



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 101 du 1^{er} février 2023 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-15.371

Décision attaquée : 18 février 2021 de la cour d'appel de Nîmes

Syndicat des Pilotes d'Air France (SPAF)

C/

SA Air France, syndicat CFDT Groupe Air France, syndicat UNSA Aérien Air France, syndicat général Force Ouvrière Air France et syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise et techniciens du groupe Air France KLM (SIMCAT - GAF CFE-CGC)

I. Faits et procédure

Le 22 juin 2018, la SA Air France a signé un « *accord portant mise en place des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et des représentants de proximité* » avec les syndicats CFDT groupe Air France, UNSA Aérien Air France, Force Ouvrière Air France et le syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise et techniciens du groupe Air France KLM (SIMCAT - GAF CFE-CGC), organisations syndicales représentant un peu plus de 74% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

Seules trois organisations syndicales n'ont pas signé cet accord : la CGT ainsi que les syndicats représentant les pilotes de ligne : le SNPL France ALPA et le syndicat des Pilotes d'Air France (ci-après désigné le SPAF).

Cet accord prévoyait la création de 7 établissements distincts et de 7 comités sociaux et économiques (CSE) d'établissements.

L'un de ces établissements était dénommé « *Exploitation aérienne* », incluant notamment les professions des Personnels Navigants Techniques (PNT), des Personnels Navigants Commerciaux (PNC) et des Personnels au sol.

Par acte en date du 2 août 2018, le SPAF a saisi le tribunal judiciaire de Bobigny d'une demande d'annulation de cet accord collectif.

Il sollicitait également qu'il soit dit qu'un établissement distinct propre aux pilotes de ligne et qu'un CSE pour cet établissement devaient être mis en place.

Par jugement en date du 23 mai 2019, le tribunal judiciaire a débouté le SPAF de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens ainsi qu'au paiement des frais irrépétibles des parties adverses.

Dans une décision du 18 février 2021, la cour d'appel de Paris a, entre autres, confirmé le jugement en toutes ses dispositions.

C'est l'arrêt attaqué par le SPAF.

Dans les cinq premières branches de son unique moyen, le syndicat reproche à la cour d'appel d'avoir rejeté ces demandes alors que l'accord collectif conclut est nul car il ne respecte les dispositions d'ordre public relatives aux missions du CSE.

Il soutient, en effet, qu'eu égard au découpage opéré par cet accord et au fait que les pilotes (PNT) sont minoritaires dans le CSE d'établissement « *Exploitation aérienne* », aucune des missions de ce CSE ne peut être remplie à leur égard et qu'ainsi, leurs droits sont méconnus.

Il soutient également que la cour d'appel n'a pas répondu à tous ses arguments sur ce point et que sa décision manque de base légale, outre le fait qu'elle contrevient à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 mais également aux dispositions des articles L. 2313-2 et L. 2312-5 du code du travail.

Dans une sixième branche, le SPAF soutient que la cour d'appel n'a pas caractérisé en quoi les pilotes ne pouvaient être regroupés en un établissement distinct alors qu'ils dépendent du directeur général des opérations aériennes qui dispose d'une autonomie de gestion, notamment pour négocier des accords collectifs et dans la gestion du personnel.

Dans une dernière branche, le pourvoi du syndicat reproche à la cour d'appel d'avoir estimé que le juge judiciaire n'était pas compétent pour connaître de la contestation de la validité de l'accord collectif qui détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts pour l'instauration des CSE.

II. Discussion et avis

A titre liminaire, il convient de relever que le SPAF n'a pas saisi les juridictions du fond d'une contestation portant sur le nombre et le périmètre des établissements distincts¹, même si une demande accessoire était formée en ce sens².

¹ Telle que prévue à [l'article L. 2313-5 du code du travail](#)

Le SPAF a agi en nullité de l'accord collectif du 22 juin 2018.

En vertu des dispositions des articles L. 2313-3 à L. 2313-5 du code du travail, la contestation sur le « découpage » de l'entreprise n'est ouverte que lorsque celui-ci a été opéré par décision unilatérale de l'employeur, faute d'accord collectif ou d'accord avec le CSE, et qu'après recours contre cette décision devant la DREETS.

Puisque tel n'est pas le cas de figure en l'espèce, il n'incombait pas, selon moi, aux juges du fond, saisis, de surcroît, d'une demande d'annulation d'un accord collectif³, de se prononcer sur l'opportunité ou non d'instaurer un établissement distinct et un CSE qui s'y rattache.

