

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 14 janvier 2014

N° de pourvoi: 12-19412

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00004

Publié au bulletin

Cassation

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Constate le désistement des sociétés Air liquide, Air liquide hydrogène, Air liquide France industrie de leur pourvoi à l'égard du procureur général près la cour d'appel de Paris ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 132-26 du code du travail alors en vigueur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le groupe Air liquide possède au travers des sociétés Air liquide, Air liquide hydrogène et Air liquide France industrie, deux centrales de production en Normandie, à Sandouville et à Port-Jérôme ; que dans le cadre des lois dite « Aubry » sur la réduction du temps de travail, un accord cadre national a été signé le 3 mars 2000, fixant, à titre de principe général, l'organisation du temps de travail sur un rythme hebdomadaire mais renvoyant à un accord séparé pour les aménagements spécifiques ; que le 10 avril 2000, a été conclu un accord national relatif au personnel d'exploitation travaillant à Port-Jérôme et Sandouville ; qu'un accord, intitulé « accord local sur l'organisation de travail et de rémunération » a été conclu au niveau de l'établissement de Sandouville/ Port-Jérôme, le 15 décembre 2004, entre la direction de cet établissement et « la délégation syndicale de l'établissement, représentée par M. X..., mandaté par le secrétaire du syndicat Chimie énergie Haute-Normandie CFDT » ; que courant 2006, l'employeur a envisagé un aménagement différent du temps de travail, projet sur lequel le comité d'établissement de la région atlantique de la Grande industrie a émis un avis favorable ; que l'employeur, considérant que le précédent accord du 15 décembre 2004 était un accord atypique, a dénoncé ce dernier le 6 décembre 2007, conformément aux règles applicables en la matière, auprès du comité d'établissement et de chaque salarié concerné ;

Attendu que pour dire que l'accord signé le 15 décembre 2004 a la nature juridique d'un

accord collectif, l'arrêt retient que son en-tête, précisant l'identité des signataires, mentionne, outre la direction de l'établissement : « la délégation syndicale de l'établissement (est) représentée par Eric X..., mandaté par le secrétaire du syndicat Chimie énergie Haute-Normandie CFDT », que le mandat conféré par la CFDT à M. X... énonce : « le secrétaire du syndicat CFDT donne mandat à M. X... (délégué du personnel de Sandouville et Port-Jérôme), pour négocier et signer au nom de notre organisation syndicale un accord local sur l'organisation du travail sur les conditions de travail 35 heures (...) », que s'agissant de la signature d'un accord par un salarié que mandate une organisation syndicale, l'article L. 132-26 III, recodifié L. 2332-25 ancien, n'imposait pas l'approbation de la commission paritaire -comme l'actuel article L. 2232-24- formalité exigée seulement lorsque l'accord doit « acquérir » la qualité d'accord collectif, cette exigence n'ayant pas lieu d'être, puisqu'un tel accord -conclu au nom d'une organisation syndicale, partenaire naturel et de plein droit de l'employeur en matière de négociation et de conclusion d'accord de travail- a, par essence, la nature juridique d'accord collectif, qu'en définitive, si des textes dérogatoires ont permis la conclusion d'accords collectifs par des personnes, normalement non habilitées à procéder à une telle conclusion, ils n'ont pas par là-même, ôté son caractère d'accord collectif à l'accord conclu, au nom de l'organisation syndicale, par un autre mandataire que ceux visés à l'article L. 132-26 II et III (recodifiés en L. 2332-23 et L. 2332-25 anciens) -dès lors que le mandat de l'intéressé est, en lui-même, exempt de toute ambiguïté et contestation- et que la circonstance que la CFDT ait, en l'espèce, donné à M. X... un mandat dans des conditions non prévues par les textes précités, n'est ainsi pas susceptible de remettre en cause la nature juridique d'accord collectif, de l'accord signé le 15 décembre 2004 ;

