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et que la fraude invoquée ne pouvait se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu, sans avoir recherché, si, comme le soutenaient les salariés dans leurs conclusions d'appel, l'employeur n'avait pas procédé à la suppression pure et simple des 80 postes de travail sur le site de Nîmes, de sorte que l'accord de mobilité n'avait pas été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2242-41 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable ».

Selon l'article L. 2242-21 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

La cour d'appel, qui a constaté que l'accord de mobilité interne avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise, afin d'apporter des solutions pérennes d'organisation de l'entreprise confrontée à des pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs, en a exactement déduit que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante, quand bien même les mesures envisagées entraînaient la suppression de certains postes et la réaffectation des salariés concernés sur d'autres postes.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur le second moyen :

Les salariés font les mêmes griefs aux arrêts, alors « que le juge doit apprécier si le licenciement repose ou non sur une cause réelle et sérieuse; qu'en retenant que le motif économique du licenciement des salariés était vainement discuté dès lors que le licenciement d'un salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique, la cour d'appel, qui a refusé d'apprécier la cause réelle et sérieuse des licenciements a violé l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 ».

En premier lieu, selon l'article 4 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Selon l'article 9.1 du même texte, le tribunal auquel est soumis un recours devra être habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié. Aux termes de son article 9.3, en cas de licenciement motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le tribunal devra être habilité à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, et l'étendue de ses pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou par voie de législation nationale.

En second lieu, selon l'article L. 2242-23 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique.

Il en résulte qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de mobilité aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du Code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

D'une part, la cour d'appel a, à juste titre ainsi qu'il a été dit au point 7, retenu que l'accord était conforme aux dispositions de l'article L. 2241-21 du Code du travail.

D'autre part, la cour d'appel, devant laquelle il n'était pas soutenu que l'accord de mobilité interne n'était pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, a exactement décidé que le motif économique du licenciement était vainement discuté sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**SÉANCE 11**

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE :

# LE CHAMP DE LA NEGOCIATION

**I. L’ORDRE PUBLIC**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 12 juillet 2018, n° 16-26.844, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133, publié

**II. LES DROITS FONDAMENTAUX**

**DOC. 3 :** Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 17-16.642, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752, publié

**III. LE PREALABLE DE NEGOCIATION**

**DOC. 5 :** Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 21-25.748, publié

**IV. LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE**

**DOC. 8 :** Cass. soc., 28 novembre 2000, n° 98-19.594, publié

**DOC. 9 :** Cass. civ. 2e, 7 novembre 2019, n° 18-21.499, publié

**V. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que les différentes conceptions de l’ordre public (ordre public social, ordre public au sens du triptyque, ordre public absolu) sont adaptées au droit du travail / complexifient le droit du travail.

*Cas pratique :* Madame Cassandre Dudéfin a dégagé du temps pour organiser les négociations collectives à venir, et notamment les négociations annuelles obligatoires. Elle a plusieurs chantiers en vue.

Elle souhaiterait tout d’abord modifier la structure de la rémunération des commerciaux qui perçoivent actuellement un salaire fixe et une rémunération variable calculée sur le chiffre d’affaires dans une proportion de 50 / 50. Elle voudrait que la répartition soit désormais de 40 % / 60 %, ce qui ne devrait pas avoir d’impact sur le montant global de rémunération, voire pourrait être plus avantageux pour les salariés concernés. Pour ne pas dépendre toutefois des décisions individuelles de chacun, elle souhaiterait conclure un accord collectif qui s’appliquerait à tous les commerciaux.

Elle projette par ailleurs de modifier les temps de pause qui sont actuellement, selon un usage en vigueur depuis plusieurs années, de 20 minutes toutes les cinq heures. Le directeur de l’usine de Reims lui a signalé que la durée de 20 minutes est trop longue et que les salariés préfèreraient très majoritairement une pause plus courte de 15 minutes mais plus souvent, toutes les trois heures. Elle est prête à les satisfaire sur ce point à condition que le temps d’habillage et de déshabillage – le travail sur les chaînes de production impose le port d’une tenue de sécurité – ne soit plus compté comme du temps de travail effectif, ce qui est le cas aujourd’hui en application du même usage. Le temps d’habillage et de déshabillage donnerait lieu uniquement à une contrepartie en repos.

En vue de la négociation sur ces différentes mesures, Madame Dudéfin a une carte à jouer pour obtenir la signature des syndicats, au moins à hauteur des 50 % nécessaires à l’effectivité d’un accord : « lâcher » sur leur revendication de la mise en place de CSSCT dans tous les établissements de l’entreprise. Mais elle ne veut pas donner l’impression de céder trop largement et entend, dans ce cas, limiter le nombre de membres de la CSSCT à deux élus du CSE.

Elle n’envisage pas en revanche de négocier sur le droit à la déconnexion comme plusieurs syndicats le demandent en raison des dérives observées en 2020 pendant la période de confinement et de télétravail. Elle continue d’opposer aux syndicats que l’entreprise s’est dotée d’une charte sur la déconnexion en 2017 et qu’il est dès lors inutile de négocier sur le sujet.

Dans ces circonstances, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, pour avoir son avis sur la faisabilité de ces projets. Maître Courbevoix vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur les questions soulevées.

**DOC. 1 : Cass. soc., 12 juillet 2018, n° 16-26.844, publié**

Vu l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Attendu qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

Attendu, selon le jugement attaqué rendu en dernier ressort, que le syndicat Prism'emploi, la fédération CFDT services, la fédération CFTC commerce, services et force vente (CFTC CSFV) et la Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC (FNECS CFE-CGC) ont, le 10 juillet 2013, conclu un accord de branche portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, et prévoyant la possibilité, pour les entreprises de travail temporaire, de conclure avec certains de leurs salariés intérimaires un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire couvrant l'exécution de l'ensemble des missions qui leur sont confiées, ainsi que les périodes « d'intermission », pendant lesquelles les intéressés demeurent disponibles pour l'exécution de nouvelles missions et perçoivent une garantie minimale de rémunération ; que cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 22 février 2014 ; que, saisi d'un recours en excès de pouvoir à l'encontre de l'arrêté d'extension du 22 février 2014, le Conseil d'Etat a, par arrêt du 27 juillet 2015, sursis à statuer jusqu'à ce que le tribunal de grande instance de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si les parties à l'accord du 10 juillet 2013 avaient compétence pour prévoir la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions de travail temporaire ;

Attendu que pour dire que les organisations en cause avaient compétence pour négocier l'ensemble des éléments constitutifs de l'accord collectif de branche conclu le 10 juillet 2013, le jugement retient que le champ normatif de l'accord n'excède pas en soi la limite fixée à l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958 concernant notamment les principes fondamentaux du droit du travail relevant de la compétence d'attribution réservée au législateur, que les modalités particulières du contrat à durée indéterminée intérimaire ne font, en définitive, que décliner des obligations civiles préexistantes, qui par définition peuvent donc ne pas être strictement identiques à celles d'un contrat à durée indéterminée de droit commun ou des contrats de missions temporaires jusqu'ici pratiqués et qui relèvent d'un champ conventionnel bénéficiant d'une certaine liberté en complément ou en supplément de la loi, ce d'autant que la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a prévu, dans son article 56, des conditions d'expérimentation de ce même régime de contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, laquelle ne dispose que pour l'avenir, et alors que l'accord collectif du 10 juillet 2013, en instaurant le contrat à durée indéterminée intérimaire permettant aux entreprises de travail temporaire d'engager, pour une durée indéterminée, certains travailleurs intérimaires, crée une catégorie nouvelle de contrat de travail, dérogeant aux règles d'ordre public absolu qui régissent, d'une part, le contrat de travail à durée indéterminée, d'autre part le contrat de mission, et fixe, en conséquence, des règles qui relèvent de la loi, le tribunal de grande instance a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 9 mai 2018, n° 17-60.133, publié**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Mende, 23 mars 2017), que le 20 février 2017, a été organisée l'élection de la délégation unique du personnel au sein de l'association Foyer F..., selon les modalités déterminées par un protocole d'accord préélectoral signé le 30 janvier 2017 aux termes duquel, notamment, « les organisations syndicales s'engagent à rechercher les voies et les moyens qui permettraient de parvenir le plus possible à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes sur les listes de candidats » ; que par une requête du 6 mars 2017, l'Union départementale Force ouvrière de la Lozère a saisi le tribunal d'instance afin d'obtenir l'annulation de l'élection, au sein du collège unique, de MM. Z... et A... élus de la liste CFDT en qualité de membres titulaires de la délégation unique du personnel, ainsi que celle de Mme C..., membre suppléante ;

Attendu qu'en raison de la signature du protocole d'accord préélectoral à l'unanimité des organisations syndicales invitées à sa négociation, l'association Foyer F... fait grief au jugement de déclarer recevable la contestation de l'Union départementale Force ouvrière ;

Mais attendu qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 du Code du travail, pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ; que ces dispositions étant d'ordre public absolu, le tribunal en a exactement déduit que l'Union départementale Force ouvrière était recevable à contester l'élection des candidats figurant sur les listes ne respectant pas ces dispositions, peu important à cet égard les dispositions du protocole préélectoral ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 3 : Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 17-16.642, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme C..., engagée le 7 avril 1975 par la société Le Crédit Lyonnais (la société) au sein de laquelle elle occupait en dernier lieu le poste de conseiller privé, a obtenu en 2011 la médaille d'honneur du travail pour trente-cinq années de service et en 2015 la médaille d'honneur du travail, échelon grand or, correspondant à quarante années de service ; que s'estimant victime d'une discrimination fondée sur l'âge découlant des dispositions transitoires d'un accord collectif signé le 24 janvier 2011 au sein de la société et prévoyant de nouvelles modalités d'attribution des gratifications liées à l'obtention des médailles d'honneur du travail, elle a saisi le 14 avril 2015 la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une gratification liée à l'obtention de la médaille pour trente-cinq années de service et d'une demande de dommages-intérêts pour une discrimination ;

Vu l'article L. 1134-1 du Code du travail ;

Attendu que, selon le texte susvisé, lorsque survient un litige relatif à l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le salarié présente des éléments de fait en laissant supposer l'existence et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; que, dès lors, même lorsque la différence de traitement en raison d'un des motifs visés à l'article L. 1132-1 du Code du travail résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, les stipulations concernées ne peuvent être présumées justifiées au regard du principe de non-discrimination ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'une somme correspondant à la gratification liée à l'obtention de la médaille d'honneur du travail pour trente-cinq années de service, dont elle soutenait avoir été privée en raison d'une discrimination liée à son âge, la cour d'appel a retenu que, s'agissant de l'application d'un accord collectif négocié et signé par des organisations syndicales représentatives, ces différences de traitement sont présumées justifiées et que la salariée ne démontrait pas que la différence de traitement dont elle faisait l'objet était étrangère à toute considération de nature professionnelle ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si les stipulations transitoires de l'accord collectif du 24 janvier 2011 ne laissaient pas supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison de l'âge en privant les salariés ayant entre trente-six et quarante années de service au moment de l'entrée en vigueur de l'accord et relevant d'une même classe d'âge de la gratification liée à la médaille or du travail et, dans l'affirmative, si cette différence de traitement était objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but étaient nécessaires et appropriés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 : Cass. soc., 6 novembre 2019, n° 18-19.752, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. R... a été engagé par l'association Noël Paindavoine en qualité de directeur général le 29 mars 2013 et licencié pour faute grave le 8 octobre 2014 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de ce licenciement et en paiement notamment de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires ;

Vu l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne se référant à la Charte sociale européenne et à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, l'article L. 3121-45 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, interprété à la lumière de l'article 17, §§ 1 et 4, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, des articles 17, § 1, et 19 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Attendu, d'abord, que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles susvisés des directives de l'Union européenne que les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

Attendu, enfin, que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, congés payés afférents et indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient que, sans remettre en cause les dispositions de la convention collective applicable prévoyant une rémunération forfaitaire pour les cadres dits « autonomes » prévoyant un nombre de jours travaillés de deux cent sept jours auxquels, nécessairement vient s'ajouter la journée de solidarité, le salarié soutient que les dispositions de son contrat de travail étaient irrégulières en ce qu'elles ne mentionnaient ni les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, en ce que le nombre de jours annuels était fixé à deux cent huit alors que la convention collective les limite à deux cent sept et en ce qu'aucun entretien individuel n'était mis en place pour l'exécution de la convention de forfait, que toutefois, d'une part, la stipulation du contrat de travail fixant à deux cent huit le nombre annuel de jours de travail n'est pas irrégulière au regard de la convention collective dès lors que doit être prise en compte la journée de solidarité, que d'autre part, s'il est vrai que, aux termes de l'article L. 3171-4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, dans les circonstances spécifiques de l'espèce, l'association est fondée à soutenir que, alors que le salarié en qualité de directeur salarié, avait la charge de s'assurer du respect par l'association de la réglementation sociale, notamment en ce qu'elle vise la durée du travail et son aménagement, la contestation par celui-ci du respect des règles dont il avait la charge, est faite de mauvaise foi ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article 9 de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 prévoit que, pour les directeurs, l'organisation du travail peut retenir le forfait en jours dans la limite de deux cent sept jours par an, que l'avenant n° 2 du 21 octobre 2004 à cette convention collective, relatif à l'aménagement du temps de travail des cadres, se limite à prévoir, en son article 2, que dans l'année de conclusion de la convention de forfait, la hiérarchie devra examiner avec le cadre concerné sa charge de travail et les éventuelles modifications à y apporter, que cet entretien fera l'objet d'un compte rendu visé par le cadre et son supérieur hiérarchique, que les années suivantes, l'amplitude de la journée d'activité et la charge de travail du cadre seront examinées lors de l'entretien professionnel annuel, en son article 3 que les jours travaillés et les jours de repos feront l'objet d'un décompte mensuel établi par le cadre et visé par son supérieur hiérarchique qui devra être conservé par l'employeur pendant une durée de 5 ans, que ces dispositions, en ce qu'elles ne prévoient pas de suivi effectif et régulier par la hiérarchie des états récapitulatifs de temps travaillé transmis, permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, ce dont il se déduisait que la convention de forfait en jours était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Cass. soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948, publié**

Voir séance 5, document 3.