Pour cette raison, il me semble que les sixième et septième branches du pourvoi peuvent faire l'objet de rejet non spécialement motivé puisqu'elles critiquent toutes deux des motifs sur lesquels ne reposent pas la décision de la cour d'appel de rejeter la demande principale du SPAF.

En effet, les juges du fond n'avaient pas, selon moi, à rechercher si le directeur général des opérations aériennes disposait d'une autonomie en matière de gestion du personnel et de négociation d'accords collectifs.

Par ailleurs, ni les premiers juges, ni la cour d'appel ne se sont déclarés incompétents pour trancher tout ou partie des demandes du SPAF et ont, au contraire, statué au fond sur la demande principale en nullité de l'accord collectif du 22 juin 2018, quand bien même ils ont relevé qu'il ne leur incombait pas au premier chef de statuer sur la demande de « *découpage de l'entreprise Air France en établissements distincts* ».

Reste à déterminer si un accord d'entreprise peut être déclaré nul, pour méconnaissance des règles d'ordre public, parce qu'il n'assurerait pas une représentation des intérêts d'un groupe déterminé de salariés de l'entreprise, minoritaires au sein de leur CSE ?

En effet, le pourvoi du SPAF repose sur le postulat que, parce que les PNT sont minoritaires au sein du CSE « Exploitation aérienne » et à raison également de la spécificité de leurs règles professionnelles et de leurs fonctions, leurs intérêts ne peuvent être valablement représentés et défendus et, de ce fait, ce CSE d'établissement ne remplit pas ses missions.

Les actions en nullité de toute ou partie d'une convention ou d'un accord collectif sont prévues aux articles L. 2262-14 à L. 2262-15 du code du travail qui n'énumèrent toutefois pas les cas d'ouverture.

² Demande formulée comme suit : « *Dire qu'au sein de l'entreprise Air France, devra être mis en place en application des articles L.2313-2 et suivants du code du travail, un établissement propre aux pilotes et un CSE d'établissement propre aux pilotes ;* »

³ Qui ne peut aboutir, selon moi, qu'à annuler l'acte contesté et donc à imposer aux partenaires sociaux de négocier un nouvel accord collectif

Néanmoins, comme l'écrivent Mmes Nadal et Odoul-Asorey⁴, « *La nullité est évidemment encourue dès lors que les exigences relatives au contenu de l'accord à peine de nullité ne sont pas satisfaites. Il en va, en particulier, de l'accord dont les dispositions contrarient l'ordre public (V. Conventions et accords collectifs de travail : Droit de la négociation collective [Trav.]). Il en va de même du non-respect des conditions spécifiques relatives à la négociation, la conclusion ou bien encore la forme des accords collectifs de travail, auxquelles est subordonnée leur validité, à peine de nullité.* »

S'agissant des CSE, le code du travail prévoit notamment que :

- « *Un CSE est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.* » (article L. 2311-1 du code du travail),
- « *Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts.* » (article L. 2313-1 alinéa 2)
- « *Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.* » (article L. 2313-2),
- « *En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées à l'article L. 2313-2 et en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.* » (article L. 2313-3).
- « *En l'absence d'accord conclu dans les conditions mentionnées aux articles L. 2313-2 et L. 2313-3, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel.* » (article L. 2313-4).

Par ailleurs, le CSE a, entre autres, pour attributions d'« *assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* »⁵.

A titre préalable, il doit être relevé que le SPAF n'a jamais soutenu que l'accord du 22 juin 2018 ne respectait les « *des conditions spécifiques relatives à la négociation, la conclusion ou bien encore la forme* ».

De même, il n'a jamais évoqué une quelconque fraude dans la façon dont les négociations se sont déroulées.

Le motif de nullité invoqué tient uniquement aux règles d'ordre public d'instauration du CSE, car il n'est pas non plus soutenu que les règles de fonctionnement seraient contraires à des dispositions du code du travail.

⁴ Cf. Répertoire de droit du travail, article intitulé « *Conventions et accords collectifs : conclusion, effets, application et sanctions* », mise à jour juin 2022

⁵ Cf. [Article L. 2312-8 du code du travail](#)

Seul le découpage en établissements distincts est véritablement critiqué, même s'il est invoqué pour soutenir que ce sont les attributions mêmes du CSE qui sont méconnues à raison de ce découpage.

Selon moi, le code du travail, et notamment les règles précitées, n'impose que l'instauration d'un CSE ainsi que celle de CSE d'établissements, lorsque l'entreprise comprend plus de 50 salariés et comporte des établissements distincts.

