

5 janvier 2022  
Cour de cassation  
Pourvoi n° 20-17.113

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00035

**Texte de la décision**

**Entête**

SOC. / ELECT

CDS

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 5 janvier 2022

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 35 F-D

Pourvoi n° Q 20-17.113

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 JANVIER 2022

Le syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay Institut Curie, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° Q 20-17.113 contre le jugement rendu le 24 juin 2020 par le tribunal judiciaire de Paris (contentieux des élections professionnelles), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [O] [H], domicilié [Adresse 6],

2°/ à Mme [Z] [V], épouse [D], domiciliée [Adresse 5],

3°/ à l'Institut Curie,

4°/ au syndicat CFDT,

5°/ au syndicat FO,

ayant tous trois leur siège [Adresse 3],

6°/ à M. [N] [L], domicilié [Adresse 2],

7°/ à M. [K] [P], domicilié [Adresse 1],

8°/ à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Sommé, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay Institut Curie, de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de l'Institut Curie, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du syndicat CFDT et de M. [P], après débats en l'audience publique du 10 novembre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Sommé, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Paris, 24 juin 2020), au sein de la Fondation Institut Curie (l'Institut) un accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel a été conclu le 19 avril 2019 entre l'employeur et deux

organisations syndicales représentatives, les syndicats CFDT et FO, fixant à trois le nombre d'établissements distincts pour la mise en place du comité social et économique (CSE), soit l'établissement ensemble hospitalier, l'établissement centre de recherche et l'établissement siège. Cet accord a fixé la délégation du personnel au CSE central à quatorze titulaires et quatorze suppléants.

2. Les élections professionnelles se sont déroulées le 12 novembre 2019 pour le premier tour et le 26 novembre suivant pour le second tour.

3. Le 9 janvier 2020, l'Institut et les organisations syndicales signataires de l'accord du 19 avril 2019 ont conclu un avenant n° 1 à cet accord qui a, notamment, porté le nombre de sièges au CSE central à seize titulaires et seize suppléants.

4. Le même jour, l'Institut a présenté aux organisations syndicales un projet d'accord d'entreprise pour répartir les sièges au CSE central par collège et par établissement. Faute d'accord, le syndicat CGT, le 29 janvier 2020, et l'employeur, le 30 janvier 2020, ont saisi le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France pour qu'il soit procédé à cette répartition.

5. Par décision du 27 février 2020, le Direccte a validé la proposition de l'employeur en répartissant les sièges au sein du CSE central sur la base de seize sièges titulaires et seize sièges suppléants en fonction des effectifs par collège.

6. Contestant cette décision, par requêtes reçues les 26 février et 12 mars 2020, le syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay (le syndicat CGT), M. [H] et Mme [V] ont saisi le tribunal judiciaire pour obtenir l'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie, portant la date du 9 janvier 2020, l'annulation de la décision du Direccte du 27 janvier 2020 et la répartition des sièges au sein du CSE de l'Institut sur la base de quatorze sièges titulaires et quatorze sièges suppléants, de façon égalitaire entre les différents établissements.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche, ci-après annexé

## Motivation

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 n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première à troisième branches

Enoncé du moyen

8. Le syndicat CGT fait grief au jugement de le débouter, « ainsi que M. [H] et Mme [V] », de leur demande d'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie portant la date du 9 janvier 2020, alors :

« 1°/ qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail que la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité qui doit dès lors, pour être valable, comporter la signature des parties qui l'ont conclu ; que le tribunal judiciaire a lui-même constaté que l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel de l'Institut Curie, daté du 9 janvier 2020, portait un paraphe pour signature au nom du président du directoire, M. [F] [C], représentant l'employeur, lequel ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers manifestement par un système de copie, qu'il ne s'agissait donc ni d'une signature originale, ni d'une signature électronique, laquelle répond à des conditions de validité et d'intégration à l'acte spécifiques ; qu'en disant néanmoins valide l'accord litigieux, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2231-3 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil ;

2°/ que selon l'article L. 2232-12 du code du travail, 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 syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économiques ; qu'après avoir constaté que le paraphe figurant sur l'avenant litigieux pour signature au nom du président du directoire, M. [F] [C], représentant de l'employeur, ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers par un système de copie, le tribunal judiciaire qui a néanmoins jugé, pour dire valide l'accord litigieux, qu'il devait être considéré comme signé de l'employeur au motif inopérant que la signature non originale avait été apposée sur ordre du président du directoire et était reconnue par le donneur d'ordre, sans qu'il résulte de ses constatations que la signature contestée ait émané d'une personne habilitée à représenter l'employeur, a violé les articles L. 2232-12 et L. 2231-3 du code du travail ;