**DOC. 6 : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533, publié**

Voir séance 4, document 5.

**DOC. 7 : Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 21-25.748, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 23 septembre 2021), statuant en matière de référé, le groupe Fiducial, dont le métier historique est l'expertise comptable, a développé plusieurs autres branches d'activité. Les opérations d'acquisition sont opérées par la holding Fiducial security services. Celle-ci a fait l'acquisition au 1er octobre 2020 de 100 % des actions de la société Prosegur security holding France, ainsi que 100 % des actions de la société Prosegur services France, ces dernières devenant des filiales autonomes de la holding. La société Fiducial private security est une autre filiale de la holding.

2. Une information a été notamment faite auprès du comité social et économique de la société Fiducial private security (le CSE) le 10 juin 2020, portant sur le projet de cession des titres des sociétés françaises de la division sécurité du groupe Prosegur à la société Fiducial security services.

3. Le 23 septembre 2020, M. [U], Mme [S] et M. [N], membres élus du CSE, et le syndicat CGT Fiducial private security Ile-de-France (le syndicat) ont fait assigner la société Fiducial private security (la société) aux fins notamment d'obtenir la suspension des opérations de cession des titres des sociétés françaises de la division sécurité du groupe Prosegur au profit de la holding Fiducial security service en l'absence de consultation du CSE ou à tout le moins la suspension du projet de réorganisation interne nécessairement engendré par l'achat du groupe Prosegur, la communication par la société au CSE des informations complètes sur la division sécurité du groupe Prosegur, la consultation sous astreinte du CSE relative à l'achat du groupe Prosegur et la condamnation de la société à leur verser certaines sommes à titre de provisions.

5. Le syndicat et MM. [U] et [N], membres élus du CSE, font grief à l'arrêt de rejeter leurs demandes tendant à ce que soit suspendue la mise en place actuelle d'une base de données économiques et sociales dépourvue de toute négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives et que soit ordonnée la mise en place d'une négociation loyale avec les organisations syndicales représentatives sur l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement d'une base de données économiques et sociales, sous astreinte, alors :

« 1°/ que l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la base de données économiques sociales sont définies par un accord d'entreprise ; que la conclusion d'un tel accord revêt donc un caractère obligatoire ; qu'en retenant que l'employeur n'avait commis aucun manquement en s'abstenant d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un accord sur l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la base de données économiques et sociales au motif erroné qu'un tel accord n'est pas obligatoire, la cour d'appel a violé l'article L. 2312-21 du Code du travail, ensemble l'article 835 du Vode de procédure civile ;

2°/ que l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la base de données économiques sociales sont définies par un accord d'entreprise ; que l'employeur est tenu d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un tel accord ; qu'en rejetant les demandes tendant à la suspension de la base de données mise en place sans négociation et à l'engagement de négociations en vue de la conclusion d'un accord sur la base de données économiques et sociales sans rechercher si, comme l'y invitaient les conclusions des parties, l'employeur avait ou non engagé des négociations loyales avec les organisations syndicales représentatives en vue de la conclusion d'un tel accord, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2312-21 du Code du travail et 835 du Code de procédure civile ».

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 2312-18 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 : « Une base de données économiques et sociales rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération et les informations sur la méthodologie et le contenu des indicateurs prévus à l'article L. 1142-8.

Les éléments d'information transmis de manière récurrente au comité sont mis à la disposition de leurs membres dans la base de données et cette mise à disposition actualisée vaut communication des rapports et informations au comité, dans les conditions et limites fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Lorsque les dispositions du présent code prévoient également la transmission à l'autorité administrative des rapports et informations mentionnés au deuxième alinéa, les éléments d'information qu'ils contiennent sont mis à la disposition de l'autorité administrative à partir de la base de données et la mise à disposition actualisée vaut transmission à cette autorité ».

7. Aux termes de l'article L. 2312-21 du même code : « Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, définit :

1° L'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques et sociales ;

2° Les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales, notamment les droits d'accès et le niveau de mise en place de la base dans les entreprises comportant des établissements distincts, son support, ses modalités de consultation et d'utilisation.

La base de données comporte au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, les activités sociales et culturelles, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise.

L'accord peut également intégrer dans la base de données les informations nécessaires aux négociations obligatoires prévues à l'article L. 2242-1, au 1° de l'article L. 2242-11 ou à l'article L. 2242-13 et aux consultations ponctuelles du comité social et économique prévues à l'article L. 2312-8 et à la sous-section 4.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et, le cas échéant, aux délégués syndicaux d'exercer utilement leurs compétences.

A défaut d'accord prévu à l'alinéa premier, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales dans les entreprises de moins de trois cents salariés ».

8. Aux termes de l'article L. 2312-36 du même code, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 : « En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux.

Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :

1° Investissement : investissement social (emploi, évolution et répartition des contrats précaires, des stages et des emplois à temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), investissement matériel et immatériel et, pour les sociétés mentionnées aux I et II de l'article L. 225-102-1 du Code du commerce, les informations en matière environnementale présentées en application du III du même article ;

2° Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise : diagnostic et analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de sécurité et de santé au travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise, part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration ;

3° Fonds propres et endettement ;

4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;

5° Activités sociales et culturelles ;

6° Rémunération des financeurs ;

7° Flux financiers à destination de l'entreprise, notamment aides publiques et crédits d'impôts ;

8° Sous-traitance ;

9° Le cas échéant, transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe.

Ces informations portent sur les deux années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les trois années suivantes.

Le contenu de ces informations ainsi que les modalités de fonctionnement de la base sont déterminés par un décret en Conseil d'Etat, le contenu pouvant varier selon que l'effectif de l'entreprise est inférieur ou au moins égal à trois cents salariés

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

9. Aux termes de l'article R. 2312-10 du même code : « En l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-21, les informations figurant dans la base de données portent sur l'année en cours, sur les deux années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les trois années suivantes.

Ces informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les années suivantes, sous forme de grandes tendances. L'employeur indique, pour ces années, les informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées ou de grandes tendances, pour les raisons qu'il précise ».

10. Il ressort de ces textes que, le contenu de la base de données économiques et sociales étant, en l'absence d'accord, déterminé par les dispositions légales et réglementaires précitées, la négociation préalable d'un accord prévu à l'article L. 2312-21 du code du travail ne présente pas de caractère obligatoire.

11. La cour d'appel qui a retenu que l'employeur n'avait commis aucun manquement en s'abstenant d'engager des négociations avec les organisations syndicales en vue de la conclusion d'un accord sur l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de la base de données économiques et sociales, de sorte qu'il n'y avait lieu à référé sur la demande de suspension de la mise en place de cette base de données, n'encourt pas les griefs du moyen.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 8 : Cass. soc., 28 novembre 2000, n° 98-19.594, publié**

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. 432-3 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 ;

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 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 9 : Cass. civ. 2e, 7 novembre 2019, n° 18-21.499, publié**

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 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 12

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE : LE REGIME DES ACCORDS COLLECTIFS

**I. L’INTERPRETATION DE L’ACCORD**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-20.100, publié

**II. LA REVISION DE L’ACCORD**

**DOC. 2 :** Cass. soc., 11 mai 2004, n° 02-14.844, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-25.531, publié

**DOC. 4 :** Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-23.551, publié

**III. LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE**

**DOC. 5 :** Cass. soc., 13 novembre 2001, n° 99-42.709, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-22.361, publié

**DOC. 7 :** Cass. soc., 20 avril 2017, n° 15-28.789, publié

**DOC. 8 :** Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-24.157

**DOC. 9 :** Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 12-14.077, publié

**IV. LA NULLITE DE L’ACCORD**

**DOC. 10 :** Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-13.977, publié

**DOC. 11 :** Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.002, publié

**DOC. 12 :** Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442, publié

**DOC. 13 :** Cass. soc., 19 octobre 2022, n° 21-15.270, publié

**V. LA CADUCITE DE L’ACCORD**

**DOC. 14 :** Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.287, publié

**VI. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que le délai de l’action en nullité des accords collectifs est trop bref / est opportunément court.

*Cas pratique :* Madame Cassandre Dudéfin s’interroge au sujet de trois accords collectifs conclus au sein de l’entreprise. Le premier est un accord de performance collective signé au mois de mars 2024 pour juguler les effets des difficultés économiques consécutives aux mauvais résultats des année 2021, 2022 et 2023 sans procéder à des licenciements économiques. L’accord prévoit notamment une suppression du treizième mois de salaire pendant deux ans, jusqu’au 31 décembre 2025, et la suppression d’une prime de pénibilité dont bénéficient les manutentionnaires des sites de Mulhouse et de Dijon ainsi que les ouvriers de l’usine de Reims. L’accord stipule que, en cas de refus des mesures par au moins 10 % des salariés de l’entreprise – ces refus devant en principe conduire à des licenciements – l’accord est rétroactivement privé d’effet. Sur les 800 salariés que compte l’entreprise, 82 ont refusé les mesures. Les syndicats signataires de l’accord ont demandé en conséquence qu’il soit considéré comme nul et de nul effet, ce à quoi Madame Dudéfin voudrait s’opposer, compte-tenu du nombre finalement modeste de refus, en soutenant que la clause résolutoire stipulée dans l’accord n’est pas valable.

Le deuxième accord est un vieil accord de modulation du temps de travail applicable aux salariés de l’usine de Reims que la société Fibromatic a dénoncé en décembre 2022. Aucun accord de substitution n’ayant été conclu, des salariés demandent la garantie de rémunération correspondant à des primes dont le montant variait en fonction des périodes d’activité. Madame Dudéfin s’oppose à cette demande en objectant que l’accord portait uniquement sur l’aménagement du temps de travail en prévoyant des variations de la durée du travail sur l’année avec des périodes hautes et des périodes basses et que les primes correspondant aux périodes hautes résultaient uniquement d’un usage d’entreprise.

Le troisième accord est un accord collectif fixant les conditions de mise en place d’une prime d’intéressement aux bénéfices de l’entreprise instituée par l’article 13 de la loi de finances du 21 décembre 2017. A la suite de l’abrogation de cet article par la loi de finances du 22 décembre 2020, la société Fibromatic a cessé de verser la prime, ordinairement versée au mois de mars de l’année suivante. Des salariés ayant demandé le paiement de la prime au titre des année 2021, 2022 et 2023, Madame Dudéfin a fait valoir que celle-ci n’était plus due, l’abrogation de l’article de loi qui l’instaurait ayant entraîné la caducité de l’accord collectif.

Madame Dudéfin fait part de ses interrogations à son avocate, Maître Courbevoix, qui vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces différents points.

**DOC. 1 : Cass. soc., 8 juin 2022, n° 20-20.100, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 9 juillet 2020), Mme [K] a été engagée à compter du 6 janvier 1988 par l'association Marie Ange Mottier, soumise à la convention collective des établissements privés d'hospitalisation du 31 octobre 1951. Elle a occupé, à compter du 1er janvier 2014, un emploi d'éducatrice coordinatrice.

2. Son contrat de travail a été transféré à compter du 1er janvier 2015 à l'association Anaïs, aux droits de laquelle vient la fondation Anaïs, soumise à la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, et la salariée a été, à l'issue de la période prévue par l'article L. 2261-14 du code du travail, reclassée dans l'emploi d'animateur de première catégorie, coefficient 679.

3. Revendiquant le bénéfice du coefficient 762, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée une somme à titre de rappel de salaire pour la période arrêtée au 28 février 2018, et de dire que la salariée était fondée à se voir appliquer le coefficient 762 à compter de cette date, alors « que le reclassement d'un salarié au sein d'une grille de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 est prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont bénéficiait l'intéressé dans son précédent classement ; qu'en déterminant le coefficient de salaire de Mme [K] par rapport à son ancienneté depuis son engagement dans l'association Marie-Ange Mottier le 6 janvier 1988, pour en déduire un coefficient de 762, cependant que la salariée, par l'effet de la cession de la maison d'accueil spécialisée "La Forêt" et de la mise en cause de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951, avait été reclassée dans la grille "animateur 1ère catégorie", de sorte que son nouveau coefficient devait être déterminé en fonction du salaire perçu jusqu'à l'application de la convention de 1966, et non en fonction de son ancienneté, la cour d'appel a violé l'article L. 2261-14 du Code du travail, ensemble l'article 38 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 ».

Réponse de la Cour :

Vu la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 :

5. Aux termes de l'article 38 de la convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, l'embauchage à chacun des emplois définis en annexes à la présente convention est prononcé, en principe, sur la base du salaire de début. Quand il résultera d'une mesure d'avancement, il sera tenu compte obligatoirement de la majoration d'ancienneté acquise par le salarié, conformément aux dispositions de l'article 39 ci-après. Le classement dans le nouvel emploi sera alors prononcé à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi. En outre, lorsque cet avancement ne lui procurera pas une augmentation supérieure à celle résultant de l'avancement normal dans l'ancien emploi, l'intéressé conservera dans son nouvel échelon de majoration d'ancienneté l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'échelon de son ancien emploi, à concurrence de la durée moyenne exigée.

6. Une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.

7. Il résulte des dispositions précitées, et de l'article L. 1224-1 du Code du travail, que le reclassement du salarié dont le contrat de travail a été transféré doit se faire à la majoration d'ancienneté correspondant au salaire égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont l'intéressé bénéficiait dans son précédent emploi.