Mais, le nombre et le périmètre de ces établissements est déterminé par accord collectif, à défaut, par accord avec un délégué syndical ou le CSE ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Et, lorsque ces éléments sont fixés par accord collectif, aucune autre règle ne vient encadrer le choix des partenaires sociaux.

Par ailleurs, les attributions du CSE imposent que sa composition et le choix de ses membres permettent de représenter tous les salariés, sans en exclure.

Dans notre espèce, les établissements distincts ont été fixés par accord collectif et il n'est pas soutenu que des salariés auraient été exclus et ne seraient pas représentés au CSE⁶.

Ainsi, les partenaires sociaux ont usé de la liberté qu'il leur était offerte par les textes précités en déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts qui devaient être créés au sein de la société Air France.

En outre, les CSE ont été introduits dans le code du travail par l'ordonnance n°2017-386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, elle-même prise sur le fondement de la loi d'habilitation n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.

L'exposé des motifs de cette loi précise que l'un des « *pilliers* » de la réforme du code du travail envisagée vise « *à simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment au travers d'une refonte du paysage des institutions représentatives du personnel, plus en phase avec la réalité des entreprises et les enjeux de transformation dont elles ont à débattre* ».

Il est également indiqué ce qui suit :

« Notre pays se distingue par la représentation morcelée des salariés en quatre instances différentes dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux). Cela ne favorise ni la qualité du dialogue social, qui est éclaté et alourdi, ni la capacité d'influence des représentants des salariés, qui se spécialisent sur certaines questions mais sont privés d'une vision d'ensemble.

⁶ Les PNT sont bien inclus dans le CSE « Exploitation aérienne », disposent de représentants siégeant à ce CSE, de représentants siégeant à la commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ainsi que de représentants de proximité

Il s'agit de rendre le dialogue social plus efficace dans l'entreprise et représenter de manière adéquate la collectivité de travail, de mieux articuler consultation et négociation, de donner les moyens pour que la stratégie de l'entreprise soit mise en œuvre avec l'ensemble des parties prenantes. »

Ainsi, la création d'une instance unique de représentation du personnel, en charge d'un débat collectif sur des problématiques diverses, avait pour objectifs d'assurer une meilleure prise en compte des intérêts des salariés mais aussi un dialogue facilité avec l'employeur.

Il me semble que l'esprit même de cette institution serait atteint s'il était admis, en dehors des prévisions d'un accord collectif, l'instauration de CSE par professions.⁷

Et, le risque de prise de décisions ou de positions contradictoires ne pourrait être exclu en cas de CSE « métiers », alors même que les différentes professions sont amenées à travailler ensemble, comme c'est le cas pour les PNT et les autres catégories de personnels incluses dans l'établissement « Exploitation aérienne ».

Selon moi, il n'est pas non plus possible de considérer que les intérêts de salariés ne sont pas représentés et défendus dès lors que leurs élus sont minoritaires au CSE, sauf à remettre en cause le principe même du fonctionnement de cette institution et de tout organe collectif.

D'ailleurs, à mon sens, l'alinéa 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946⁸ protège la participation des salariés à la détermination de leurs conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises mais ne prévoit pas qu'ils doivent être nécessairement et perpétuellement décisionnaires.

De même, 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 indique dans le paragraphe 23 de son préambule que « (23) *L'objectif de la présente directive sera atteint en établissant un cadre général reprenant les principes, les définitions et les modalités en matière d'information et de consultation, que les États membres devront respecter et adapter à leurs réalités nationales, en assurant, le cas échéant, aux partenaires sociaux un rôle prépondérant en leur permettant de définir librement, par voie d'accord, les modalités d'information et de consultation des travailleurs qu'ils jugent les plus conformes à leurs besoins et à leurs souhaits. »*

Ainsi, il ne me semble pas que, sur le fondement de l'un ou l'autre de ces deux textes, les prévisions de l'accord collectif du 22 juin 2018 soient critiquables et annulables.

Pour toutes des raisons, je suis d'avis que l'accord du 22 juin 2018 ne méconnaît pas de règles d'ordre public et que le pourvoi peut être rejeté.

⁷ Tout comme les PNT, les journalistes disposent de « syndicats métiers » ; de même, certaines professions ont des règles professionnelles qui leur sont propres et des instances spécifiques en cas de manquements à celles-ci, comme par exemple les avocats, les notaires ou les médecins qui peuvent être salariés de grosses structures. Ces professionnels pourraient donc arguer des mêmes spécificités que les PNT.

⁸ Qui prévoit que « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises. »*