3°/ que l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie prévoit que cet accord prend effet à compter de sa date de signature et que « chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre simple en main propre contre décharge. Une négociation de révision pourra alors être engagée à l'issue d'une période d'un an, à compter de la date de prise d'effet du présent accord » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'aucune négociation en vue de la révision de l'accord ne pouvait être engagée avant un délai d'un an à compter de la signature de l'accord, soit avant le 19 avril 2020 ; qu'en jugeant, pour dire valide et applicable l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel, daté du 9 janvier 2020, que l'obligation d'engager la révision un an seulement après la signature de l'accord ne s'imposait que si la révision était sollicitée par une seule partie à l'accord, le tribunal judiciaire a violé les dispositions de l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

9. En premier lieu, ayant relevé que sur l'avenant du 9 janvier 2020 était apposé par un système de copie un paraphe pour signature au nom du président du directoire, représentant l'employeur, le tribunal, qui a constaté que cette signature avait été apposée par un tiers sur ordre du président du directoire, ce que celui-ci avait expressément reconnu, a pu en déduire que l'avenant litigieux avait été valablement signé par l'employeur.

10. En second lieu le tribunal, qui a constaté que toutes les parties à l'accord du 19 avril 2019 avaient accepté de négocier l'avenant du 9 janvier 2020 avant l'expiration du délai d'un an courant à compter de la date de prise d'effet de l'accord du 19 avril 2019, prévu par l'article 9 de cet accord pour engager une négociation de révision, et relevé que l'avenant du 9

janvier 2020 était dérogatoire aux conditions de révision prévu par l'article 9, a fait ressortir qu'en décidant de réviser l'accord avant l'issue de la période d'un an, les parties signataires de l'accord avaient expressément dérogé à ce délai d'un an.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

12. Le syndicat CGT fait grief au jugement, après l'avoir débouté de sa demande d'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la représentation du personnel au sein de l'Institut Curie, de fixer la délégation du personnel au CSE central de l'Institut Curie ainsi qu'il suit :

pour l'établissement ensemble hospitalier :

- collège 1 : deux membres titulaires et deux membres suppléants,
- collège 2 : six membres titulaires et six membres suppléants,
- collège 3 : trois membres titulaires et trois membres suppléants

pour l'établissement centre de recherche :

- collège 1 : un membre titulaire et un membre suppléant,
- collège 2 : deux membres titulaires et deux membres suppléants,
- collège 3 : un membre titulaire et un membre suppléant,

pour l'établissement siège :

- collège 2 : un membre titulaire et un membre suppléant, alors :

« 1°/ que la cassation du jugement sur le premier moyen de cassation en ce qu'il a été jugé que l'avenant n° 1 du 9 janvier 2020 réformant l'accord collectif du 19 avril 2019 constituait un accord d'entreprise valide entraînera automatiquement, en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la cassation du jugement en ce qu'il a décidé d'une répartition des sièges de la délégation du personnel au comité social et économique central de l'Institut Curie entre les trois établissements de ce derniers opérée sur la base d'un nombre total de 16 sièges, fixé par l'avenant litigieux du 9 janvier 2020, et non sur la base des 14 sièges prévus à l'accord collectif initial du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel de l'Institut Curie ;

2°/ qu'il résulte des dispositions des articles L. 2316-4 et R. 2316-1 du code du travail, que le comité social et économique central est composé de l'employeur ou de son représentant et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres, chaque établissement pouvant, à défaut de stipulation contraire d'un accord collectif, être représenté au comité social et économique central, soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants ; que selon l'article L. 2316-8 du code du travail, dans chaque entreprise, la répartition des sièges au comité social et économique central entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 ; qu'en cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition et sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le judiciaire ; que la répartition des sièges effectuée par l'autorité administrative ou par le tribunal judiciaire doit s'opérer, autant que faire se peut, de façon égalitaire entre les différents établissements en prenant en compte les spécificités de l'entreprise et non uniquement proportionnellement à l'importance numérique des effectifs de chaque collège électoral de chacun des établissements ; que le syndicat CGT faisait valoir que l'organisation d'une répartition des 14 ou 16 sièges au comité central, fondée sur le respect d'une stricte proportion mathématique entre le nombre de sièges attribués et l'importance de l'effectif des trois établissements de l'Institut Curie, entraînerait une surreprésentation injustifiée de l'établissement