8. Pour dire que la salariée était fondée à se voir appliquer le coefficient 762 à compter du 28 février 2018, et condamner l'employeur à lui payer un rappel de salaire à ce titre, l'arrêt retient qu'il résulte de la grille de déroulement de carrière de la convention de 1966, qui reçoit application à partir de 2016, qu'au bout de 28 ans d'ancienneté, le coefficient est de 762.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 2 : Cass. soc., 11 mai 2004, n° 02-14.844, publié**

Attendu qu'un accord de réduction du temps de travail a été signé le 24 décembre 1997 entre la direction de l'établissement de Vélizy de la société Thomson tubes électroniques et deux organisations syndicales, la CFDT et la CEFE-CGC ; que cet accord, conclu pour une durée déterminée de trois ans dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, prévoyait la sauvegarde d'un certain nombre d'emplois et le maintien d'un niveau d'emploi dans l'établissement de Vélizy, ainsi qu'une diminution de salaire pour la durée de l'accord ; qu'il a bénéficié des aides publiques alors en vigueur ; qu'avant le terme de l'accord et alors qu'une nouvelle procédure de suppression d'emploi avait été engagée, un avenant a été signé le 22 mars 1999 entre tous les signataires, diminuant le volume d'emploi que l'entreprise s'était engagée à maintenir sans modifier les autres clauses de l'accord ; que le syndicat CGT de l'établissement de Vélizy de la société, non signataire de l'accord et de son avenant, a saisi le tribunal de grande instance de Versailles de diverses demandes tendant notamment à faire juger injustifiée la réduction de salaire intervenue depuis la mise en vigueur de l'accord du fait de la révision de l'engagement de maintien de l'emploi ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Versailles, 7 mars 2002) d'avoir déclaré irrecevable l'action du syndicat demandeur, alors, selon le moyen :

1 / qu'un accord collectif à durée déterminée, qui ne prévoit pas dans quelle forme et à quelle époque il peut être révisé, ne peut être révisé, même avec l'accord unanime des parties signataires ; qu'en décidant le contraire la cour d'appel a violé ensemble l'article L. 132-6 et L. 132-7, alinéa 1, du Code du travail, et les dispositions de l'accord collectif TTE Vélizy du 24 décembre 1997 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, en ce qu'elles ne prévoient pas de possibilité de révision ;

2 / que les conventions et accords collectifs doivent être exécutés de bonne foi ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme l'y invitaient les conclusions d'appel du syndicat CGT TTE Vélizy, si l'avenant de révision du 22 mars 1999 n'était pas entaché d'une nullité absolue dès lors que la société TTE avait, avant la signature de l'avenant, violé ses engagements de maintien de l'emploi contenus dans l'accord initial du 24 décembre 1997, en précarisant puis en supprimant des emplois qui devaient être sauvegardés par l'engagement d'une procédure de licenciements économiques pendant le mois de novembre, décembre 1998 et janvier 1999, de sorte que l'avenant du 22 mars 1999 ne constituait qu'une ratification de mauvaise foi par les partenaires sociaux de cette violation, dont le seul but était d'obtenir, de façon frauduleuse, le maintien de l'exonération des cotisations sociales dont l'accord du 24 décembre 1997 était assorti, la cour d'appel a violé, par refus d'application, ensemble les articles L. 135-3 et L. 411-11 du Code du travail ;

3 / qu'en application des articles L. 132-7 et L. 132-9 du Code du travail, tous les syndicats représentatifs dans l'entreprise doivent être appelés à la négociation des accords d'entreprise, y compris lorsque la négociation porte sur des accords de révision, quand bien même ces accords ne peuvent être conclus qu'avec les organisations syndicales signataires initiales ou celles qui y ont adhéré ; que l'accord de révision conclu avec les seuls signataires de la convention initiale, sans que les autres syndicats représentatifs dans l'entreprise aient été convoqués à la négociation est nul ; qu'après avoir elle-même relevé que l'accord de révision devait être révisé dans des conditions identiques à celle ayant présidé à son adoption, la cour d'appel a cependant considéré que l'avenant de révision du 22 mars 1999 n'était entaché d'aucune nullité absolue au seul motif qu'il avait été conclu par les signataires de l'accord initial du 24 décembre 1997, quand il résultait des motifs adoptés du jugement que le syndicat CGT n'avait pas été invité à la négociation de l'avenant de révision précité, la cour d'appel a violé par refus d'application ensemble les articles L. 132-7 et L. 132-9 et L. 411-11 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que si les articles L. 132-6 et L. 132-7 du Code du travail imposent aux parties signataires d'accords ou convention collectifs à durée déterminée ou indéterminée de prévoir à quelle époque et dans quelles formes ils pourront être renouvelés ou révisés, les parties conservent la faculté de les modifier avec le consentement de l'ensemble de ses signataires, pendant la durée de l'accord ; que l'absence de prévision dans l'accord initial d'une procédure de révision avant terme ne saurait, à elle seule, les priver de cette faculté ;

Attendu, ensuite, qu'ainsi que l'établit le défendeur au pourvoi, le syndicat CGT a été invité à la négociation de l'avenant de révision par une lettre circulaire du 4 mars 1999 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 3 : Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-25.531, publié**

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 œuvre 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 ;

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 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 4 : Cass. soc., 4 octobre 2023, n° 22-23.551, publié**

2. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 24 novembre 2022), le secteur professionnel de la métallurgie est régi par des accords collectifs, d'une part de niveau national, dont l'accord national du 10 juillet 1970 créant un statut unifié des ouvriers et des employés, techniciens et agents de maîtrise et la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, négociés par l'Union des industries et métiers de la métallurgie et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, d'autre part de niveau territorial, négociés par chaque union des industries et métiers de la métallurgie locale et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche dans le champ géographique considéré.

3. Parmi les soixante-seize conventions territoriales de la métallurgie, a été signée, le 29 décembre 1975, la convention collective applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie.

4. En 2013, l'Union des industries et métiers de la métallurgie et les organisations syndicales de salariés représentatives ont engagé une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de la métallurgie, ayant abouti à la signature, le 27 juin 2016, d'un accord national relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel, puis, le 29 septembre 2021, d'un accord national portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielles en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, révisé par avenant du 21 décembre 2021.

5. Le 7 février 2022, la convention collective nationale de la métallurgie a été signée entre l'Union des industries et métiers de la métallurgie d'une part, les organisations syndicales CFDT, FO et CFE-CGC, d'autre part. Elle a été étendue par arrêté du 14 décembre 2022.

6. L'entrée en vigueur de cette convention a été fixée au 1er janvier 2024, sauf en ce qui concerne ses dispositions relatives à la protection sociale, dont l'entrée en vigueur a été prévue à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention et au plus tôt le 1er janvier 2023.

7. Le 9 février 2022, l'Union des industries et métiers de la métallurgie de Savoie (l'UIMM), le syndicat CFE-CGC des deux Savoie de la métallurgie (le syndicat CFE-CGC), l'Union des syndicats de la métallurgie FO de Savoie (l'UD-FO) et le syndicat Symetal Alpes Loire CFDT (le syndicat CFDT) ont signé un avenant portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie, dont l'article 1er prévoit que cette convention collective territoriale, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de ladite convention ou dans un champ plus restreint et notamment ceux listés en annexe, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

8. Soutenant qu'il ne pouvait être mis fin à un accord collectif par un avenant de révision, par acte du 5 avril 2022, l'USTM-CGT et la FTM-CGT ont fait assigner l'UIMM, le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO et le syndicat CFDT devant le tribunal judiciaire afin d'obtenir l'annulation de l'avenant du 9 février 2022 et la condamnation de l'UIMM au paiement de dommages-intérêts pour le préjudice subi.

9. La Fédération de la métallurgie CFE-CGC (la fédération CFE-CGC), la Fédération confédérée FO de la métallurgie (la fédération FO) et la Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT (la fédération CFDT) sont intervenues volontairement à l'instance.

10. Par son moyen l'UIMM fait grief à l'arrêt d'annuler en toutes ses dispositions l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants et de la condamner à payer à l'USTM-CGT et à la FTM-CGT une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi, alors « que rien n'interdit, pour mettre fin à un accord collectif, de procéder, en dehors de sa dénonciation unilatérale par tout ou partie des organisations signataires prévue par l'article L. 2261-9 du Code du travail, par voie de résiliation négociée dans le cadre d'un avenant de révision conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail ; qu'en l'espèce, suite à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale au sein de la branche de la métallurgie ayant vocation à unifier le statut collectif au sein de la branche et devant entrer en vigueur le 1er janvier 2024, l'UIMM de Savoie et plusieurs organisations syndicales représentatives ont conclu, le 9 février 2022, un avenant à la convention collective territoriale de Savoie du 29 décembre 1975 emportant extinction de cette convention collective à effet du 1er janvier 2024 ; qu'en affirmant, pour juger que cet avenant était nul, qu'un avenant de révision ne pouvait avoir pour objet que de modifier un accord mais non d'y mettre fin en éludant les règles applicables en matière de dénonciation et les garanties afférentes, la cour d'appel a violé les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail ensemble les articles 1101, 1102, 1103 et 1193 du Code civil ».

11. Par leur moyen le syndicat CFE-CGC, l'UD-FO, le syndicat CFDT, la fédération CFE-CGC, la fédération FO et la fédération CFDT font grief à l'arrêt d'annuler en toutes ses dispositions l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants, alors « qu'il peut être mis fin aux dispositions d'un accord collectif de travail par un avenant de révision dont les dispositions se substituent de plein droit à l'accord révisé ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2231-1, alinéa 1, L. 2232-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail et le principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective :

12. En application de l'article L. 2231-1, alinéa 1, du Code du travail, ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

13. L'article L. 2232-6 du même code dispose que la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

14. Aux termes de l'article L. 2261-7 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° A l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II. - Les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords prévues, selon le cas, aux sections 1 et 2 du chapitre II du titre III du présent livre II.

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application, dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre V du livre Ier de la présente deuxième partie.

15. Il résulte de ces textes qu'est valide un avenant de révision conclu par les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord révisé à la date de conclusion de l'avenant de révision et n'ayant pas fait l'objet d'opposition dans les conditions prévues à l'article L. 2232-6 précité.

16. Aux termes de l'article L. 2261-8 du Code du travail, l'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie. Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues à l'article L. 2231-6, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord.

17. Selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel (Cons. const., 29 novembre 2019, décision n° 2019-816 QPC), en matière de négociation collective, la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du préambule de la Constitution de 1946.

18. Il en résulte que les partenaires sociaux sont en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du Code du travail, un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision.

19. En l'espèce, l'avenant du 9 février 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie et ses avenants, prévoit, à son article 1er, que les partenaires sociaux conviennent que ladite convention ainsi que ses avenants et annexes conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ d'application plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit à compter du 1er janvier 2024, à l'exception des dispositions de la convention collective territoriale relatives à la protection sociale qui cessent de produire leurs effets au profit des dispositions nationales au plus tôt le 1er janvier 2023, et dispose, à son article 3, que le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

20. Il résulte de cet avenant de révision qu'il a pour effet de mettre fin à la convention collective territoriale de la Savoie du 29 décembre 1975, ainsi qu'à ses avenants et annexes conclus dans le champ de cette convention, à compter de l'entrée en vigueur des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

21. Pour annuler l'avenant du 9 février 2022, l'arrêt retient qu'en l'absence de disposition légale prévoyant que la révision peut porter sur la disparition ou l'abrogation totale d'un accord collectif, la procédure de révision n'est relative qu'aux modifications des conventions et accords collectifs et non à leur extinction, que les règles de la révision ne peuvent avoir pour objet l'extinction d'une convention collective au moyen d'une révision adoptée en vertu de la règle de la majorité, ayant pour effet d'imposer à une organisation syndicale non signataire une extinction sans passer par la procédure de dénonciation et les garanties qui y sont attachées, notamment celles de l'article L. 2261-9 du Code du travail prévoyant un délai de préavis précédant la dénonciation et celles de l'article L. 2261-11 du même code relatives au maintien des effets des dispositions de l'accord dénoncé par une partie des signataires, et que l'avenant de révision litigieux ne peut être qualifié d'accord de révocation d'un commun accord dès lors que l'un des signataires s'est opposé à la signature de cet avenant.

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

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 5 : Cass. soc., 13 novembre 2001, n° 99-42.709, publié**

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 ;

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 ;

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 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 6 juin 2018, n° 16-22.361, publié**

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.