Attendu cependant, qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, seul un accord négocié dans les conditions prévues par l'article L. 132-26 du code du travail, alors en vigueur, pouvait avoir la nature et les effets d'un accord collectif ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que l'accord du 15 décembre 2004 n'avait pas été négocié et conclu suivant les prévisions de ce texte, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne le syndicat CFDT Chimie énergie Haute-Normandie et le comité d'établissement Grande industrie aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Célice, Blanpain et Soltner, avocat aux Conseils, pour les sociétés Air liquide, Air liquide hydrogène et Air liquide France industrie.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que l'accord signé le 15 décembre 2004 a la nature juridique d'un accord collectif, d'avoir dit que cet accord demeure en vigueur, d'avoir dit que l'accord atypique du 1er juillet 2008 et la note de la direction communiquée lors du comité d'établissement du 28 mai 2008 ne peuvent poursuivre leurs effets tant que la procédure de dénonciation légale de l'accord du 15 décembre 2004 n'aura pas été respectée et d'avoir condamné les sociétés AIR LIQUIDE, AIR LIQUIDE HYDROGENE et SOGIF, aux droits de laquelle vient désormais la société AIR LIQUIDE FRANCE

INDUSTRIE, à verser au syndicat CFDT CHIMIE ENERGIE HAUTE NORMANDIE la somme de 3.000 € de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « sur les demandes les parties ne s'opposent en définitive que sur la qualification juridique de l'accord du 15 décembre 2004, les intimées admettant que dans l'hypothèse où il viendrait à être qualifié d'accord collectif de travail, et non d'accord atypique, cet accord non valablement dénoncé demeurerait en vigueur et ne pourrait se voir remplacer par celui du 1er juillet 2008 qui, d'accord entre les parties, constitue, lui, un accord atypique ; que l'accord collectif de travail, qu'il soit conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement est défini par l'article L 2232-16 du code du travail comme celui « négocié (s) entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise », le second alinéa de ce texte précisant : « une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau de l'établissement ou d'un groupe d'établissements(...) » ; que si la matière régie par un accord n'est pas suffisante pour distinguer un accord de travail, d'un accord atypique, la loi, cependant, affecte expressément, certaines matières au domaine exclusif de l'accord de travail de législateur souhaitant que s'instaure alors spécialement, sur ces questions particulières, une négociation entre l'employeur et les organisations syndicales, détentrices, en droit, du monopole de la négociation et de la conclusion des accords dans l'entreprise, en vertu de l'article précité ; que tel est le cas, comme le soutient justement la CFDT, des dispositions applicables aux astreintes, au travail posté, de nuit, en continu, ou des dispositions dérogatoires à celles du code du travail concernant par exemple la durée hebdomadaire de travail (accord de modulation du temps de travail sur toute l'année) ; que l'accord cadre du 10 avril 2000 -dont il n'est pas contesté qu'il constitue bien un accord collectif- a notamment pour objet de mettre en place, à l'occasion de la réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures, certaines modalités de travail (travail posté, astreinte) pour lesquelles la loi exige la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ; que, de même, l'accord local du 15 décembre 2004, dans le cadre de cet accord national, adapté à l'établissement de Sandouville/Port-Jérôme, la réduction à 35 heures de la durée du travail et détermine le régime du travail posté et de l'astreinte applicable au sein des deux centrales ; qu'il résulte de ces énonciations que par les matières qu'il avait naturellement et légalement vocation à régir, l'accord du 15 décembre 2004 -comme l'accord cadre qu'il déclinait au niveau de l'établissement- ne pouvait être qu'un accord collectif de travail, signé entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales ; que cette constatation n'est pas suffisante pour rejeter utilement la qualification d'accord atypique revendiquée par les intimées ; qu'en effet, l'accord atypique est précisément celui qui est signé par une partie n'ayant pas qualité pour conclure un accord collectif ; qu'il convient donc de rechercher dans quelles conditions a été conclu l'accord litigieux ; que l'en-tête de l'accord, précisant l'identité des signataires de celui-ci, mentionne, outre la direction de l'établissement : « la délégation syndicale de l'établissement (est) représentée par Eric X..., mandaté par le secrétaire du syndicat Chimie Energie Haute Normandie CFDT » ; que le mandat conféré par la CFDT à M. X... -joint à l'accord- énonce : « le secrétaire du syndicat CFDT donne mandat à Monsieur X... Eric (délégué du personnel de Sandouville et Port-Jérôme), pour négocier et signer au nom de notre organisation syndicale un accord local sur l'organisation du travail sur les conditions de travail 35 heures (...) » ; que, s'agissant de la conclusion d'un accord, au sens de l'actuel article L 2232-16 précité du code du travail -texte codifié, le 15 décembre 2004, sous l'article L 132-19 du code du travail- l'article L 132-26, devenu, après recodification, L 2232-21, disposait qu'au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical, -si un accord professionnel ou une convention de branche le prévoyait- des accords pouvaient être conclus, à titre dérogatoire, dans les conditions définies aux paragraphes 11 et III dudit article L 132-26, recodifiés dans les articles L 2232-23 et 2232-25, modifiés depuis par la loi du 20 août 2008 et devenus les articles actuels L