hospitalier au détriment des personnels des établissements centre de recherche et siège dont les voix des délégués resteraient toujours minoritaires alors qu'une attribution la plus égalitaire possible s'avérerait d'autant plus importante que chaque établissement employait des personnels aux statuts et aux emplois présentant des spécificités marquées ; qu'en se bornant à affirmer, pour écarter les critiques formulées à l'encontre de la proposition de répartition présentée par l'employeur à la Direccte, et, pour valider, à l'instar de cette dernière, la désignation pour l'établissement hospitalier de 11 membres titulaires, pour l'établissement centre de recherche de 5 membres titulaires et pour l'établissement d'1 membre titulaire ainsi que d'un nombre égal de membres suppléants, qu'« une représentation au sein du comité social et économique central en conformité avec l'effectif de l'entreprise s'effectue nécessairement par proportion avec cet effectif tel que défini au protocole d'accord préélectoral des élections aux comités sociaux et économiques d'établissement et donc en lien avec la définition des sièges opérée par la même relation », sans tenir compte des caractéristiques particulières de l'entreprise invoquées devant lui, le tribunal judiciaire a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2316-4, L. 2316-8 et R. 2316-1 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

13. D'abord, le rejet du premier moyen prive de portée la première branche du second moyen en ce qu'elle invoque une cassation par voie de conséquence.

14. Ensuite, le tribunal, qui a constaté que la décision du Direccte effectuait une répartition des sièges entre les différents collèges et les différents établissements en fonction du nombre d'établissements composant l'Institut, du nombre des effectifs et du nombre de collèges par établissement, en appliquant un critère de proportionnalité tout en tenant compte des contingences de chacun des trois établissements, a, sans encourir le grief de la seconde branche, légalement justifié sa décision.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

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

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

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour le syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay Institut Curie

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Ce moyen reproche au jugement attaqué d'avoir débouté le syndicat CGT des personnels de la Fondation Curie des sites de Paris et d'Orsay, Monsieur [O] [H] et Madame [Z] [V] de leur demande d'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel au sein de l'institut CURIE portant la date du 9 janvier 2020 ;

