



Notice au rapport relative à l'arrêt n° 345 du 2 mars 2022 Pourvoi n° 20-16.002 – Chambre sociale

La chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à tirer les conséquences de la décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018 du Conseil constitutionnel statuant sur la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances n° 2017-1385 à n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et, notamment, sur la constitutionnalité de l'article L. 2262-14 du code du travail.

Selon ce texte résultant de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, « 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 ».

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 ».

Dans sa décision, le Conseil constitutionnel a jugé que l'article L. 2262-14 du code du travail « ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par la voie de l'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre » et qu'il en résulte que cette disposition 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.

S'agissant en l'espèce de la contestation d'un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, réservant au seul comité central d'entreprise les consultations obligatoires récurrentes, par un comité d'établissement ayant ordonné une expertise en estimant qu'il devait être consulté sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, la question se posait de savoir si l'exception

d'illégalité d'un accord collectif d'entreprise devait être admise à d'autres personnes que le salarié.

Dans la mesure où le Conseil constitutionnel a seulement précisé les conditions de la constitutionnalité de l'article L. 2262-14 du code du travail au regard du droit à un recours juridictionnel effectif, sa décision ne pouvait conduire à exclure la possibilité pour d'autres personnes que le salarié de soulever, dans un litige individuel, une telle exception d'illégalité.

C'est ce qu'admet au profit d'un comité d'établissement l'arrêt ici commenté du 2 mars 2022 prononcé en plénière de chambre par la chambre sociale de la Cour de cassation, au visa du 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.

Toutefois, il résulte de la jurisprudence constante de la chambre sociale qu'un comité d'entreprise – et aujourd'hui un comité social et économique – est irrecevable à intenter une action ou intervenir dans une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions conventionnelles générales, car ce n'est pas lui qui assure la défense des salariés et de l'intérêt collectif de la profession, mais les organisations syndicales ([Soc., 14 décembre 2016, pourvoi n° 15-20.812, Bull. 2016, V, n° 255](#) ; [Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.899, Bull. 2014, V, n° 271](#)). En revanche, de façon tout autant traditionnelle, la chambre sociale admet depuis longtemps l'intérêt à agir d'un comité d'entreprise à l'encontre d'un accord collectif dès lors qu'il s'agit de défendre ses droits propres, notamment à l'information-consultation ([Soc., 5 mai 1998, pourvoi n° 96-13.498, Bull. 1998, V, n° 219, publié au Rapport annuel](#) ; [Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 01-12.094, Bull. 2003, V, n° 105, publié au Rapport annuel](#)).

L'arrêt du 2 mars 2022 reconnaît dès lors le droit pour un comité d'établissement – et désormais pour un comité social et économique – d'invoquer l'exception d'illégalité d'un accord collectif lorsqu'il s'agit pour lui de défendre un droit propre, ce qui est le cas ici où un comité d'établissement qui a désigné un expert dans le cadre de la consultation récurrente sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale, voit cette décision contestée par l'employeur au motif qu'un accord collectif d'entreprise dispose que cette information-consultation a lieu au seul niveau du comité central d'entreprise.

En décider autrement aurait suscité de graves difficultés au regard du droit à un recours juridictionnel effectif et aurait privé l'institution représentative du personnel de la possibilité de défendre ses prérogatives, en contradiction avec l'article 8 de la directive 2002/14/CE précitée qui impose aux États membres de prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives (voir également, sur l'influence de cette disposition du droit de l'Union européenne, s'agissant des délais de consultation de l'institution représentative du personnel : [Soc., 26 février 2020, pourvoi n° 18-22.759 publié au Bulletin et au Rapport annuel](#)).

Une fois l'exception d'illégalité admise, la Cour de cassation a dû prendre une position de principe sur le point de savoir si, en application de la loi n° 2015-994 du 17 août

2015 relative au dialogue social et à l'emploi, dite loi Rebsamen, et avant les ordonnances de 2017 précitées qui en ont reconnu explicitement la possibilité, un accord collectif d'entreprise peut, au titre des « modalités » des consultations récurrentes du comité d'entreprise, prévoir que, sur la politique économique et sur la politique sociale (deux des trois consultations récurrentes, à côté des orientations stratégiques de l'entreprise), seul le comité central d'entreprise – et non les comités d'établissements – sera consulté.

L'article L. 2323-7, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, prévoyait qu'un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 du même code, peut définir « les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ». L'actuel article L. 2312-19, 3°, du code du travail, issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, prévoit désormais qu'un accord collectif d'entreprise peut prévoir « les niveaux auxquels les consultations sont conduites et, le cas échéant, leur articulation ».

Dans la mesure où la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 avait permis la fusion des institutions représentatives du personnel par voie d'accord collectif, préfigurant en cela les ordonnances du 22 septembre 2017 précitées, la chambre sociale de la Cour de cassation a estimé qu'admettre un tel aménagement plus limité par voie d'accord collectif était conforme à l'intention du législateur, eu égard à la place accrue de la négociation collective, notamment dans le domaine du dialogue social qui est au cœur du rôle et des compétences des organisations syndicales ayant négocié et signé l'accord collectif en cause.

Par ailleurs, l'aménagement des délais de consultation de l'institution représentative du personnel faisant l'objet de dispositions législatives distinctes, il aurait été malaisé de discerner ce que pouvaient recouvrir, dans l'hypothèse d'une solution inverse, ces « modalités » à propos desquelles la loi du 17 août 2015 précitée permettait l'adoption d'un accord collectif dérogatoire.

La légalité de l'accord collectif d'entreprise a donc été reconnue par la décision du 2 mars 2022.