SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 31 janvier 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 131 FS-B+R

Pourvoi n° Y 22-11.770

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 31 JANVIER 2024

La société Securitas France, société à responsabilité limitée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], ayant un établissement au [Adresse 3], a formé le pourvoi n° Y 22-11.770 contre l'arrêt rendu le 7 janvier 2022 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [D] [S], domicilié [Adresse 4],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Securitas France, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [S], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 20 décembre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Ott, Sommé, Bouvier, Bérard, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Ollivier, Arsac, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à la société Securitas France du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 7 janvier 2022), M. [S] a été engagé en qualité d'agent de sécurité par la société Securitas France (la société) selon contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel du 4 août 2006. Au dernier état de la relation de travail, il occupait l'emploi d'agent de sécurité confirmé et percevait un salaire de base correspondant à un temps de travail de 76 heures par mois.

3. Aux termes de l'avenant à son contrat de travail du 28 juillet 2011, l'aménagement du temps de travail du salarié a été défini par la société selon l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010 prévoyant notamment une organisation du temps de travail sur treize semaines.

4. Le 29 mars 2016, le salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse.

5. Le 13 mai 2016, il a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, contester le bien fondé de son licenciement et demander paiement de diverses sommes à titre salarial et indemnitaire.

6. Devant la cour d'appel, il a invoqué, par voie d'exception, l'illégalité de l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010.

Examen du moyen

Sur le moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de condamner la société à payer au salarié une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse

7. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui est irrecevable.

Sur le moyen, pris en sa deuxième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de condamner la société à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents

Enoncé du moyen

8. La société fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de la condamner à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents, alors « qu'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 ; que si, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que ces dispositions ne privaient 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 oeuvre, c'est à la condition que les moyens invoqués à l'appui d'une telle exception ne portent que sur le fond du droit et non sur la forme et la procédure de négociation et de signature ; qu'en l'espèce, pour requalifier le contrat à temps partiel de M. [S] en un contrat à temps plein et condamner l'exposante au paiement de rappels de salaire, la cour d'appel a retenu que le salarié pouvait soulever par voie d'exception l'illégalité de l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010 sur le fondement duquel le contrat de travail à temps partiel du salarié avait été conclu et que dès lors que les délégués syndicaux centraux signataires de l'accord n'avaient pas fait l'objet d'une nouvelle désignation après les élections intervenues quelques semaines auparavant, l'accord était inopposable au salarié ; qu'en se déterminant ainsi, quand il était constant que les mandats des délégués syndicaux centraux avaient été renouvelés, même s'ils ne l'avaient pas été dans les formes en raison de la concomitance des élections et de la signature de l'accord, la cour d'appel, qui s'est fondée sur une illégalité afférente à la forme ou, à tout le moins, à la procédure de négociation de l'accord, laquelle ne pouvait être invoquée par la voie de l'exception, a violé l'article L. 2262-14 du code du travail. »

Réponse de la Cour

9. 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.

10. 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 oeuvre, 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.

11. A cet égard, il résulte d'une jurisprudence établie du Conseil d'Etat (CE, Ass., 18 mai 2018, n° 414583, publié au Recueil Lebon), que le contrôle exercé par le juge administratif sur un acte qui présente un caractère réglementaire porte sur la compétence de son auteur, les conditions de forme et de procédure dans lesquelles il a été édicté, l'existence d'un détournement de pouvoir et la légalité des règles générales et impersonnelles qu'il énonce, lesquelles ont vocation à s'appliquer de façon permanente à toutes les situations entrant dans son champ d'application tant qu'il n'a pas été décidé de les modifier ou de les abroger. Le juge administratif exerce un tel contrôle lorsqu'il est saisi, par la voie de l'action, dans le délai de recours contentieux. En outre, en raison de la permanence de l'acte réglementaire, la légalité des règles qu'il fixe, comme la compétence de son auteur et l'existence d'un détournement de pouvoir doivent pouvoir être mises en cause à tout moment, de telle sorte que puissent toujours être sanctionnées les atteintes illégales que cet acte est susceptible de porter à l'ordre juridique. Après l'expiration du délai de recours contentieux, une telle contestation peut être formée par voie d'exception à l'appui de conclusions dirigées contre une décision administrative ultérieure prise pour l'application de l'acte réglementaire ou dont ce dernier constitue la base légale. Elle peut aussi prendre la forme d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la décision refusant d'abroger l'acte réglementaire, comme l'exprime l'article L. 243-2 du code des relations entre le public et l'administration aux termes duquel : "L'administration est tenue d'abroger expressément un acte réglementaire illégal ou dépourvu d'objet, que cette situation existe depuis son édicton ou qu'elle résulte de circonstances de droit ou de fait postérieures, sauf à ce que l'illégalité ait cessé [...]". Si, dans le cadre de ces deux contestations, la légalité des règles fixées par l'acte réglementaire, la compétence de son auteur et l'existence d'un détournement de pouvoir peuvent être utilement critiquées, il n'en va pas de même des conditions d'édition de cet acte, les vices de forme et de procédure dont il serait entaché ne pouvant être utilement invoqués que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'acte réglementaire lui-même

et introduit avant l'expiration du délai de recours contentieux (§ 2 à 4).

12. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation, ou si l'existence de négociations séparées est établie, ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci (Soc., 8 mars 2017, pourvoi n° 15-18.080, Bull. 2017, V, n° 46). Selon cette même jurisprudence, l'employeur est tenu de mener loyalement les négociations d'un accord collectif notamment en mettant à disposition des organisations participant à la négociation les éléments d'information indispensables à celle-ci (Soc., 6 janvier 2016, pourvoi n° 15-10.975, Bull. 2016, V, n° 2 ; Soc., 9 octobre 2019, pourvoi n° 19-10.780, publié).

13. Il en résulte que, si un salarié, au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif, ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu, il peut, en revanche, invoquer à l'appui de cette exception le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires, telles que prévues, pour les accords d'entreprise ou d'établissement, par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du code du travail.

14. C'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a retenu que la forclusion instituée par l'article L. 2262-14 du code du travail n'était pas applicable en l'espèce dès lors que l'inopposabilité de l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010 était invoquée par voie d'une exception tirée de ce que les premières élections professionnelles postérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 s'étaient tenues dans l'entreprise au mois de juin 2010, soit antérieurement à la signature de l'accord collectif du 1er juillet 2010 de substitution à l'accord relatif à la durée, l'aménagement du temps de travail et aux salaires du 30 juin 1999 et de ses avenants et que les mandats des délégués syndicaux signataires de cet accord n'avaient pas été renouvelés entre ces élections et la signature de l'accord collectif.

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

Mais sur le moyen, pris en sa quatrième branche, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de condamner la société à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents

Enoncé du moyen

16. La société fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de la condamner à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents, alors « que la régularité d'un accord collectif s'apprécie au regard des conditions légales et réglementaires en vigueur lors de sa signature ; qu'elle avait souligné qu'à la date de signature de l'accord d'entreprise, les dispositions légales applicables, issues de la loi 2008-789 du 20 août 2008, ne prévoyaient nullement que le mandat de délégué syndical prenait fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel ; que, pour écarter cette objection, la cour d'appel a retenu que "depuis un arrêt du 10 mars 2010 (Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.347, Bull. 2010, V, n° 58), soit avant la signature de l'accord d'entreprise litigieux, il est jugé que le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution" ; qu'en statuant ainsi, en l'état d'un texte ne prévoyant nullement la solution retenue, et en se fondant sur un arrêt relatif au seul cas des représentants syndicaux au comité d'entreprise, la question du renouvellement du mandat des représentants syndicaux n'ayant été tranchée que par un arrêt du 22 septembre 2010, postérieur à la signature de l'accord, la cour d'appel a violé les articles L. 2232-12 et L. 2232-11 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi 2008-789 du 20 août 2008. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2232-11 et L. 2232-12, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, du code du travail :

17. Aux termes de l'article L. 2232-12, alinéa 1, du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

18. Le juge saisi d'un recours en nullité contre les conventions ou accords collectifs apprécie leur conformité au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la conclusion de ces conventions ou accords collectifs.

19. Aux termes de l'article 13 de la loi susvisée du 20 août 2008, les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies.

20. Toutefois, par arrêt du 22 septembre 2010 (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, Bull. 2010, V, n° 188, publié au Rapport annuel), la Cour de cassation a jugé que le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

21. Pour requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et condamner la société à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents, l'arrêt retient que les premières élections professionnelles postérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 se sont tenues dans l'entreprise au mois de juin 2010, soit antérieurement à la signature de l'accord du 1er juillet 2010 de substitution à l'accord relatif à la durée, l'aménagement du temps de travail et aux salaires du 30 juin 1999 et de ses avenants et que les mandats de délégués syndicaux signataires de cet accord n'ont pas été renouvelés entre ces élections et la signature de l'accord collectif du 1er juillet 2010, que, depuis un arrêt du 10 mars 2010 (Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.347, Bull. 2010, V, n° 58), soit avant la signature de l'accord d'entreprise litigieux, il est jugé que le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution, que, par conséquent, les délégués syndicaux ayant signé l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010 ne disposaient pas d'un pouvoir pour ce faire et qu'il en résulte que cet accord d'entreprise n'est pas opposable au salarié.

22. En statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de l'article L. 2232-12 du code du travail tel qu'interprété à la date de la conclusion de l'accord collectif en cause, antérieurement à l'arrêt précité de la Cour de cassation du 22 septembre 2010, que le mandat des délégués syndicaux avait pris fin, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

23. La cassation des chefs de dispositif requalifiant le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et condamnant la société à payer au salarié certaines sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la société aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci.

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et condamne la société Securitas France à payer à M. [S] les sommes de 26 586 euros à titre de rappel de salaire outre 2 658 euros de congés payés afférents, assortis d'intérêts au taux légal à compter du 5 mai 2017, l'arrêt rendu le 7

janvier 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne M. [S] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente et un janvier deux mille vingt-quatre.