3 avril 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-15.784

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00396

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Négociation collective - Négociation obligatoire en entreprise - Entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives - Niveau de négociation - Détermination - Modalités - Accord collectif - Possibilité - Conditions - Domaine d'application - Entreprises comportant des établissements distincts - Portée

Il résulte de l'article L. 2242-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, et de l'article L. 2242-10 du même code qu'un accord collectif négocié et signé aux conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail est conduite

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Accord d'entreprise - Accord sur le niveau de négociation obligatoire - Possibilité - Conditions - Domaine d'application - Entreprises comportant des établissements distincts - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

Audience publique du 3 avril 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 396 FS-B

Pourvoi n° M 22-15.784

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 3 AVRIL 2024

La Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement CGT, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 22-15.784 contre l'arrêt rendu le 24 février 2022 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale C), dans le litige l'opposant à la société Spie industrie et tertiaire, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse 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 SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement CGT, de la SARL Cabinet Rousseau et Tapie, avocat de la société Spie industrie et tertiaire, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 6 mars 2024 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, Arzac, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Piquot, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 24 février 2022), statuant en matière de référé, le groupe Spie a une activité de services multi-techniques dans les domaines de l'énergie et des communications. La société Spie industrie et tertiaire (la société), issue de la fusion des cinq filiales multi-techniques régionales de ce groupe, est composée d'une division industrie, d'une

division tertiaire et d'un centre de services partagés. Chacune des divisions dispose de sa propre direction générale et comprend un ou plusieurs établissements.

2. Un accord collectif de méthode sur la négociation des statuts collectifs au sein de la société a été signé, le 16 décembre 2019, par deux des trois organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à l'exception du syndicat CGT, et notifié aux organisations syndicales le 19 décembre 2019. Aux termes de cet accord de méthode, il est identifié trois périmètres de négociations portant sur les statuts collectifs, correspondant à l'organisation opérationnelle de la société, applicables aux salariés des établissements relevant des divisions industrie, tertiaire et centre de services partagés.

3. Le 21 septembre 2020, la société a engagé les négociations annuelles obligatoires au niveau de la division tertiaire, d'une part, et de la division industrie, d'autre part.

4. Par lettre du 15 octobre 2020, la Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement CGT (la fédération) a informé la société de son opposition au déroulement des négociations annuelles obligatoires à un niveau inférieur à celui de l'entreprise.

5. Le 19 octobre 2020, la société a répondu qu'elle maintenait les négociations sur les périmètres conventionnellement prévus. Les négociations annuelles se sont poursuivies au niveau de chacune des divisions, sans la participation du syndicat CGT.

6. Le 15 septembre 2021, la fédération, invoquant un trouble manifestement illicite, a saisi le président du tribunal judiciaire aux fins d'ordonner à la société, sous astreinte, de convoquer les organisations syndicales représentatives à la négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise et d'obtenir sa condamnation à lui verser une provision au titre des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du non-respect de l'obligation de négociation annuelle au niveau de l'entreprise.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

7. La fédération fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à référé et de rejeter sa demande de dommages-intérêts, alors « que la négociation annuelle obligatoire devant s'ouvrir au niveau de l'entreprise, elle ne peut être engagée par l'employeur au niveau d'un établissement si l'une des organisations syndicales représentatives à ce niveau s'y oppose ; qu'en jugeant le contraire, au motif erroné qu'un accord collectif d'entreprise majoritaire autorisant la négociation à un niveau inférieur à l'entreprise avait été conclu, quand il était constant que le syndicat CGT, représentatif et non signataire de l'accord majoritaire, s'était opposé à la négociation au niveau des établissements, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-1, et, par fausse application, les articles L. 2242-10, L. 2242-11, L. 2232-11 et L. 2332-12 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

8. Aux termes de l'article L. 2242-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

9. Aux termes de l'article L. 2242-10 du même code, dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2242-1, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

10. Il en résulte qu'un accord collectif négocié et signé aux conditions de droit commun peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-1 du code du travail est conduite.

11. En l'espèce, l'arrêt retient que l'accord collectif du 16 décembre 2019, intitulé « accord de méthode sur la négociation des statuts collectifs au sein de la société Spie industrie et tertiaire », lequel a expressément pour objet de déterminer « les modalités de négociation des accords collectifs de la société », identifie, en son article 1er relatif aux niveaux et périmètres des négociations, trois périmètres, en l'occurrence les périmètres tertiaire, industrie et centre de services partagés, la négociation portant pour chacun d'eux sur les statuts collectifs applicables aux salariés des établissements relevant de la division concernée et rattachés à leurs différents comités sociaux et économiques.

12. L'arrêt relève également que l'article 5 de cet accord précise les sujets de négociation, au nombre desquels figurent les négociations salariales ainsi que les négociations relatives à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, que les articles 2 et 7 fixent les modalités de désignation des délégués syndicaux habilités à représenter leurs organisations au niveau de chaque périmètre et subordonnent la validité d'un accord conclu à la double condition que les délégations syndicales représentatives signataires représentent au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités sociaux et économiques de la société et qu'il soit formellement signé par le délégué syndical conventionnel dûment mandaté à cet effet.

13. L'arrêt relève enfin que l'accord de méthode du 16 décembre 2019 a été signé par la CFDT et la CFE-CGC, organisations syndicales dont il n'est pas contesté qu'aux dernières élections professionnelles elles étaient toutes les deux représentatives dans l'entreprise et que la CFE-CGC y était majoritaire.

14. La cour d'appel en a exactement déduit qu'en application de cet accord de méthode, les négociations annuelles obligatoires devaient être conduites au niveau de chacune des divisions, en sorte que l'existence d'un trouble manifestement illicite n'était pas caractérisée et qu'il n'y avait pas lieu à référé quant à la demande de la fédération de convoquer les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, et que la demande provisionnelle de la fédération au titre d'un non-respect par la société de son obligation de négociation au niveau de l'entreprise ne pouvait être accueillie.

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

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Fédération nationale des salariés de la construction, du bois et de l'ameublement CGT aux dépens ;

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 trois avril deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée

Cour d'appel de Lyon sc
24 février 2022 (n°21/08422)

Textes appliqués

Articles L. 2242-1, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, et L. 2242-10 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 21 mars 1990, pourvoi n° 88-14.794, Bull. 1990, V, n° 139 (cassation).

Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.002, Bull., (cassation partielle sans renvoi).

Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-19.974, Bull., (cassation sans renvoi).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 03-04-2024
- Cour d'appel de Lyon SC 24-02-2022