2232-22 L 2232-23 et L 2232-24 ; que les personnes habilitées, à titre dérogatoire, par ces textes, à signer un accord collectif, étaient le 15 décembre 2004 -comme c'est toujours le cas aujourd'hui- soit, en vertu de l'article L 132-26 II, les représentants élus au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, soit, en vertu de l'article 132-26 III, -et seulement dans le cas où un procès-verbal de carence aurait établi l'absence de représentants élus du personnel- un ou plusieurs salariés, expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national ; qu'il n'est pas discutable que l'établissement de Sandouville/Port-Jérôme disposait en 2004 de délégués du personnel, puisqu'aussi bien le signataire, M. X..., était délégué du personnel de cet établissement, -qualité visée, d'ailleurs, par le mandat, daté du 1er décembre 2004, remis à ce dernier par la CFDT, pour conclure, en son nom, l'accord litigieux ; que, comme l'objectent les intimées, sa fonction de délégué du personnel ne suffisait pas à M. X... pour conférer à l'accord signé, le caractère d'accord collectif, puisque l'article L. 132-26-II indiquait alors : « les accords d'entreprise ou d'établissement n'acquièrent la qualité d'accord collectif de travail au sens de du présent livre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche » ; cependant, que le dispositif de négociation dérogatoire ainsi mis en place au profit des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, a pour objet de conférer à des institutions représentatives du personnel - ou à certains de leurs membres pouvoir de conclure un accord, qui n'entre pas dans leurs attributions légales ; que cette qualification d'accord collectif n'est, d'ailleurs, parfaite et « acquise », -comme le rappelait expressément l'article L 132-26 II, recodifié L 2332-23 ancien- qu'après approbation de l'accord par la commission paritaire de branche ; qu'en revanche, s'agissant de la signature d'un accord par un salarié que mandate une organisation syndicale, l'article L 132-26 III, recodifié L 2332-25 ancien, n'imposait pas l'approbation de la commission paritaire -comme l'actuel article L 2232-24- formalité exigée seulement lorsque l'accord doit « acquérir » la qualité d'accord collectif ; que cette exigence n'a pas lieu d'être, en effet, puisqu'un tel accord -conclu au nom d'une organisation syndicale, partenaire naturel et de plein droit de l'employeur en matière de négociation et de conclusion d'accord de travail- a, par essence, la nature juridique d'accord collectif ; qu'en définitive, si des textes dérogatoires ont permis la conclusion d'accords collectifs par des personnes, normalement non habilitées à procéder à une telle conclusion, ils n'ont pas par là-même, ôté son caractère d'accord collectif à l'accord conclu, au nom de l'organisation syndicale, par un autre mandataire que ceux visés à l'article L 132-26 II et III (recodifiés en L 2332-23 et L 2332-25 anciens) -dès lors que le mandat de l'intéressé est, en lui-même, exempt de toute ambiguïté et contestation ; que ce serait là, confondre la nature juridique et la validité de l'accord signé ; que la circonstance que la CFDT ait, en l'espèce, donné à M. X... un mandat dans des conditions non prévues par les textes précités, n'est ainsi pas susceptible de remettre en cause la nature juridique d'accord collectif, de l'accord signé le 15 décembre 2004 ; que la notion d'accord atypique permet de donner effet à des accords qui dérogent, de fait, au monopole incontestable qu'ont, les organisations syndicales pour conclure des accords au sein de l'entreprise, en vertu de l'article L 2232-16 précité du code du travail ; qu'elle ne peut donc s'appliquer à un accord conclu entre l'employeur et son interlocuteur de droit commun, l'organisation syndicale ; Considérant que les intimées qui ne contestent pas et n'ont jamais contesté que M. X... était bien le représentant de la CFDT, lors de la signature de l'accord du 15 décembre 2004, sont mal venues à prétendre que cet accord, ne constituerait pas un accord collectif de travail au sens de l'actuel article L 2232-16, codifié à l'époque, L 132-19 ; que les intimées apparaissent d'autant plus mal fondées à soutenir une pareille argumentation que la cour observe -outre, comme dit précédemment, que l'accord intéresse des matières relevant, de par la loi, de l'accord collectif-