AUX MOTIFS QUE par accord d'entreprise du 19 avril 2019, intitulé accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel de l'Institut Curie, il a été décidé notamment : de la mise en place de trois comités sociaux et économiques d'établissement (ensemble hospitalier, centre de recherches, siège), de la mise en place d'un comité social et économique central, du nombre de membres titulaires et suppléants de chaque comité social et économique d'établissement et de leurs heures de délégation, sous réserve du protocole d'accord préélectoral à venir, de la composition de la délégation du personnel au comité social et économique central [fixée à] 14 membres titulaires et 14 suppléants, du mode de désignation du comité social et économique central à la majorité des membres présents ayant voix délibérative à bulletin secret et par scrutin uninominal majoritaire à un tour, des heures de délégations complémentaires ou supplémentaires allouées aux membres des bureaux des comités sociaux et économiques d'établissements et du comité social et économique central, du nombre des membres des commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) tant au niveau des comités sociaux et économiques d'établissement que du comité social et économique central, du mode de leur désignation à la majorité des membres présents avec voix délibératives [avec] rappel qu'une dérogation au mode de scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (sic) doit être adoptée à l'unanimité, des autres commissions créées et des modalités de désignation de leurs membres, et, à l'article 9, de ce que l'accord est conclu à terme, correspondant à la fin des mandats des membres élus des comités sociaux et économiques d'établissement, de ce qu'il prend effet à sa signature, et de ce que sa révision peut être demandée par chaque partie, une négociation de révision pouvant alors être engagée à l'issue d'une période d'un an à compter de la date de prise d'effet ; que cet accord est signé de deux organisations syndicales sur les quatre ayant participé aux négociations ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections ; qu'il ressort des débats que les quatre organisations syndicales représentatives issues du scrutin aux comités sociaux et économiques d'établissement des 12 et 26 novembre 2019 ont accepté de participer à de nouvelles négociations, lesquelles ont abouti à la signature d'un accord intitulé « avenant n° 1 à l'accord d'entreprise relatif à la représentation du personnel de l'institut Curie », daté du 9 janvier 2020 ; que l'accord initial prévoit que sa révision ne peut intervenir qu'après un délai d'un an mais que, compte-tenu des termes employés à l'accord, il s'agit là d'une obligation d'engager la révision un an après la signature de l'accord si une seule partie à l'accord le demande ; qu'en l'espèce, toutes les parties à l'accord et, même selon les débats, toutes les organisations syndicales représentatives participant aux négociations, ont accepté de négocier cet avenant avant ce délai d'un an, lequel délai ne s'imposait que si la révision se trouvait sollicité par une seule partie à l'accord ; que cet accord, contrairement à celui du 19 avril 2019, porte un paraphe pour signature au nom du président du directoire, Monsieur [F] [C], représentant l'employeur, lequel paraphe ne correspond pas à la signature de l'intéressé et est apposé manifestement par un système de copie (photocopie ou impression scannée...) ; qu'il ne s'agit donc ni d'une signature originale, ni d'une signature électronique, laquelle répond à des conditions de validité et d'intégration à l'acte spécifiques ; que par attestation du 19 mai 2020, Monsieur [F] [C] « certifie que l'avenant n° 1 concernant la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel a été signé en apposant ma signature électronique avec mon accord préalable. Il ne peut donc y avoir de contestation de ma signature » ; que ce n'est que par abus de langage courant, et sans référence aux termes juridiques que Monsieur [C] fait état de signature électronique ; qu'il s'agit concrètement d'une signature non-originale, apposée par un tiers et sur ordre du président du directoire donneur d'ordre ; qu'en tant que tel, et expressément reconnue par le donneur d'ordre, elle engage celui-ci ; que cet accord doit donc bien être considéré comme signé de l'employeur ; que, quant à sa date, si un courriel de l'assistante de direction annonçait le 9 janvier 2020 à 11 h 22 le report de la mise à disposition pour signature, le courriel suivant (pièce 20, deuxième page des demandeurs) constitue la mise à disposition de cet avenant toujours le 9 janvier 2020 mais à 16 h 45 ; que cet accord a été signé par les représentants de deux syndicats sur les quatre organisations syndicales ayant participé à la négociation, lesquels, faute d'avoir porté une date distincte à l'appui de leur signature ont signé à la date de mise à disposition de l'accord, ce qu'aucun élément ne vient contredire, le projet d'accord joint au courriel portant bien la date du 9 janvier 2020 ; qu'enfin, il est indifférent que le signataire pour le compte des deux organisations syndicales signataires soit un délégué syndical différent entre le 19 avril 2019 et le 9 janvier 2020 puisque c'est l'organisation syndicale représentée qui participe à l'accord et non son représentant, lequel peut avoir changé entre-temps et que leur qualité de délégué syndical n'est aucunement contestée ; que ces deux organisations syndicales

signataires, CFDT et FO sont toujours représentatives et ont bien recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections lors de cet avenant ; que cet avenant prévoit : - expressément qu'il est dérogatoire aux conditions de dérogation de l'article 9 de l'accord d'entreprise du 19 avril 2019, - des ajouts à la composition de bureaux d'un comité social et économique d'établissement, - la modification du nombre de sièges de la délégation du personnel au comité social et économique central pour 16 membres titulaires et suppléants, - la modification du nombre de membres de la CSSCT centrale, - la modification (ou correction) du mode de scrutin pour la désignation des membres du comité social et économique central et sa commission santé sécurité et conditions de travail par la suppression de la référence au scrutin de liste avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne ; que dès lors par son contenu, cet accord ou avenant du 9 janvier 2020 correspond bien à un accord d'entreprise soumis aux règles d'adoption de l'article L. 2232-12 du code du travail, tout comme l'accord précédent du 19 avril 2019 (dont la validité n'a pas été contestée), puisqu'il ne contient aucune disposition soumise à une autre majorité que celle prévue à cet article, et corrige l'erreur relative au mode de scrutin, qui aurait quant à elle nécessité l'unanimité... qu'aucune disposition du code du travail n'impose le nombre des membres du comité social et économique central ; que seul l'article R. 2316-1 du code du travail impose l'unanimité des organisations syndicales représentatives, afin de déroger à un maximum de vingt-cinq titulaires et vingt-cinq suppléants ; que dès lors qu'il n'y a pas de dérogation à ce maximum, un accord d'entreprise « simple » peut fixer ce nombre, sans que soit imposé ni unanimité, ni accord de type protocole d'accord préélectoral ; que de la même façon que pour les membres de la CSSCT, pour laquelle le code du travail prévoit leur désignation à l'article L. 2315-39 par un accord d'entreprise tel que prévu au même article L. 2232-12 ; que l'accord du 9 janvier 2020, complétant et réformant l'accord du 19 avril 2019 constitue donc un accord d'entreprise valide ; que les moyens relatifs à sa nullité seront donc tous rejetés ; que dès lors le nombre des membres du comité social et économique central se trouve fixé à 16 titulaires et 16 suppléants par accord d'entreprise, le tribunal y est tenu et ne peut apporter de modification à ce nombre ;