**DOC. 7 : Cass. soc., 20 avril 2017, n° 15-28.789, publié**

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 ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 8 : Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-24.157**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 28 juin 2017), qu'un accord collectif du 23 avril 2001, relatif à l'organisation et à la réduction du temps de travail, a prévu au sein des Assedic du Sud-Ouest, une pause méridienne rémunérée en contrepartie de la journée continue ; que postérieurement à la création de Pôle emploi, une partie des anciens agents de ces Assedic ont saisi la juridiction prud'homale en indemnisation du préjudice causé par la suppression de cet avantage ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de dire que la convention collective Pôle emploi du 21 novembre 2009 revêt la nature d'un accord de substitution régulièrement intervenu dans les délais et conditions de l'article L. 2261-14 du Code du travail, que la rémunération de la pause méridienne inhérente à la journée continue constitue un avantage collectif et en conséquence de les débouter de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que les salariés soutenaient que seul peut constituer un texte de substitution une convention ou un accord conclu au même niveau de négociation que la convention ou l'accord mis en cause, et, par suite, que ni la convention collective Pôle emploi du 21 novembre 2009 ni l'accord national du 30 septembre 2010 ne pouvaient remplacer l'accord conclu au sein des Assedic du Sud-Ouest le 23 avril 2001 ; qu'en omettant de répondre aux conclusions des intimés sur ce point, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

2°/ que seul peut se substituer à une convention ou un accord mis en cause une convention ou un accord ayant le même objet ; qu'il est constant que l'organisation et l'aménagement du temps de travail faisait partie des thèmes non traités par la convention collective Pôle emploi du 21 novembre 2009, les négociations en vue de la conclusion d'accords sur ces thèmes étant remis à plus tard ; qu'en retenant cependant que cette convention collective couvre le même objet que l'accord de 2001 mis en cause même si certains points, tels la pause méridienne, sont renvoyés à une négociation ultérieure, et qu'elle constitue l'accord de substitution prévu à l'article L. 2261-14 du Code du travail, la cour d'appel a violé ce texte ;

Mais attendu que constitue un accord de substitution au sens de l'article L. 2261-14 du Code du travail, une convention collective conclue dans le délai prévu au premier alinéa de ce texte, dès lors qu'elle a pour objet de remplacer, en tout ou partie, les stipulations d'un accord de branche ;

Et attendu qu'ayant constaté que la convention collective conclue moins de 15 mois après le 19 décembre 2008, date de la fusion de l'Assedic et de l'ANPE mettant en cause l'accord du 23 avril 2001, portait notamment sur la durée du travail, les heures supplémentaires, les astreintes, la répartition hebdomadaire du temps de travail et la modification des horaires de travail, les parties étant convenues de poursuivre les négociations sur la pause méridienne pour parvenir à des accords au niveau national et local relatifs à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, notamment quant à l'instauration de mesures compensatoires, et que l'accord régional Pôle emploi Aquitaine du 19 janvier 2011, tout en maintenant la non-rémunération de la pause méridienne, avait prévu des mesures de compensation financière, la cour d'appel a pu en déduire que la convention collective Pôle emploi du 21 novembre 2009 avait en partie le même objet que l'accord mis en cause et constituait un accord de substitution ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 9 : Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 12-14.077, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Doux Père Dodu et la société Doux, qui font partie de l'unité économique et sociale Doux, appliquent la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles du 10 juillet 1996 ; que, par application de ce texte, et jusqu'au 31 décembre 1999, les salariés soumis au travail continu effectuaient journellement 7 heures 30 de travail effectif et bénéficiaient d'une pause intégralement rémunérée de 30 minutes par jour ; que, le 23 décembre 1999, a été conclu au sein de l'unité économique et sociale Doux Galina, dans le cadre de l'application de la loi dite Aubry I du 13 juin 1998, un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ; qu'en application de cet accord, les salariés étaient rémunérés sur une base de 35 heures pour 32 heures et 30 minutes de travail effectif et 2 heures et 30 minutes de pause ; que cet accord a été dénoncé le 2 avril 2003, et qu'aucun accord de substitution n'ayant été conclu à l'expiration du délai prévu par l'article L. 2261-10 du Code du travail, à compter du 5 juillet 2004, les salariés ont continué à être rémunérés sur une base de 35 heures, mais pour 35 heures de travail effectif ; que faisant valoir qu'en l'absence de conclusion de tout accord de substitution, l'employeur ne pouvait unilatéralement mettre un terme à la rémunération du temps de pause journalier, qu'ils analysaient en un avantage individuel acquis incorporé au contrat de travail, vingt-quatre salariés de la société Doux Père Dodu et seize salariés de la société Doux ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de leur employeur au paiement d'un rappel de salaire et au rétablissement de la rémunération des temps de pause ; que le syndicat CFDT agroalimentaire du pays de Cornouaille est intervenu à l'instance ;

Vu les articles L. 2261-10 et L. 2261-13 du Code du travail ;

Attendu qu'est un avantage individuel acquis au sens du second de ces textes, un avantage qui, au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes en paiement des temps de pause, l'arrêt retient que le maintien de la rémunération de ces temps au profit des seuls salariés qui faisaient partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, serait incompatible avec la nouvelle organisation du temps de travail dans les deux entreprises concernées, puisqu'il impliquerait que ces salariés, pour conserver dans leur globalité leurs avantages antérieurs à la dénonciation, comme l'exigerait le caractère indivisible de l'accord dénoncé, travaillent trente minutes de moins par jour que le temps de travail fixé par les employeurs ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le maintien de la rémunération du temps de pause constituait pour chacun des salariés faisant partie des effectifs au jour de la dénonciation de l'accord du 23 décembre 1999, non suivie d'un accord de substitution, un avantage individuel acquis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 10 : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-13.977, publié**

2. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 24 janvier 2019), statuant sur renvoi après cassation (1re Civ., 15 mars 2017, n° 15-17.450, 14-29.408, 14-29.179, 14-29.973 et 15-10.891, publiés), la convention collective nationale de l'édition phonographique (la convention) a été signée le 30 juin 2008 entre, d'une part, des organisations syndicales d'employeurs, le SNEP et l'UPFI, d'autre part, treize organisations syndicales de salariés. Elle comprend une annexe n° 3 qui « règle tout ou partie des conditions d'emploi, de rémunération et de garanties sociales des artistes-interprètes » salariés, dont le titre III contient des dispositions « applicables aux artistes musiciens, artistes des chœurs et artistes choristes ». La convention a été étendue à l'ensemble du secteur par arrêté du 20 mars 2009 du ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

3. Le Syndicat national des musiciens force ouvrière (le SNM-FO), qui y a adhéré tout en émettant des réserves sur l'annexe n° 3, puis la Société de perception et de distribution des droits des artistes-interprètes (la SPEDIDAM) ont assigné le SNEP et l'UPFI, ainsi que les autres signataires, en annulation des articles III.21 et suivants de son annexe n° 3. Le Syndicat national des enseignants et artistes (le SNE-UNSA), le Syndicat des artistes-interprètes et enseignants de la musique et de Paris Ile-de-France (le SAMUP) et la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (la FESAC) sont intervenus volontairement à la procédure et les instances ont été jointes.

4. Saisi parallèlement par la SPEDIDAM d'un recours pour excès de pouvoir à l'encontre de l'arrêté du 20 mars 2009, le Conseil d'Etat a sursis à statuer jusqu'à ce que l'autorité judiciaire se soit prononcée sur la validité de la convention collective au regard des moyens tirés, d'une part, de la méconnaissance par l'annexe n° 3 des dispositions de l'article L. 2221-1 du Code du travail et des articles L. 212-3 et L. 214-1 du Code de la propriété intellectuelle, d'autre part, de la méconnaissance des missions assignées par le législateur aux sociétés de gestion collective des droits des artistes-interprètes, ainsi que des droits qui leur sont reconnus.

7. Les syndicats font grief à l'arrêt de dire que l'annulation de l'article III.24.1 de l'avenant 3 de la convention collective de l'édition phonographique du 30 juin 2008 ne produirait effet qu'à compter du 1er octobre 2019, alors :

« 1°/ qu'en reportant au 1er octobre 2019 les effets de l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe III de la convention collective de l'édition phonographique du 30 juin 2008, la cour d'appel a violé le principe selon lequel ce qui est nul est réputé n'avoir jamais existé ;

2°/ que l'article 4 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a créé trois nouveaux articles relatifs à l'action en nullité des conventions et accords collectifs dont l'article L. 2262-14 du Code du travail qui réduit à deux mois le délai d'action et l'article L. 2262-15 du même code qui permet au juge de moduler dans le temps les effets de la nullité qu'il prononce ; que l'article 15 de la même ordonnance a institué des dispositions transitoires pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de l'ordonnance prévoyant que si une action avait été introduite avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, l'action devait se poursuivre et être jugée conformément à la loi ancienne, y compris en appel et en cassation ; qu'en considérant, pour faire une application immédiate des dispositions de l'article L. 2262-15 du Code du travail à l'action en nullité introduite en 2009, que la disposition transitoire énoncée par l'article 15 de l'ordonnance concernait uniquement l'article L. 2262-14 relatif au délai pour engager une action en nullité d'un accord collectif et ne comportait aucune disposition relative à l'application dans le temps de l'article L. 2262-15, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 15 de l'ordonnance précitée ;

3°/ qu'en tout état de cause, le juge ne peut reporter les effets de l'annulation qu'il prononce à une date postérieure à sa décision que si le maintien temporaire des dispositions de l'accord collectif est d'intérêt général ; qu'en statuant par des motifs impropres à caractériser l'intérêt général s'attachant au maintien des effets de l'article III. 24.1 de l'annexe 3 de la convention collective de l'édition phonographique du 30 juin 2008 au-delà de sa décision prononçant l'annulation, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 2262-15 du Code du travail ;

4°/ qu'en tout état de cause en reportant au 1er octobre 2019 les effets de l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe III de la convention collective de l'édition phonographique du 30 juin 2008 sans avoir motivé le choix aléatoire d'une telle date et sans prévoir les conséquences de l'absence d'accord entre les syndicats signataires de la convention collective sur une nouvelle rédaction de la clause annulée, la cour d'appel a encore privé sa décision de base légale de l'article L. 2262.15 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

8. Il résulte de l'article L. 2262-15 du Code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 que, en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement.

9. En l'absence de dispositions transitoires spécifiques, l'article L. 2262-15 est d'application immédiate, quelle que soit la date à laquelle l'accord collectif a été conclu.

10. En l'espèce, la cour d'appel, a retenu que l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique du 30 juin 2008 relatif à l'objet du cachet perçu par les artistes interprètes conduisait à la remise en cause des sommes perçues par les salariés depuis une dizaine d'années, supposant un travail considérable, compliqué par l'ancienneté des situations établies avec une collecte de données de grande ampleur pour un résultat incertain en vue d'une reconstitution des droits de chacun. Elle a également relevé que le maintien de la clause pour le passé n'était pas de nature à priver les salariés de contrepartie puisque le salaire minimum déterminé par les articles III.2 à III.4 a été négocié par les partenaires sociaux pour couvrir les deux objets de cette rémunération et que les parties n'apportent pas d'éléments permettant de dégager un manque à gagner par rapport à ce que les artistes auraient eu des chances de percevoir au titre de l'exploitation selon le mode A en cas de recours à deux rémunérations distinctes pour la prestation et pour l'exploitation des droits en cause. Elle a ainsi caractérisé l'existence d'un intérêt général l'autorisant à reporter les effets de l'annulation de la clause.

11. Constatant la nécessité de laisser un délai pour la renégociation de la clause de rémunération, la cour d'appel a pu, sans encourir les griefs de la quatrième branche du moyen, fixer à la date du 1er octobre 2019 la prise d'effet de sa décision d'annulation.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen relevé d'office en ce qu'il concerne les chefs visés par le quatrième moyen du pourvoi incident du SAMUP et le chef de rejet de la demande de dommages-intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession visé par le quatrième moyen du pourvoi principal de la SPEDIDAM

Vu l'article L. 2262-15 du Code du travail et l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales :

14. Aux termes du premier des textes susvisés, en cas d'annulation par le juge de tout ou partie d'un accord ou d'une convention collective, celui-ci peut décider, s'il lui apparaît que l'effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produits et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, que l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir ou de moduler les effets de sa décision dans le temps, sous réserve des actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision sur le même fondement.

15. Pour rejeter les demandes de la SPEDIDAM et du SAMUP de dommages-intérêts au titre de l'atteinte à l'intérêt collectif, la cour d'appel a retenu que ces demandes ne peuvent qu'être écartées dès lors que les effets de l'annulation de l'article III.24.1 de l'annexe III de la convention collective ont été reportés dans l'avenir, de sorte que l'article III.24.1 doit être considéré comme régulier pour le passé.

16. En statuant ainsi, alors qu'elle était saisie d'une action en nullité de l'article III.24.1 précité qui avait été engagée par la SPEDIDAM en mars et avril 2009 et que le SAMUP était intervenu volontairement à l'instance en 2009, ce dont il résultait que ces actions contentieuses déjà engagées à la date de sa décision décidant de déclarer nul l'article III.24.1 et de reporter au 1er octobre 2019 les effets de cette annulation n'étaient pas soumises au report des effets de la nullité partielle de l'annexe III de la convention collective, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 11 : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-16.002, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 janvier 2020), par délibérations du 24 janvier 2019, le comité d'établissement d'[Localité 5] de la société Meubles Ikea France, aux droits duquel vient désormais le comité social et économique d'établissement d'[Localité 5], a désigné un expert dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

2. La société Meubles Ikea France (la société) a saisi le 1er février 2019 le président du tribunal de grande instance statuant en la forme des référés pour demander l'annulation de ces délibérations, invoquant les termes d'un accord collectif sur le dialogue social signé le 25 mai 2017 au sein de l'entreprise, réservant au seul comité central d'entreprise les consultations périodiques, notamment quant à la situation économique et financière de l'entreprise et la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi. En défense, le comité d'établissement a fait valoir l'illégalité sur ce point de l'accord collectif.

