

Notice explicative relative à l'arrêt du 2 mars 2022 Pourvoi n° 20.18-442 – 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 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, 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 de 1789.

S'agissant en l'espèce de la contestation d'un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, disposant que les périmètres des établissements distincts pour

l'élection des représentants du personnel aux différents comités sociaux et économiques d'établissement serviront à l'identité de périmètre de désignation de tous les représentants syndicaux, 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, et notamment à une organisation syndicale représentative à qui l'accord collectif en cause avait été notifié et qui n'a pas exercé de recours en annulation dans le délai de deux mois.

L'on sait que l'article L. 2143-3 du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, avait pour objet de mettre fin à la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc., 18 mai 2011, pourvoi n° 10-60.383, *Bull.* 2011, V, n° 120) ayant établi une identité du périmètre des établissements distincts pour les comités d'établissement et de celui applicable pour les désignations des délégués syndicaux. Cet article prévoit depuis cette date que « *La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs. Elle 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.* »

Il en résulte qu'un syndicat peut désigner un délégué syndical sur un périmètre plus restreint que celui des établissements distincts déterminés pour l'élection des comités sociaux et économiques d'établissement.

En l'espèce, le 11 décembre 2019, l'employeur avait signé avec seulement deux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise un avenant à un accord collectif antérieur, lequel avenant précise que la détermination des établissements distincts est faite « pour servir à l'identité de périmètre d'élection du comité social et économique et de désignation de tous les représentants syndicaux. » L'accord du 26 mars 2019 avait été signé par quatre organisations syndicales représentatives. L'avenant du 11 décembre 2019 n'avait notamment pas été signé par le syndicat qui avait procédé le 20 novembre 2019 à la désignation d'un délégué syndical sur un périmètre plus restreint que celui de l'établissement distinct au sens des comités sociaux et économiques d'établissement.

Par une décision de principe (Soc., 31 mai 2016, pourvoi n° 15-21.175, *Bull.* 2016, V, n° 121), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. Il s'ensuit qu'un accord d'entreprise, conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de ce texte, se référant à un périmètre de désignation des délégués syndicaux identique à celui des élections au comité d'entreprise, ne peut 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, peu important que cet accord n'ait pas été dénoncé.

Cette jurisprudence a récemment été réitérée (Soc., 9 juin 2021, pourvoi n° 20-14.171 ; Soc., 29 septembre 2021, pourvoi n° 20-15.870 ; Soc. 8 décembre 2021, pourvoi n° 20-60.257; Soc. 5 janvier 2022, pourvoi n° 20-16.725).

L'illégalité de l'avenant du 11 décembre 2019 à l'accord collectif antérieur au regard des dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-3 du code du travail était donc encourue.

Se posait néanmoins de façon préalable la question de savoir si l'exception d'illégalité devait être admise au profit de l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation contestée, faute pour elle d'avoir exercé son droit à un recours en annulation dans le délai de deux mois à l'encontre de cet avenant à l'accord collectif.

Dès lors qu'il résulte d'une jurisprudence établie de la chambre sociale (Soc., 20 octobre 1993, pourvoi n° 92-60.366, *Bull.* 1993, V, n° 242) et des dispositions de l'article R. 2143-5 du code du travail que le tribunal d'instance, et désormais le tribunal judiciaire, doit d'office convoquer toutes les parties intéressées à la contestation de la désignation, et notamment le salarié désigné en qualité de représentant syndical, celui-ci est donc nécessairement partie au litige et pourrait de toute façon, pour s'opposer à l'annulation de sa désignation, soulever l'illégalité par voie d'exception de l'accord collectif, en application de la décision précitée du Conseil constitutionnel. En conséquence, refuser le droit à l'organisation syndicale ayant procédé à la désignation de soulever par voie d'exception l'illégalité de l'accord collectif aurait conduit à une situation étrange d'un accord collectif dont le tribunal pourrait constater l'illégalité au regard du salarié mais non au regard du syndicat l'ayant désigné.

La chambre sociale a donc été conduite à reconnaître au syndicat la possibilité, lorsqu'une de ses prérogatives syndicales dans l'entreprise est contestée, de soulever l'illégalité par voie d'exception d'un accord collectif. De la même manière que pour l'institution représentative du personnel (voir Soc. 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.002), cette possibilité est limitée à la situation où l'accord collectif prive un syndicat des droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

La question demeure en revanche plus ouverte s'agissant de l'action d'un syndicat au titre de la seule défense de l'intérêt collectif de la profession au sens de l'article L. 2132-3 du code du travail.