ALORS D'UNE PART QU'il résulte des dispositions de l'article L. 2231-3 du code du travail que la convention ou l'accord collectif de travail est un acte écrit à peine de nullité qui doit dès lors, pour être valable, comporter la signature des parties qui l'ont conclu ; que le tribunal judiciaire a lui-même constaté que l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel de l'institut Curie, daté du 9 janvier 2020, portait un paraphe pour signature au nom du président du directoire, Monsieur [F] [C], représentant l'employeur, lequel ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers manifestement par un système de copie, qu'il ne s'agissait donc ni d'une signature originale, ni d'une signature électronique, laquelle répond à des conditions de validité et d'intégration à l'acte spécifiques ; qu'en disant néanmoins valide l'accord litigieux, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2231-3 du code du travail, ensemble l'article 1367 du code civil ;

ALORS D'AUTRE PART QUE selon l'article L. 2232-12 du code du travail, 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 plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économiques ; qu'après avoir constaté que le paraphe figurant sur l'avenant litigieux pour signature au nom du président du directoire, Monsieur [F] [C], représentant de l'employeur, ne correspondait pas à la signature de l'intéressé et avait été apposé par un tiers par un système de copie, le tribunal judiciaire qui a néanmoins jugé, pour dire valide l'accord litigieux, qu'il devait être considéré comme signé de l'employeur au motif inopérant que la signature non originale avait été apposée sur ordre du président du directoire et était reconnue par le donneur d'ordre, sans qu'il résulte de ses constatations que la signature contestée ait émané d'une personne habilitée à représenter l'employeur, a violé les articles L. 2232-12 et L. 2231-3 du code du travail ;

ALORS EN OUTRE QUE l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'institut Curie prévoit que cet accord prend effet à compter de sa date de signature et que « chaque partie signataire ou y ayant adhéré pourra demander la révision du présent accord, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre simple en main propre contre décharge. Une négociation de révision pourra alors être engagée à l'issue d'une période d'un an, à compter de la date de prise d'effet du présent accord » ; qu'il résulte de ces dispositions qu'aucune négociation en vue de la révision de l'accord ne pouvait être engagée avant un délai d'un an à compter de la signature de l'accord, soit avant le 19 avril 2020 ; qu'en jugeant, pour dire valide et applicable l'avenant n° 1 à l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel,



daté du 9 janvier 2020, que l'obligation d'engager la révision un an seulement après la signature de l'accord ne s'imposait que si la révision était sollicitée par une seule partie à l'accord, le tribunal judiciaire a violé les dispositions de l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel au sein de l'institut CURIE ;

ALORS ENFIN, et en tout état de cause, QUE le syndicat exposant faisait valoir devant le tribunal, sans être contredit, qu'au cours du mois de janvier 2020, les syndicats avaient été invités par la direction de l'institut CURIE à négocier un avenant n° 1 à l'accord d'entreprise du 19 avril 2019 ; qu'en ne recherchant pas si dès lors que l'employeur se trouvait ainsi seul à l'origine de la demande de révision, le respect du délai d'un an prévu par l'article 9 de l'accord d'entreprise sur la représentation du personnel pour l'engagement d'une procédure de révision de l'accord initiée par une partie à l'accord, ne s'imposait pas nécessairement, le tribunal judiciaire a privé sa décision de base légale au regard de l'article 9 de l'accord du 19 avril 2019 sur la représentation du personnel au sein et l'institut CURIE et de l'article L. 2222-5 du code du travail.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Ce moyen reproche au jugement attaqué, après avoir débouté le syndicat CGT de sa demande d'annulation de l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la représentation du personnel au sein de l'institut CURIE, d'avoir fixé la délégation du personnel au comité social et économique central de l'Institut Curie ainsi qu'il suit :