3. La société fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors :

« 1°/ que selon l'alinéa 3 de l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné à l'article L. 2262-14 du Code du travail court à compter de cette publication ; qu'en l'espèce, il était constant que l'instance avait été introduite le 1er février 2019, pour contester une délibération du 24 janvier 2019 du comité d'établissement d'[Localité 5] ; qu'il était tout autant constant qu'à l'occasion de cette instance, le comité d'établissement avait soulevé l'illégalité d'un accord collectif de dialogue social du 25 mai 2017 et que la société avait invoqué l'irrecevabilité de ce moyen d'illégalité, sur le fondement de la prescription issue de l'article L. 2262-14 du Code du travail ; qu'en affirmant néanmoins que le litige n'était pas soumis aux dispositions du code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 et que la société Meubles Ikea France ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions issues de cette ordonnance instaurant le bref délai pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5], la cour d'appel a violé l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, ensemble l'article L. 2262-14 du Code du travail ;

2°/ que la règle selon laquelle l'exception de nullité peut seulement jouer pour faire échec à la demande d'exécution d'un acte qui n'a pas encore été exécuté s'applique à compter de l'expiration du délai de prescription de l'action ; qu'après cette date, l'exception n'est recevable que si l'acte n'a pas commencé à être exécuté ; qu'en l'espèce, la société Meubles Ikea France faisait valoir dans ses conclusions d'appel que l'action en nullité contre l'accord de dialogue social du 25 mai 2017 était prescrite depuis le 23 novembre 2017 et que l'accord avait reçu un commencement d'exécution par l'employeur et par les comités d'établissement, de sorte que l'exception de nullité de cet accord soulevée par le comité d'établissement d'[Localité 5] était irrecevable ; qu'en décidant que la société ne pouvait pas se prévaloir de la prescription pour s'opposer au moyen soulevé par le comité d'établissement d'[Localité 5] par voie d'exception, sans rechercher comme elle y était invitée si l'accord n'avait pas reçu un commencement d'exécution, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1185 du Code civil ;

3°/ que le moyen par lequel un comité d'établissement soulève l'illégalité d'un accord collectif pour en contester l'application à son égard est une exception de nullité, laquelle est sujette à prescription lorsque l'acte a commencé à être exécuté ; qu'en affirmant que le débat sur l'inopposabilité ou l'illégalité de l'accord du 25 mai 2017 était dépourvu d'intérêt, quand cette question était en réalité déterminante pour se prononcer sur la prescription du moyen du comité d'établissement d'[Localité 5] visant à écarter cet accord, la cour d'appel a violé l'article L. 2262-14 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 2262-14 du Code du travail toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

5. Aux termes de l'article L. 2231-5 du même code, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

6. Selon l'article 15 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, pour les conventions ou accords conclus antérieurement à la publication de la présente ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite avant cette publication, le délai de deux mois mentionné à l'article L. 2262-14 court à compter de cette publication.

7. Toutefois, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que l'article L. 2262-14 ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre, de sorte que l'article L. 2262-14 ne méconnaît pas le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

8. Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce du fait de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

9. L'exception d'illégalité d'une convention ou d'un accord collectif ne relève pas des dispositions de l'article 1185 du Code civil.

10. Lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande.

11. La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

12. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu, par motifs adoptés, que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir des nouvelles dispositions de l'article L. 2262-14 du Code du travail issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 instaurant un délai de recours en annulation de deux mois, dès lors que ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 12 : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442, publié**

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Paris, 23 juillet 2020), un accord collectif a été conclu le 26 mars 2019 au sein de la société Magasins Galeries Lafayette (la société) avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur les conditions de mise en place des comités sociaux et économiques au sein de l'entreprise. L'accord collectif prévoit notamment l'existence de vingt-cinq établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques.

2. Le 20 novembre 2019, l'union syndicale CGT [Localité 8] commerce et services (le syndicat CGT) a désigné M. [F] en qualité de délégué syndical au sein du magasin Galeries Lafayette [Adresse 4].

3. La société a contesté cette désignation devant le tribunal judiciaire le 4 décembre 2019.

4. Le 11 décembre 2019, la société a signé avec deux autres organisations syndicales représentatives un avenant à l'accord du 26 mars 2019, indiquant que « les parties souhaitent confirmer que tous les établissements distincts consacrés dans le cadre du présent accord, y inclus l'établissement distinct Ile de France composé des magasins de [Adresse 9], [Adresse 5] et [Adresse 6]/[Adresse 4] et l'établissement distinct Grand [Localité 7] ont été déterminés conventionnellement pour servir à l'identique de périmètre d'élection du comité social et économique et de désignation de tous les représentants syndicaux ».

5. La société fait grief au jugement de dire que le magasin Galeries Lafayette [Adresse 4] a la qualité d'établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3, 4e alinéa, du Code du travail, que l'avenant n° 1 en date du 11 décembre 2019 ne peut remettre en cause les dispositions d'ordre public contenues dans l'article L. 2143-3, 4e alinéa, du Code du travail, de la débouter de sa demande d'annulation de la désignation par l'union syndicale CGT [Localité 8] commerce et services de M. [F] en qualité de délégué syndical au sein du magasin Galeries Lafayette [Adresse 4] et de sa demande de caducité de cette désignation, alors « que la division de l'entreprise en établissements distincts définissant le cadre de la représentation élue et des délégués syndicaux et la désignation de délégués syndicaux résultant d'un accord collectif lie les syndicats signataires et s'impose à tous les salariés et syndicats ; que le tribunal judiciaire ne peut écarter le découpage conventionnel et procéder lui-même à une nouvelle division de la représentation de l'entreprise en établissements distincts à l'occasion d'une contestation portant sur la validité d'un mandat de délégué syndical ; qu'au cas présent la société exposait que l'avenant du 11 décembre 2019 avait redécoupé le cadre de représentation des mandats syndicaux de l'entreprise en précisant que l'établissement d’Ile de France' composé des magasins de [Adresse 9], [Adresse 5] et [Adresse 6]/[Adresse 4] constituait le périmètre utile pour la désignation des représentants syndicaux de l'entreprise ; que le mandat de délégué syndical de M. [F] exercé au sein du magasin Galeries Lafayette [Adresse 4] était donc caduc à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, l'accord collectif ne reconnaissant pas le site Galeries Lafayette [Adresse 4] comme établissement distinct ; que pour valider la désignation, le tribunal judiciaire a cependant jugé que la division de l'entreprise réalisée par l'avenant du 11 décembre 2019 était illégale ; qu'en statuant comme il l'a fait, cependant que le site Galeries Lafayette [Adresse 4] ne constituait pas un établissement distinct aux termes de l'accord d'entreprise du 11 décembre 2019 dont il ne pouvait écarter les dispositions par voie d'exception, le tribunal a violé l'article L. 2143-3 du Code du travail ».

Réponse de la Cour

6. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2262-14 du Code du travail toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter :

1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;

2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas.

7. Aux termes de l'article L. 2231-5 du même code, la partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

8. Toutefois, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que l'article L. 2262-14 ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre, de sorte que l'article L. 2262-14 ne méconnaît pas le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

9. Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

10. En second lieu, aux termes de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du Code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

11. Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux.

12. Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du Code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail.

13. C'est dès lors à bon droit que le tribunal judiciaire a retenu que l'avenant signé le 11 décembre 2019 ne pouvait priver le syndicat CGT de son droit légal de désigner un délégué syndical sur le périmètre contesté.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 13 : Cass. soc., 19 octobre 2022, n° 21-15.270, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 16 février 2021), la société de droit indien Wipro Limited (la société) a conclu le 24 juin 2013 avec le comité d'entreprise de sa succursale française, implantée à [Localité 1] et employant plus de cent cinquante salariés, un accord de participation.

2. Constatant une forte baisse du montant global de la réserve spéciale de participation au fil des ans, le comité d'entreprise a fait procéder à un audit des comptes arrêtés au 31 mars 2015 par le cabinet Syndex, lequel, dans son rapport remis le 19 mai 2016, en se fondant pour la détermination des capitaux propres à prendre en compte sur le « Guide de l'épargne salariale » diffusé en 2014, a conclu que le montant de la réserve spéciale de participation calculée selon l'accord de 2013 aboutissait à un montant inférieur à celui devant résulter de la formule légale.

3. Par acte du 28 mai 2018, le comité d'entreprise a fait assigner la société devant le tribunal de grande instance afin d'obtenir le versement d'un complément de la réserve spéciale de participation pour les exercices 2014/2015 à 2016/2017.

4. Le comité social et économique de la société est intervenu aux droits du comité d'entreprise.

5. Le comité social et économique fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de condamnation de la société à verser sur les comptes bancaires le surplus de la réserve spéciale de participation pour les exercices 2014/2015, 2015/2016 et 2016/2017 et de le débouter en conséquence de toutes ses autres demandes, alors :

« 1°/ que le juge a le devoir d'interpréter les textes invoqués lorsqu'ils sont nécessaires à la solution du litige ; que pour débouter le comité social et économique de sa demande tendant à ce que la réserve spéciale de participation soit calculée, pour les trois exercices considérés, suivant la formule de calcul légale dès lors que celle-ci était plus favorable que celle résultant de l'accord de participation, la cour d'appel a retenu qu'il existait un vide juridique quant à la notion de capitaux propres à prendre en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation des succursales françaises de sociétés étrangères de sorte que le CSE ne démontrait pas que le calcul de la réserve spéciale de participation tel que résultant de l'accord de participation n'était pas conforme à la formule légale ; qu'en refusant ainsi d'interpréter les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-4 du Code du travail pour déterminer les capitaux propres à prendre en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation des succursales françaises de sociétés étrangères, la cour d'appel a commis un excès de pouvoir et violé l'article 4 du Code civil ;

2°/ que si l'accord de participation peut établir un régime de participation comportant une base de calcul et des modalités différentes de celles définies à l'article L. 3324-1 du Code du travail, cet accord ne dispense de l'application des règles définies à cet article que s'il comporte pour les salariés des avantages au moins équivalents ; qu'en retenant, pour débouter le comité social et économique de sa demande tendant à ce que la réserve spéciale de participation soit calculée, pour les trois exercices considérés, suivant la formule de calcul légale dès lors que celle-ci était plus favorable que celle résultant de l'accord de participation, que la formule de calcul prévue par l'accord de participation avait été utilisée dans un accord de participation d'une entreprise tierce homologué par le CERC en 1986, la cour d'appel, qui a statué par un motif inopérant, a violé l'article L. 3324-2 du Code du travail ;

3°/ que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ; que lorsque la formule de calcul de la réserve spéciale de participation figurant dans un accord de participation se réfère au montant du chiffre d'affaires de la société, il appartient à l'employeur de communiquer les éléments pertinents de nature à en justifier ; que le CSE avait notamment fait valoir que la somme retenue par la société à titre de "chiffre d'affaires" pour le calcul de la réserve spéciale de participation était fausse dès lors qu'elle correspondait au montant total de ses produits ("total revenue") incluant ainsi à tort, selon les normes comptables françaises, non pas seulement la production vendue, mais aussi d'autres revenus qui ne devaient pas y figurer dont l'ensemble des produits d'exploitation ("Revenue from Opération (gross)") lesquels devaient être détaillés afin d'isoler la seule part relative au chiffre d'affaires, ainsi que des produits d'autre nature (produits financiers ou produits exceptionnels par exemple) regroupés sous l'intitulé "other income", lesquels devaient être exclus du chiffre d'affaires ; qu'après avoir relevé qu'il est constant qu'en norme comptable française le chiffre d'affaires correspond à la production vendue (biens et services) la cour d'appel qui retient que le CSE ne démontrait pas que la somme figurant sous le libellé "total revenue" ne correspondait pas au chiffre d'affaires de la société Wipro Limited et notamment, à ce titre, ne justifiait pas par le moindre commencement de preuve « que la ligne "other income" telle qu'elle figure aux documents comptables de la société inclurait des produits financiers ou encore des produits exceptionnels » a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315, devenu 1353, du Code civil ».

Réponse de la Cour :

6. Aux termes de l'article L. 3322-2, alinéas 1 et 2, du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins cinquante salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4. La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord dans les conditions prévues par le présent titre.

7. L'article L. 3322-6 du même code, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, dispose que les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes : 1° Par convention ou accord collectif de travail ; 2° Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ; 3° Par accord conclu au sein du comité d'entreprise ; 4° A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

8. Aux termes de l'article L. 2262-14 du Code du travail, toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un délai de deux mois à compter : 1° De la notification de l'accord d'entreprise prévue à l'article L. 2231-5, pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ; 2° De la publication de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 dans tous les autres cas. Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7-1 et L. 1237-19-8 du Code du travail.

9. Il résulte de l'article L. 2262-14 précité que le comité d'entreprise, signataire d'un accord de participation, n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord.

10. L'arrêt constate que le comité d'entreprise, aux droits duquel vient le comité social et économique, est signataire de l'accord de participation du 24 juin 2013.

11. Il s'ensuit que le comité social et économique n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité de la clause de cet accord qui, dans le silence de la loi, a déterminé le mode de calcul des capitaux propres d'une succursale française d'une société étrangère.

12. Par ce motif de pur droit après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du Code de procédure civile, l'arrêt se trouve justifié.

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 14 : Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.287, publié**

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 entrainé, 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 ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

# SÉANCE 13

# LES CONFLITS COLLECTIFS

**I. LE DROIT DE GREVE**

**DOC. 1 :** Cass. soc., 11 juillet 2016, n° 14-14.226, publié

**DOC. 2 :** Cass. soc., 8 décembre 2016, n° 15-16.078, publié

**DOC. 3 :** Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-10.764, publié

**DOC. 4 :** TGI Bobigny, 21 juin 2018, RG n° 18/05862

**DOC. 5 :** Cass. soc., 8 octobre 2014, n° 13-18.873, publié

**DOC. 6 :** Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-18.402, publié

**II. LA GREVE ET LES SALARIES MANDATES PROTEGES**

**DOC. 7 :** Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021, publié

**DOC. 8 :** Cons. d’Etat, 27 mai 2021, n° 433078

**III. LE LOCK-OUT**

**DOC. 9 :** Cass. soc., 25 septembre 2001, n° 99-43.628

**DOC. 10 :** Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.600, publié

**V. ExerciceS**

*Plaidoirie :* Défendez que le droit de grève doit être / ne doit pas être un droit de nuire.

*Cas pratique :* Le climat social au sein de la société Fibromatic a empiré depuis que Monsieur Curcol a dénoncé un management par le stress au service achat. Plutôt que de chercher à apaiser les tensions, le responsable du service a, sur la consigne du PDG de l’entreprise, sanctionné les moindres écarts des salariés. Dix sanctions disciplinaires – des avertissements – ont été prononcées ces dernières semaines pour des retards, une pause trop longue, le port de piercings (interdit par le règlements intérieur au personnel au contact avec la clientèle) ou l’utilisation excessive d’internet à des fins personnelles. Dans ce contexte déjà tendu, la négociation annuelle sur les salaires a été un échec, aucune augmentation n’ayant été accordée. Le mécontentement est à son comble lorsque les salariés apprennent, alors que l’information devait rester le plus longtemps confidentielle, le projet de cession de l’un des trois établissements correspondant à l’usine de fabrication de fibres optiques qui serait vendue à la filiale française d’un groupe américain connu pour procéder à des réductions d’effectifs après avoir racheté des unités de production.

La grève éclate, d’abord spontanément dans l’usine menacée de cession, puis se généralise dans toute l’entreprise avec deux principales revendications : l’abandon du projet de cession de l’usine et une augmentation générale des salaires. Après deux jours de grève, Monsieur Testu, représentant du syndicat Force Breizh, veut organiser le mouvement pour l’inscrire dans la durée sans que les conséquences financières pour les salariés deviennent insupportables. Après s’être concerté avec les représentants des autres syndicats présents dans l’entreprise, il est convenu d’arrêter le travail deux jours successifs par semaine, en changeant de jours chaque semaine et en décidant le changement au dernier moment pour que l’employeur ne puisse pas s’organiser. L’idée est de perturber le plus possible le fonctionnement de l’entreprise, surtout les chaînes de production de l’usine menacée de cession dans laquelle les ouvriers travaillent aux 3x8, c’est-à-dire par roulement de huit heures consécutives de trois équipes afin d’assurer un fonctionnement continu sur 24 heures.

De son côté, la direction tente également de s’organiser. La DRH, Madame Cassandre Dudéfin, informe les salariés que les travailleurs non-grévistes qui travailleraient les deux jours d’arrêt de travail de la semaine seraient payés 20 % de plus ces jours-là et que les heures supplémentaires accomplies pendant la semaine pour compenser la baisse d’activité seraient rémunérées avec une majoration de 50 %. Les travailleurs de l’usine menacée de cession étant par ailleurs très majoritairement grévistes, ce qui empêche d’organiser la continuité de l’activité, Madame Dudéfin décide de fermer temporairement l’établissement et de faire appel à un sous-traitant pour la fourniture de fibres optiques. Il est en conséquence demandé aux quelques salariés non-grévistes de l’usine de se déplacer provisoirement au siège de l’entreprise, distant d’environ cinquante kilomètres de l’établissement fermé, pour réaliser différentes tâches s’ils souhaitent être payés.

Après quinze jours de grève, Madame Dudéfin contacte son avocate, Maître Courbevoix, à la demande du dirigeant de l’entreprise, pour savoir s’il est possible de faire interdire le mouvement de grève pour illicéité. Elle l’interroge à cette occasion sur la régularité des modes d’organisation mis en place dans l’entreprise pour tenter de contenir les effets de la grève sur l’activité. Maître Courbevoix vous demande à son tour, en tant que stagiaire dans son cabinet, de faire des recherches sur ces différentes questions.

**DOC. 1 : Cass. soc., 11 juillet 2016, n° 14-14.226, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 décembre 2013), qu'invoquant de nouvelles contraintes réglementaires applicables à compter du 28 septembre 2006, qui prévoyaient que tout mécanicien d'avion ou technicien d'avion devait posséder une licence de maintenance d'aéronef pour pouvoir prononcer une Approbation pour la remise en service (APRS), la société Air France a, au mois de mai 2006, envisagé de soumettre à la signature des organisations syndicales représentatives du personnel un projet d'accord « relatif à la prise en compte des exigences de la partie 66 du règlement européen CE n° 2042/2003 dans l'exercice du métier de mécanicien d'avion » ; que ce projet prévoyait l'octroi de points de rémunération supplémentaires pour les mécaniciens titulaires de la licence et disposant d'une qualification de type avion, appelés à signer l'APRS ; que des tracts appelant les salariés à ne plus apposer leur signature sur les bons de travail ont été distribués les 10, 11 et 12 mai 2006 ; que saisi par la société Air France, le juge des référés du tribunal de grande instance a, par ordonnance du 24 mai 2006, fait défense aux syndicats CGT Air France, UGICT-CGT Air France, FO Air France (SGFOAF), Sud aérien, CFDT Groupe Air France SPASAF et SYNAF CFTC d'appeler, sous quelque forme que ce soit, les salariés de la société Air France à refuser de signer les bons de travail relevant de leurs compétences, sous astreinte de 7 000 euros par infraction constatée ; que la société a saisi le tribunal de grande instance aux fins de condamnation de ces syndicats, in solidum, au paiement de la somme de 484.719,32 euros, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le mouvement qu'ils avaient déclenché ; qu'elle a ensuite signé une transaction avec tous les syndicats, à l'exception du syndicat Sud aérien, et s'est désistée de son instance et de son action à leur égard ;

Attendu que le syndicat Sud aérien fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la société Air France des sommes pour perte d'heures productives et pour le recours à la sous-traitance, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que les organes habilités à engager le syndicat sont bien à l'origine du mouvement prétendument illicite lui ayant causé un préjudice et non au syndicat de démontrer qu'il n'est pas l'instigateur de ce mouvement ; que la seule mention en-tête d'un tract du nom d'un syndicat parmi d'autres organisations syndicales ne suffit pas à créer à la charge de ce syndicat une présomption de responsabilité dans la rédaction et la diffusion de ce tract ; qu'en l'espèce, après s'être bornée à relever que le tract du 11 mai 2006 portait notamment en en-tête le nom de « Sud aérien » et celui du 12 mai 2006 celui de « Sud », la cour d'appel a retenu la responsabilité du syndicat Sud aérien au motif qu'il n'aurait ni diffusé de démenti, ni contesté être l'auteur de l'un de ses tracts tant auprès de la société Air France que dans le cadre de la procédure de référé ou dans sa plainte avec constitution de partie civile ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a manifestement inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du Code civil ;

2°/ que la responsabilité d'un syndicat n'est engagée qu'à raison du comportement fautif de ses organes ou de ses préposés et non des initiatives prises par une section syndicale ou par ses adhérents ; que faute d'établir que les organes décisionnels ou les préposés du syndicat Sud aérien ont été les instigateurs des tracts distribués les 11 et 12 mai 2006 ou ont promu, de quelque manière que ce soit, le mouvement collectif initié spontanément par les salariés de la société Air France, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

3°/ qu'un mouvement revendicatif ne se traduisant pas par une cessation totale du travail n'est pas en soi illicite sauf s'il entraine une désorganisation l'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressort des tracts visés par l'arrêt attaqué que le mouvement prétendument illicite du personnel Air France appuyait une revendication d'ordre professionnel tendant à ce que toutes les catégories d'emplois de la maintenance aéronautique bénéficient des mêmes avantages salariaux ; que dans ces mêmes tracts le personnel était invité à ne plus effectuer les signatures sur le bon de travail tout en assurant les « réalisations des tâches uniquement liées au métier dans les règles de l'art » ; que dès lors en s'abstenant de rechercher si le mouvement du personnel Air France ne tendait pas à appuyer des revendications professionnelles légitimes et si ce mouvement avait effectivement désorganisé l'entreprise, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

Mais attendu que la grève est la cessation collective et concertée de travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ; qu'elle ne peut, dès lors, être limitée à une obligation particulière du contrat de travail ;

Et attendu qu'appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que si certains salariés avaient commencé à ne plus signer leurs bons de travail antérieurement au mot d'ordre syndical, les tracts des 11 et 12 mai 2006, notamment à l'en-tête de Sud aérien, appelaient à une généralisation du mouvement et incitaient très clairement les salariés à l'accomplissement de ces actes fautifs, en leur indiquant que l'argumentation de la direction, relative à l'illégalité de l'action, n'était pas fondée, que le syndicat Sud aérien n'avait ni diffusé de démenti, ni contesté être l'un des auteurs de ces tracts lors des échanges de courriers avec la société ou dans le cadre soit de la procédure de référé, soit de sa plainte avec constitution de partie civile ; qu'elle a pu en déduire, sans inverser la charge de la preuve, que le syndicat avait engagé sa responsabilité à l'égard de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 2 : Cass. soc., 8 décembre 2016, n° 15-16.078, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le syndicat CGT des cheminots de Vichy Saint-Germain a déposé le 14 décembre 2012 un préavis de grève illimité pour les vendredis à compter du 21 décembre 2012, entre 5h et 21h, pour l'établissement SNCF dénommé Eevan de Clermont-Ferrand assurant la vente de billets en gares ; que ce préavis a été suivi d'effet les trois vendredis suivants, les 22 et 29 décembre 2012 et 4 janvier 2013, puis les 12 avril et 31 mai 2013 ; que la SNCF mobilités a saisi le 19 septembre 2013 le tribunal de grande instance de demandes tendant à dire que le préavis a cessé de produire effet depuis le 11 janvier 2013 et que les arrêts de travail des 12 avril et 31 mai 2013 sont illicites et que le syndicat soit condamné, sous astreinte, à retirer ce préavis et à payer des dommages-intérêts pour les deux arrêts de travail illicites ;

Sur le premier moyen ;

Vu l'article L. 2512-2 du Code du travail ;

Attendu que si, dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; que l'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève ;

Attendu que pour dire que le préavis de grève avait cessé de produire ses effets à compter du 11 janvier 2013 et que les arrêts de travail des 12 avril et 31 mai suivants étaient illicites, l'arrêt retient que s'agissant d'un préavis donné pour une durée illimitée, ses effets ont nécessairement pris fin lors de la cessation de la grève caractérisée par la reprise du travail et l'absence de tout salarié gréviste le 11 janvier 2013, qu'admettre le contraire viderait de leur sens les dispositions de l'article L. 2512-2 du Code du travail et placerait la SNCF dans l'impossibilité de respecter son obligation d'information des usagers et que le dépôt par le syndicat d'une nouvelle demande de concertation immédiate le 19 avril 2013 démontre qu'aucune négociation n'était en cours et que ce dernier avait bien conscience que les effets du préavis du 14 décembre 2012 avaient cessé ;

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

Et sur le second moyen :

Vu l'article L. 2512-2 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que le syndicat a commis un abus en ne donnant pas mainlevée du préavis du 14 décembre 2012 et le condamner à payer à la SNCF des dommages-intérêts, l'arrêt retient que le dispositif mis en place par le syndicat permettant de relancer à tout moment et sans aucune limitation dans le temps une grève qui se trouvait interrompue depuis plusieurs mois, retirait au principe du préavis toute effectivité, vidant de leur sens les dispositions de l'article L. 2512-2 du Code du travail et plaçait la SNCF dans l'impossibilité de respecter son obligation d'information des usagers et que le dépôt par le syndicat d'une nouvelle demande de concertation immédiate le 19 avril 2013 démontrait qu'aucune négociation n'était en cours et que ce dernier avait bien conscience que les effets du préavis du 14 décembre 2012 avaient cessé ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'existence d'un abus de la part du syndicat dans son droit de maintenir ou de lever son préavis de grève, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 3 : Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-10.764, publié**

Vu l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ensemble l'article L. 1222-4 du Code des transports ;

Attendu que l'obligation légale faite à l'employeur, entreprise chargée d'un service public de transport terrestre de personnes, d'élaborer un plan de transports et d'information des usagers et de garantir un service minimum ne peut permettre de limiter l'exercice du droit de grève en l'absence de disposition légale l'interdisant et de manquement à l'obligation de négocier ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en matière de référés, que le syndicat CGT et son délégué, M. X..., ont déposé à l'issue de l'échec de négociations, le 18 mars 2013, auprès de la société La Compagnie de transport de la porte océane (la société), chargée de la gestion du transport urbain de passagers de l'agglomération havraise dans le cadre d'une délégation de service public, un préavis de grève pour la période du 25 mars au 12 avril 2013 et consistant en des arrêts de travail quotidiens de 55 minutes et affectant l'ensemble du personnel ; que la société a saisi le juge des référés aux fins de constater que le préavis est constitutif d'un trouble manifestement illicite et d'ordonner sous astreinte la suspension de ses effets ;

Attendu que pour faire droit à ses demandes, l'arrêt retient d'une part que l'éclatement complet sur tous les parcours des lignes de bus et de tramway déployées sur plus d'une dizaine de communes, à des horaires différents chaque jour de la semaine et les arrêts de travail renouvelés sur 55 minutes entraînent une perturbation complète du trafic des tramways, empêchent l'employeur de prévoir les lieux où les autobus seraient laissés en stationnement pendant les arrêts de travail et de s'assurer des conditions dans lesquelles les grévistes reprendraient leur activité à l'issue de ceux-ci, et ne lui permettent pas de disposer des éléments nécessaires à l'élaboration d'un plan de transports et d'information des usagers et d'assurer ainsi le service minimum dû aux usagers en vertu de la loi et d'autre part, que les troubles générés qui contraignent les passagers à descendre des véhicules en cours de trajet avant d'avoir atteint leur destination, ne doivent pas être mésestimés s'agissant de jeunes cherchant à rejoindre un établissement scolaire ou leur domicile et de personnes âgées ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser une désorganisation de l'entreprise et alors que l'empêchement pour l'employeur, résultant des modalités de la grève définies dans un préavis régulier, d'organiser un plan de transport et d'information des usagers ne constitue pas un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 4 : TGI Bobigny, 21 juin 2018, RG n° 18/05862**

I°- Sur la qualification de la grève :

Il n’est pas contesté le caractère licite du mouvement de grève entrepris par les organisations syndicales depuis le 23 mars 2018, ayant conduit au dépôt de 25 préavis, dont la légalité n’est pas plus contestée, et portant sur 13 plages s’étant succédées depuis cette date. Il n’est pas contesté non plus qu’entre chaque plage de grève s’est tenue une négociation ayant abouti à chaque fois à un relevé de conclusion concerté. Il convient toutefois de rappeler le cadre légal dans lequel s’inscrit ce mouvement avant d’en appréhender le caractère unique ou non.

A°- le cadre légal :

Le droit de grève est un droit individuel propre au salarié, s’exerçant dans le cadre d’une cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles. Cela entraîne la suspension du contrat de travail et du paiement du salaire.