\* pour l'établissement Ensemble Hospitalier :

- collègue 1 : 2 membres titulaires et 2 membres suppléants,
- collègue 2 : 6 membres titulaires et 6 membres suppléants,
- collègue 3 : 3 membres titulaires et 3 membres suppléants,

\* pour l'établissement Centre de Recherche :

- collègue 1 : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,
- collègue 2 : 2 membres titulaires et 2 membres suppléants,
- collègue 3 : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant,

\* pour l'établissement Siège :

- collègue 2 : 1 membre titulaire et 1 membre suppléant ;

AUX MOTIFS QUE faute d'accord quant à la répartition des sièges entre les collèges et les établissements, tant l'employeur que la CGT ont saisi la DIRECCTE aux fins d'une telle répartition ; que si les parties représentées au litige versent aux débats la décision de la DIRECCTE du 27 février 2020, aucune partie au litige ne justifie du mode et de la date de la notification qui lui a été faite, ni ne conteste le délai d'action des demandeurs ; que le recours exercé est un recours de plein contentieux qui conduit la juridiction à se prononcer elle-même sur la question de la répartition ; que les moyens présentés quant au défaut de justification de pouvoir du signataire, au défaut de motivation et de contradiction de la décision administrative ne seront donc pas examinés faute d'utilité ;

QUE le comité social et économique central est un organe représentatif de l'entreprise commun à toutes ses entités ; qu'il vise à représenter l'ensemble des salariés dans leurs diversités et particularités ; que les membres qui y sont désignés, même issus d'un suffrage indirect, représentent la communauté de travail dans son ensemble sans considération de collège ou d'établissement d'origine ; que l'argumentation liée à ce qu'un collège ou un établissement soit sur-représenté ou obtienne une majorité mathématique est donc sans fondement au regard du principe de représentation de 1 élu, lequel ne représente pas ses électeurs, mais l'ensemble de la communauté de travail, laquelle excède même le collège électoral, la définition de l'électorat n'étant pas la même que l'effectif ; qu'enfin, une représentation égalitaire ou quasi-équivalente des établissements, telle que proposée par les demandeurs, ne permettrait pas non plus de représenter la communauté de travail dans son ensemble et dans sa diversité alors que les établissements ne sont pas composés d'effectifs équivalents et de collèges équivalents ; que par là, une représentation au sein du comité social et économique central en conformité avec l'effectif de l'entreprise s'effectue nécessairement par proportion avec cet effectif tel que défini au protocole d'accord préélectoral des élections au comité social et économique, et donc en lien avec la définition des sièges au comités sociaux et économiques d'établissement opérée par la même relation ; que le protocole d'accord préélectoral pour l'élection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, non daté, présenté en pièce 9 de l'institut Curie, signé par l'ensemble des organisations syndicales ayant participé aux négociations, fait état des effectifs de l'entreprise ; qu'au regard de ces effectifs, et du ratio siège/effectif (2824,05/16) s'élevant à 176,503125, la répartition des effectifs par siège s'effectue selon le tableau

préparatoire suivant : R étant le résultat de l'application du ratio à l'effectif, A ce résultat arrondi selon les règles d'arrondi mathématique, E la proposition de l'employeur suivie à la décision de la DIRECCTE :