L’exercice du droit de grève au sein des différents EPIC SNCF relève à la fois des dispositions générales prévues par le code du travail (articles L.2512-1 à L.2512-5) concernant les services publics, et de dispositions particulières, codifiées aux articles L. 1324-1 à L. 1324-11 du Code des transports, visant à assurer la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs. Aussi les dispositions de l’alinéa 2 de l’article L. 2512-2 du Code du travail imposent-elles avant tout mouvement de grève un préavis.

B°- sur le caractère unique ou non du mouvement de grève :

A partir du moment où ils ne sont pas contestés, tous les préavis déposés par les organisations syndicales s’imposaient à chacun des EPIC SNCF, nonobstant et alors même qu’il sont en contradiction avec les annonces syndicales et médiatiques des dites organisations. Entre chaque préavis, il n’est pas non plus contesté que des demandes de concertations ont été déposées. Le caractère dit “artificiel” des motifs à leur appui et des négociations qui s’en suivent, invoqué par les EPIC SNCF résulte principalement de l’absence de pouvoir décisionnel de ces derniers quant au projet de réforme, ce qui a été admis à l’audience, sans pour autant en tirer toutes les éventuelles conséquences juridiques sur la question de la régularité ou non des mouvements. Au demeurant, il n’appartient pas au juge de substituer son appréciation à celle des grévistes concernant la légitimité et le bien-fondé de leurs revendications, lesquelles ont été développées dans chaque préavis déposé et non contesté par les EPIC SNCF. Enfin, il n’est pas plus argué de ce que les mouvements de grève entraînent une désorganisation des EPIC SNCF.

Il s’agit donc de grèves successives conditionnées les unes par rapport aux autres en fonction de l’avancée des négociations.

**DOC. 5 : Cass. soc., 8 octobre 2014, n° 13-18.873, publié**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 4 avril 2013) rendu en matière de référé, que le 20 janvier 2012, le syndicat CGT des marins de Marseille a déposé deux avis d'arrêt de travail concernant l'équipage du navire « Le Corse » affrété par la Société nationale maritime Corse Méditerranée (la SNCM) ; que par ordonnance du 25 janvier 2012, le juge des référés a déclaré illicite le premier avis d'arrêt de travail ; que le 26 janvier 2012, la SNCM a retiré de la liste d'équipage du navire « Le Corse » dix-neuf salariés grévistes qui ont fait l'objet d'une mise à pied à titre conservatoire pour avoir participé à un mouvement de grève illicite entre le 23 janvier et le 25 janvier 2012 et empêché le fonctionnement normal du navire « Le Corse » le 24 janvier 2012 ;

Attendu que le syndicat CGT des marins de Marseille fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes tendant à ce qu'il soit jugé que l'employeur a porté atteinte au droit de grève de ses salariés et que cette atteinte est constitutive d'un trouble manifestement illicite et à ce qu'il soit ordonné sous astreinte la remise au rôle d'équipage des salariés grévistes, alors, selon le moyen :

1°/ que selon l'article L. 1132-2 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal du droit de grève ; qu'il s'ensuit qu'une sanction infligée au salarié qui n'a fait qu'exercer normalement son droit de grève lui cause un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de réparer ; que la paralysie de l'activité qui découle de la grève, exempte de la désorganisation de l'entreprise elle-même, ne fait pas dégénérer le mouvement en abus et ne caractérise pas un exercice anormal du droit de grève ; qu'en qualifiant dès lors d'illicite l'attitude des salariés grévistes mis à pied à titre conservatoire, au seul motif que la présence de ceux-ci sur le navire avait empêché celui-ci de prendre le large, sans relever aucune autre circonstance susceptible d'établir l'existence d'un exercice abusif du droit de grève par les salariés concernés, la cour d'appel s'est déterminée par une motivation inopérante et a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-2 du Code du travail ;

2°/ que l'existence et le caractère manifestement illicite du trouble invoqué s'apprécie au jour où la sanction est infligée, pour fait de grève, au salarié gréviste ; qu'en excluant, par motifs adoptés du premier juge, l'existence d'un trouble manifestement illicite imputable à la SNCM à la suite des mises à pied infligées le 26 janvier 2012 aux salariés grévistes, en raison de la présence au 30 janvier 2012 d'un obstacle installé sur la rampe permettant l'accès des véhicules au navire, ainsi que de manifestations d'agressivité et d'injures constatées au 1er février 2012, et en se déterminant ainsi au regard d'événements survenus après la date des mesures disciplinaires litigieuses, dont il n'apparaît pas de surcroît qu'ils puissent être imputés aux salariés ayant fait l'objet des mesures de mise à pied, la cour d'appel a statué par une motivation inopérante, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1132-2 du Code du travail ;

3°/ qu'en considérant qu'il ne lui apparaissait pas manifestement illicite que des grévistes dont le contrat est suspendu ne figurent plus sur la liste d'équipage du navire auquel ils étaient précédemment affectés et que cette question constituaient en toute hypothèse un débat de fond qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher, cependant que, dès lors que la suspension du contrat de travail des salariés grévistes était constitutive d'un trouble manifestement illicite, en tant qu'elle constituait une sanction portant atteinte au droit de grève, le juge des référés était parfaitement compétent pour sanctionner ce trouble et ordonner la remise au rôle d'équipage des salariés grévistes à compter du 26 janvier 2012, la cour d'appel a violé les articles 809 du Code de procédure civile et L. 1132-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'occupation du navire par les grévistes empêchait celui-ci de prendre le large, ce dont il résultait une entrave à la liberté du travail des salariés non-grévistes, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 6 : Cass. soc., 21 avril 2022, n° 20-18.402, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 9 juillet 2020), M. [Y] [J] est salarié de la société Keolis CIF depuis 2009. Le 16 avril 2015, le syndicat CGT CIF Keolis a déposé un préavis de grève courant du 22 avril 2015 au 31 décembre 2015 pour l'ensemble du personnel de la société Keolis CIF.

2. Le salarié s'est déclaré gréviste le 5 mai 2015. Le 17 juin 2015, l'employeur lui a enjoint de reprendre son poste au motif que, seul de l'entreprise se déclarant encore gréviste, il ne pouvait prétendre poursuivre un mouvement de grève. Il a été licencié le 16 juillet 2015 pour abandon de poste.

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de nullité du licenciement pour exercice normal du droit de grève et de ses demandes subséquentes en réintégration et condamnation, alors :

« 1°/ que tout licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de l'exercice de son droit de grève ou de faits commis pendant l'exercice de ce droit est nul, sauf faute lourde ; si dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier doit mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ; que l'absence de salariés grévistes au cours de la période visée par le préavis, même en cas de préavis de durée illimitée, ne permet pas de déduire que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le préavis déposé le 16 avril 2015 par le syndicat CGT CIF Kéolis permettait l'exercice du droit de grève du 22 avril 2015 à 0 heure jusqu'au 31 décembre 2015 à 24 heures pour l'ensemble du personnel sur la totalité des dépôts et annexes des courriers d'Ile de France ; qu'en déduisant du seul fait que M. [Y] [J] s'était retrouvé être le seul salarié gréviste à compter du 8 juin 2015, la cessation de l'arrêt collectif de travail et en considérant que son absence à compter de cette date ne relevait pas de l'exercice normal de son droit de grève, la cour d'appel a violé les articles L. 2511-1, L. 2512-2 du Code du travail, ensemble l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;

2°/ que dans les services publics, la liberté reconnue aux salariés, seuls titulaires du droit de grève, de prendre part à l'action collective à l'instant et pour la durée qu'ils souhaitent s'oppose à ce que l'employeur licencie un salarié gréviste pour abandon de poste dans la période définie par le préavis déposé par un syndicat représentatif au motif qu'il est le seul à poursuivre le mouvement de grève ; qu'en retenant, pour juger fondé le licenciement pour faute grave motivé par un abandon de poste, qu'il importait peu que l'absence de M. [Y] [J], qui s'est déclaré gréviste, se situait durant la période de préavis de grève déposé par le syndicat CGT CIF Kéolis dès lors qu'il était le seul, après le 8 juin 2015, à cesser le travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2511-1, L. 2512-2 du Code du travail, ensemble l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ».

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2511-1, L. 2512-1, L. 2512-2 du Code du travail et l'alinéa 7 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 :

4. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-18.404, publié ; Cass. soc., 11 février 2015, n° 13-14.607, publié ; Cass. soc., 8 décembre 2016, n° 15-16.078, publié), dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Il en résulte que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève.

5. Dès lors, la cessation de travail d'un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public constitue une grève, peu important le fait qu'un seul salarié se soit déclaré gréviste.

6. Pour dire le licenciement du salarié fondé sur une faute grave, l'arrêt retient qu'alors que le préavis de grève déposé par le syndicat CGT CIF Keolis à compter du 22 avril 2015 courait jusqu'au 31 décembre 2015, le salarié était seul en cessation de travail dans l'entreprise depuis le 8 juin 2015, et qu'informé par l'employeur de cette situation et mis en demeure de reprendre son poste, il est demeuré absent de l'entreprise, si bien qu'il ne pouvait prétendre au statut de gréviste.

7. En statuant ainsi, alors que le salarié était en cessation de travail dans le cadre du préavis de grève déposé par un syndicat représentatif et pendant la période couverte par celui-ci, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 7 : Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021, publié**

1. Selon l'arrêt attaqué ( Paris, 24 janvier 2019), statuant en référé, la Société immobilière et hôtelière (Sasih) est propriétaire d'un immeuble exploité en hôtel de luxe sous la dénomination commerciale Park Hyatt Paris Vendôme. Le nettoyage des chambres est confié à un prestataire extérieur, la société STN-Tefid, environ soixante-quinze salariés de cette société étant affectés à ces tâches.

2. Un mouvement de grève a été déclenché par ces salariés le 25 septembre 2018 portant sur leur statut et leur rémunération.

3. Le 5 octobre 2018, le syndicat CGT des hôtels de prestige et économiques (CGT-HPE), le syndicat Union locale du commerce, des services et de la distribution de Paris (US-CGT du commerce) et plusieurs salariés ont saisi le président du tribunal de grande instance en invoquant l'entrave et les atteintes au droit de grève dont ils auraient été l'objet.

8. Les syndicats et les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leur demande tendant à voir ordonner à la société Sasih de laisser circuler librement au sein de l'établissement Park Hyatt Vendôme les représentants du personnel et les représentants syndicaux conformément à leurs mandats sous astreinte de 1.000 euros par infraction constatée et à condamner la société Sasih à leur payer, à titre provisionnel, à titre de dommages-intérêts en réparation des entraves répétées à la libre circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux, la somme de 10 000 euros sur le fondement de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession (article L. 2132-3 du Code du travail), de rappeler à tout salarié de la société STN Tefid employé sur le site Park Hyatt Paris-Vendôme et participant au mouvement de grève susmentionné soutenu par le syndicat CGT-HPE et le syndicat Union syndicale CGT du Commerce, des services et de la distribution de Paris (US-CGT du Commerce) l'interdiction de faire entrave à la liberté du travail des salariés de la société STN Tefid ne participant pas à ce mouvement de grève et désirant rejoindre leur poste de travail sur le site susmentionné ou quitter ce site en direction de la voie publique, ordonner à Mme O... E... et à M. H..., avec interdiction similaire à toute autre personne participant au mouvement de grève susmentionné, avec au besoin le concours de la force publique, de cesser tout agissement d'entraves à la liberté du travail des salariés de la société STN Tefid ne participant pas à ce mouvement de grève et désirant rejoindre leur poste de travail sur le site susmentionné, consistant notamment à empêcher toute personne de pénétrer depuis la voie publique à l'intérieur de cet hôtel ou de sortir de cet hôtel en direction de la voie publique et de leur interdire l'entrée dans les chambres de l'hôtel Hyatt sans autorisation et l'occupation des bars et restaurants de l'hôtel Hyatt, et de dire que la société Sasih pourra faire appel au concours de la force publique pour faire respecter ces interdictions, alors :

« 1°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ; qu'en affirmant que la finalité reconnue à la liberté de circulation était de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, pour en déduire que la société Sasih avait à juste titre adopté la décision, au cours des journée des 1er et 3 octobre 2018, d'empêcher toute nouvelle intrusion au sein de l'hôtel Park Hyatt et rejeter la demande des exposants tendant à voir ordonner à la société Sasih de laisser circuler librement au sein de l'établissement Park Hyatt Paris-Vendôme les représentants du personnel et syndicaux conformément à leurs mandats, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du Code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

2°/ que les salariés investis d'un mandat représentatif peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ; que cette liberté de circulation, d'ordre public absolu, n'a pas pour seule finalité de prendre les contacts utiles auprès des salariés travaillant dans l'entreprise, sous réserve de ne pas porter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, et qu'elle ne peut être restreinte par l'employeur en cas de grève dans l'entreprise ; qu'en affirmant, par motifs adoptés, que la société Sasih pouvait interdire l'intrusion de tout instrument d'émission sonore et faire suivre à l'intérieur de son établissement les représentants du personnel et syndicaux par des membres de sa direction ou de son service de sécurité dans le but de prévenir la réalisation de débordements et de garantir la sérénité et la sécurité au travail des personnels non-grévistes, la cour d'appel a violé les articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du Code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

3°/ que l'occupation des lieux de restauration d'un hôtel par les représentant du personnel n'est pas constitutive d'un trouble manifestement illicite dès lors qu'elle ne vise que l'information des salariés ; qu'en affirmant que l'occupation des lieux de restauration de l'hôtel était constitutive d'un trouble manifestement illicite aux seuls motifs qu'elle emportait une atteinte évidente à l'image de l'hôtel à l'égard de la clientèle sans avoir précisé combien de temps avait duré cette occupation et si elle avait dépassé la simple information des salariés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des articles L. 2315-5, L. 2325-11 et L. 2143-20 du Code du travail dans leurs rédactions alors applicables, ensemble l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme et les articles 12 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ».