qu'or le même protocole expose que les parties ont convenu de modifications d'effectifs et de sièges à pourvoir pour tenir compte des contingences de chaque établissement, ce qui a donné lieu principalement à un 2ème collège englobant le 2ème et le 3ème collège pour l'établissement siège ; que par arrondi mathématique, l'établissement siège peut bénéficier d'un siège au comité social et économique central, à défaut de quoi il n'aurait pas de représentant issu de sa délégation ; qu'afin de permettre une représentation de chaque établissement, il est donc cohérent de lui assurer un siège, lequel sera nécessairement attribué au collège majoritaire, soit un deuxième collège spécialement constitué ; que le 1er collège se voit attribuer 3 sièges, et dès lors la représentation la plus équilibrée entre les établissements nécessite d'attribuer au moins un siège au centre de recherches dans ce collège, et par défaut 2 à l'établissement hospitalier ; que par la suite, les mêmes règles mathématiques, conduisent à proposer au sein du 2ème collège 6 sièges à l'établissement hospitalier et 2 à l'établissement centre de recherche, le dernier siège attribué précédemment à l'établissement siège correspondant à un collège spécialement constitué et répondant majoritairement à des salariés en réalité du 3ème collège et permettant ainsi le respect de ces proportions mathématiques ; que pour le troisième collège, cela permet l'attribution de 3 sièges à l'établissement hospitalier et d'un siège au centre de recherche ; que c'est donc concrètement le premier collège qui se trouve ainsi réparti entre deux établissements distincts au lieu d'un seul, ce qui permet effectivement de favoriser la diversité des effectifs et des établissements ; qu'in fine, la proposition de l'employeur à la DIRECCTE s'avère validée ;

ALORS D'UNE PART QUE la cassation du jugement sur le premier moyen de cassation en ce qu'il a été jugé que l'avenant n° 1 du 9 janvier 2020 réformant l'accord collectif du 19 avril 2019 constituait un accord d'entreprise valide entraînera automatiquement, en application des articles 624 et 625 du Code de procédure civile, la cassation du jugement en ce qu'il a décidé d'une répartition des sièges de la délégation du personnel au comité social et économique central de l'institut CURIE entre les trois établissements de ce derniers opérée sur la base d'un nombre total de 16 sièges, fixé par l'avenant litigieux du 9 janvier 2020, et non sur la base des 14 sièges prévus à l'accord collectif initial du 19 avril 2019 relatif à la représentation du personnel de l'institut CURIE ;

ALORS D'AUTRE PART QU'il résulte des dispositions des articles L. 2316-4 et R. 2316-1 du code du travail, que le comité social et économique central est composé de l'employeur ou de son représentant et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres, chaque établissement pouvant, à défaut de stipulation contraire d'un accord collectif, être représenté au comité social et économique central, soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants ; que selon l'article L. 2316-8 du code du travail, dans chaque entreprise, la répartition des sièges au comité social et économique central entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 ; qu'en cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise décide de cette répartition et sa décision peut faire l'objet d'un recours devant le judiciaire ; que la répartition des sièges effectuée par l'autorité administrative ou par le tribunal judiciaire doit s'opérer, autant que faire se peut, de façon égalitaire entre les différents établissements en prenant en compte les spécificités de l'entreprise et non uniquement proportionnellement à l'importance numérique des effectifs de chaque collège électoral de chacun des établissements ; que le syndicat CGT faisait valoir que l'organisation d'une répartition des 14 ou 16 sièges au comité central, fondée sur le respect d'une stricte proportion mathématique entre le nombre de sièges attribués et l'importance de l'effectif des trois établissements de l'institut CURIE, entraînerait une surreprésentation injustifiée de l'Etablissement Hospitalier au détriment des personnels des établissements Centre de Recherche et Siège dont les voix des délégués resteraient toujours minoritaires alors qu'une attribution la plus égalitaire possible s'aurait d'autant plus

importante que chaque établissement employait des personnels aux statuts et aux emplois présentant des spécificités marquées ; qu'en se bornant à affirmer, pour écarter les critiques formulées à l'encontre de la proposition de répartition présentée par l'employeur à la DIRECCTE, et, pour valider, à l'instar de cette dernière, la désignation pour l'Etablissement Hospitalier de 11 membres titulaires, pour l'établissement Centre de Recherche de 5 membres titulaires et pour l'établissement d'1 membre titulaire ainsi que d'un nombre égal de membres suppléants, qu' « une représentation au sein du comité social et économique central en conformité avec l'effectif de l'entreprise s'effectue nécessairement par proportion avec cet effectif tel que défini au protocole d'accord préélectoral des élections aux comités sociaux et économiques d'établissement et donc en lien avec la définition des sièges opérée par la même relation », sans tenir compte des caractéristiques particulières de l'entreprise invoquées devant lui, le Tribunal judiciaire a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2316-4, L. 2316-8 et R. 2316-1 du code du travail.

## **Décision attaquée**

Tribunal d'instance de paris 17ème  
24 juin 2020 (n°20/03447)

## **Les dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 05-01-2022](#)
- Tribunal d'instance de Paris 17ème 24-06-2020