Réponse de la Cour

10. Il résulte de l'article L. 2143-20 du Code du travail, et des articles L. 2315-5 et L. 2325-11 alors applicables du même code, que les représentants du personnel et les représentants syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

11. La liberté de circulation des représentants du personnel et des représentants syndicaux au sein de l'entreprise est un principe d'ordre public, qui ne peut donner lieu à restrictions qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène ou de sécurité ou en cas d'abus. Elle s'exerce de la même façon en cas de mouvement de grève.

12. En l'espèce, sans remettre en cause la légitimité d'une action revendicative des représentants du personnel et syndicaux, pouvant s'exercer sous la forme d'une cessation collective et concertée du travail, la cour d'appel a relevé, par motifs propres et adoptés, qu'il avait été constaté, notamment par des actes d'huissier, de la part des représentants participant au mouvement de grève des comportements apportant une gêne anormale au travail des salariés et à la clientèle de l'hôtel, les 25 septembre 2018 (usage de mégaphone et montée dans les étages de l'hôtel pour interpeller les salariés non-grévistes) et 30 septembre 2018 (distribution de tracts aux clients, cris et usage de sifflets, montée dans les étages de l'hôtel pour intimider les salariés non-grévistes ; entrée de force dans une chambre de l'hôtel). Estimant que ces comportements étaient abusifs et constituaient par conséquent un trouble manifestement illicite, elle a pu en déduire que les restrictions provisoires imposées par l'employeur, consistant dans un premier temps dans l'interdiction d'accès à l'hôtel, puis, après quelques jours, à conditionner l'accès (entrée sans sifflets, ni mégaphone, ni chasubles ; contact à distance par un membre de la direction ou de la sécurité, interdiction d'entrée dans les chambres d'hôtel sans autorisation), étaient justifiées et proportionnées aux abus constatés.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le quatrième moyen, pris en sa seconde branche :

14. Les syndicats et les salariés font grief à l'arrêt d'interdire aux exposants et à toute personne agissant de concert avec eux, d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique en-deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel Hyatt et de dire que la société Sasih pourra faire appel au concours de la force publique pour faire respecter cette interdiction, alors « qu'en vertu du principe de séparation des pouvoirs et de séparation des autorités administratives et judiciaires, le juge judiciaire n'est pas compétent pour ordonner des mesures de police administrative, ressortissant à la seule compétence de l'autorité administrative de police sous le contrôle des juridictions de l'ordre administratif ; que constitue une mesure de police administrative la mesure visant préventive visant à garantir le maintien de l'ordre et de la tranquillité publics sur la voie publique ; qu'en l'espèce, en s'estimant compétente pour interdire l'utilisation d'instruments sonores sur la voie publique, et autoriser au besoin le recours la force publique pour assurer l'exécution de cette interdiction, qui constituait une mesure de police administrative, la cour d'appel a violé le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les lois des 16-24 août 1790 et du 16 fructidor an III ».

Réponse de la Cour

Vu le principe de séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790 et le décret du 16 fructidor an III :

15. Pour accueillir la demande de l'employeur tendant à interdire aux salariés grévistes et à toute personne agissant de concert avec eux d'utiliser des instruments sonores sur la voie publique, en deçà d'un périmètre de 200 mètres autour de l'hôtel et à être autorisé à défaut à faire appel à la force publique, l'arrêt énonce que la compétence du juge des référés judiciaire ne doit pas être écartée sur cette demande, dès lors qu'il est constaté que les grévistes font une utilisation abusive de matériels sonores aux fins notamment d'apporter une gêne aux clients de l'hôtel.

16. En statuant ainsi, alors que, sauf disposition spéciale, le juge judiciaire n'a pas compétence pour faire respecter l'ordre sur la voie publique et prévoir dans ce cadre des mesures d'interdiction ou le recours à la force publique, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

Par ces motifs : casse et annule.

**DOC. 8 : Cons. d’Etat, 27 mai 2021, n° 433078**

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que M. B... a été recruté en octobre 1999 par la société Alcatel Lucent Submarine Networks (ALSN) en qualité d'opérateur de fabrication au sein de l'établissement situé à Calais. Par une décision du 9 septembre 2014, confirmée sur recours hiérarchique par le ministre chargé du travail, l'inspecteur du travail de l'unité territoriale du Pas-de-Calais a refusé d'autoriser la société ALSN à licencier M. B..., salarié protégé, estimant que les agissements fautifs commis par l'intéressé à l'occasion d'une grève ayant affecté l'établissement de Calais au mois de juin 2014 n'étaient pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Toutefois, par un jugement du 12 juillet 2017, le tribunal administratif de Lille, à la demande de la société ALSN, a annulé pour excès de pouvoir les décisions de l'inspecteur du travail et du ministre chargé du travail. M. B... se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 29 mai 2019 par lequel la cour administrative d'appel de Douai a rejeté son appel.

2. Les salariés légalement investis de fonctions représentatives qui bénéficient, dans l'intérêt des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle, ne peuvent être licenciés qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail. Lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, il ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées par l'intéressé ou avec son appartenance syndicale. Dans le cas où la demande est motivée par un comportement fautif, il appartient à l'inspecteur du travail saisi et, le cas échéant, au ministre compétent, de rechercher, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement, compte tenu de l'ensemble des règles applicables à son contrat de travail, notamment, dans le cas de faits survenus à l'occasion d'une grève, des dispositions de l'article L. 2511-1 du Code du travail aux termes duquel "l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié" et des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi.

3. La cour administrative d'appel de Douai a relevé, par des constatations souveraines non arguées de dénaturation, qu'il ressortait des pièces du dossier qui lui étaient soumis, "que M. B... a, à plusieurs reprises entre le 16 et le 19 juin 2014, bloqué physiquement l'accès à une cabine de commande de délovage de câble, empêchant ainsi non seulement des salariés de la société ALSN, mais aussi des salariés de la société MetL, partenaire de la société ALSN, de travailler. Le 19 juin 2014, il a aussi bloqué, à partir de 14 heures, l'accès à un navire, en occupant l'échelle de coupée, empêchant ainsi les salariés de la société MetL de travailler". Elle a également souverainement relevé qu'il ressortait des pièces du dossier "que le blocage illicite de l'établissement de Calais résulte principalement du fait de M. B..., présent, de manière récurrente, lors de chaque constatation d'huissier, et qui a porté des atteintes à la liberté du travail, commettant à cette occasion plusieurs voies de fait à l'encontre de membres du personnel de la société ALSN qui tentaient de s'acquitter de leurs missions" et a souligné le rôle prépondérant, constant et particulièrement actif de M. B... dans ces actions dont a résulté une entrave à la liberté du travail d'autres salariés. En jugeant que ces faits, qui ne sont pas en eux-mêmes contestés en cassation, étaient d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de M. B... et ne pouvaient être regardés comme se rattachant à l'exécution normale de ses mandats représentatifs, alors même que le blocage n'avait pas affecté le site de production des câbles lui-même, la cour administrative d'appel, qui n'avait pas à rechercher si ces blocages avaient porté une atteinte grave aux intérêts de la société, n'a pas commis d'erreur de droit, ni inexactement qualifié les faits de l'espèce.

4. Il résulte de ce qui précède que le pourvoi de M. B... doit être rejeté.

**DOC. 9 : Cass. soc., 25 septembre 2001, n° 99-43.628**

Attendu que, durant l'année 1993, la direction de l'établissement de Toulouse de la Grande Paroisse a élaboré un plan de productivité accompagné d'un plan social mettant en place des réductions d'effectifs ; qu'au début du mois de septembre 1994, la direction a voulu mettre en place les mesures prévues par ce plan dans deux ateliers, l'un dit NH3, où un poste devait être supprimé, l'autre dit ACD où une réorganisation du travail devait conduire à la mise en place d'une sixième équipe ; que ces deux ateliers se sont mis en grève avec préavis à quatre reprises entre le 19 septembre et le 14 octobre 1994 ; que, le 7 octobre 1994, s'est tenue une réunion extraordinaire du comité d'établissement à l'issue de laquelle un avis négatif a été donné sur la fermeture des ateliers ; que, néanmoins, dès le 13 octobre 1994, deux notes de service ont annoncé le dépostage du service NH3 et de l'atelier ACD avec perte immédiate de la prime d'alternance, suppression des paniers de nuit et des primes d'atelier, ces pertes de rémunération étant apparues sur les bulletins de salaire des mois d'octobre et novembre 1994 ; que, le 3 octobre 1995, les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande en remboursement de perte de rémunération et d'octroi de dommages-intérêts ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Toulouse, 30 avril 1999) d'avoir dit constitutive d'un "lock-out" illicite la mesure de fermeture de deux ateliers décidée le 13 octobre 1994 par la société La Grande Paroisse et d'avoir, en conséquence, condamné cette société à payer aux salariés les diverses primes dont le dépostage de ces ateliers pour d'autres affectations avec horaire de jour les avaient privés, alors, selon le moyen :

1 / qu'en se bornant à affirmer "qu'il résulte des notes qui ont suivi la réunion du 7 octobre 1994 que la fermeture des deux ateliers constituait pour l'employeur une mesure de rétorsion et une mesure pour amener les salariés à renoncer à leur mouvement de grève", sans procéder à aucune analyse de ces notes, ni fournir aucune explication de la conclusion qu'elle en tirait, la cour d'appel a statué par une simple affirmation en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

2 / qu'en s'abstenant de rechercher si, comme le soutenait la société La Grande Paroisse et comme l'avaient retenu les premiers juges, les mesures prises n'étaient pas nécessaires pour assurer la protection du personnel et des matériels, seul critère de la licéité du lock-out, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1147 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la fermeture des ateliers avait été décidée pour amener les salariés à renoncer à leur mouvement de grève et qu'elle constituait une mesure de rétorsion illicite, a exactement décidé que ceux-ci étaient fondés dans leurs demandes de paiement des sommes qui avaient été supprimées en raison du travail de jour résultant de leur nouvelle affectation pendant la fermeture des ateliers ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

**DOC. 10 : Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-26.600, publié**

Attendu, selon les arrêts attaqués (Basse-Terre, 16 juillet 2012), que M. X... et six autres salariés de l'Association de formation des entreprises (dite ASFO Guadeloupe) ont participé à un mouvement de grève du 15 avril au 31 août 2009 ; que soutenant n'avoir pu reprendre le travail le 1er septembre 2009 à la suite de la décision de l'employeur de fermer l'entreprise le même jour, ils ont saisi la juridiction prud'homale le 15 septembre suivant de demandes tendant à la résiliation judiciaire de leur contrat de travail et à la condamnation de leur employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture, de dommages-intérêts et de rappels de salaires ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; qu'il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses propres obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et, le cas échéant, de prononcer le licenciement de l'intéressé ; qu'en se fondant sur la circonstance que les salariés avaient manqué à leurs obligations pour les débouter de leur demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, cependant qu'il lui appartenait de rechercher si l'employeur avait commis des manquements justifiant la résiliation du contrat de travail à ses torts, peu important que les salariés aient, eux-mêmes, commis des manquements qu'il était loisible à l'employeur de sanctionner en usant de son pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code civil ;

2°/ que le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en affirmant que les manquements qui étaient reprochés aux salariés grévistes avaient été admis par les salariés, cependant qu'ils étaient demeurés silencieux sur ces faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du Code civil ;

3°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si, à compter du 1er septembre 2009, l'employeur avait ou non fourni du travail aux salariés en leur confiant notamment des missions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code civil ;

4°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que le contrat de travail comporte l'obligation pour l'employeur de fournir du travail au salarié ; qu'il appartient à l'employeur de justifier qu'il a satisfait à cette obligation ; qu'en reprochant aux salariés de ne pas rapporter la preuve de l'exécution de leurs fonctions à compter du 1er septembre 2009, cependant que l'employeur devait justifier avoir fourni du travail aux salariés en leur confiant des missions, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble les articles 1184 et 1315 du Code civil ;

5°/ que la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de ce dernier à ses obligations contractuelles ; que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ; que manque à son obligation de bonne foi l'employeur qui modifie unilatéralement les conditions de travail du salarié sans en aviser ce dernier ; qu'en déboutant les salariés de leur demande de résiliation, sans rechercher, contrairement aux premiers juges, si le transfert d'activité dans d'autres locaux n'était pas constitutif d'un abus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1231-1 du Code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du Code civil ;

6°/ que le "lock-out" intervenu postérieurement à l'annonce de la reprise du travail constitue une mesure illicite ; qu'en écartant l'existence d'un lock-out illicite, sans rechercher, ainsi qu'elle y était pourtant expressément invitée, si la fermeture des locaux était intervenue le 1er septembre 2009, date à laquelle elle a constaté que les salariés grévistes avaient annoncé la reprise de leur travail le jour même, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1147 du Code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que la reprise du travail, après accord partiel entre la direction et les salariés grévistes sur certaines revendications, s'était effectuée dans des conditions anormales d'exécution des contrats de travail, les salariés ayant refusé de se soumettre à l'autorité de leur employeur qui n'avait plus ni la maîtrise des outils comptables de l'entreprise, ni le libre accès à ses locaux, dont les nouvelles clés n'ont été remises par les salariés à la direction qu'en mai 2011 ; qu'elle a ainsi caractérisé l'existence d'une situation contraignante de nature à libérer l'employeur de son obligation de fournir du travail aux salariés à compter du 1er septembre 2009 ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté qu'à compter de cette date l'employeur s'était trouvé dans l'impossibilité d'accéder à ses locaux et d'exercer son pouvoir de direction à l'égard des salariés, elle a, procédant aux recherches prétendument omises, pu en déduire qu'il n'avait commis aucun manquement en transférant son activité dans d'autres locaux ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.