- que l'accord du 15 décembre 2004 est conclu « avec la délégation syndicale de l'établissement, représentée par Eric X..., mandaté par le secrétaire du Syndicat CFDT », alors que celui du 1er juillet 2008 vise une délégation de salariés, représentée par le secrétaire du comité d'établissement,

- que les parties ont exprimé, en préambule de leur accord du 15 décembre 2004, leur volonté de « donner (à celui-ci) la forme et les effets d'un accord local », alors que dans l'accord du 1er juillet 2008, elles affirment : « vouloir donner à l'accord la forme et les effets d'un accord local atypique »,

- que la lecture des procès-verbaux faisant suite à la dénonciation par l'employeur de l'accord du 15 décembre 2004 (PV du 28 mai 2008, page 8) montre que, sans contestation de la part de la direction, les élus déclaraient que le délai pour renégocier un accord était de 15 mois -comme en matière d'accord collectif, pour conclure un nouvel accord ;

qu'ainsi, la thèse de l'accord atypique, aujourd'hui invoquée par les intimées s'avère non conforme à la qualification juridique que les deux parties signataires ont eu, elles-mêmes, la volonté et la conscience de conférer, par leur signature, à l'accord du 15 décembre 2004 ; que si la volonté des parties demeure, il est vrai, sans effet sur la qualification juridique de l'accord qu'elles signent, l'évidente et commune intention des signataires de l'accord du 15 décembre 2004, reflétait bien, en l'espèce, l'indéniable réalité juridique ; qu'étant un accord collectif, l'accord du 15 décembre 2004 -comme les parties s'accordent à le reconnaître- aurait dû être dénoncé, conformément aux dispositions applicables à la dénonciation de semblables accords, et, faute de l'avoir été, demeure donc en vigueur ; qu'il ne saurait, dans ces conditions, lui être substitué un accord incontestablement atypique, tel que celui du 1er juillet 2008, sans que la procédure prévue par la loi pour la dénonciation des accords collectifs ait été mise en oeuvre -l'accord atypique du 1er juillet 2008 ne pouvant continuer à recevoir effet, comme il sera dit au dispositif, de même, que la note de la direction du mois de juin 2008, diffusée lors du comité d'établissement du 28 mai précédent, puisqu'elle applique, en l'anticipant, cet accord atypique ; qu'il reviendra donc aux parties de se rapprocher afin de reprendre le processus conventionnel adéquat, de façon, notamment, à rechercher et déterminer, par les moyens réguliers les plus appropriés, les mesures que commandent incontestablement les modalités de la nouvelle exploitation de la centrale de Port-Jérôme, approuvée en son principe par le comité d'établissement ; que la demande d'astreinte formée par la CFDT n'apparaît pas, en l'état, justifiée ; qu'enfin, l'ignorance dans laquelle la direction d'AIR LIQUIDE a tenu la CFDT, partie à l'accord litigieux, de la dénonciation de celui-ci, caractérise -en dépit des négociations menées avec les élus du comité d'établissement, voire au sein de celui-ci- une violation des dispositions de l'article L 2262-4 du code du travail, constitutive pour l'appelante d'un préjudice que la cour évalue à 3.000 € ; qu'en vertu des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, les intimées verseront en outre à l'appelante la somme de 3.000 € » ;

1. ALORS QUE les règles relatives à la conclusion et à la dénonciation des conventions et accords collectifs de travail sont d'ordre public absolu ; qu'il résulte des articles L. 2232-17 et L. 2232-21, anciennement L. 132-26, du Code du travail, d'une part, que les accords collectifs d'entreprise ne peuvent en principe être négociés et conclus que par les délégués syndicaux dans les conditions prévues par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du même Code après que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise aient été invitées à la négociation et, d'autre part, que seules les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent, dans des conditions très précises, déroger aux règles de conclusion et de négociation applicables aux entreprises pourvues de délégués

syndicaux ; qu'il en résulte que l'accord conclu, au sein d'une entreprise pourvue de délégués syndicaux, avec un délégué du personnel mandaté par une organisation syndicale représentative ayant pour objet de mettre en oeuvre au sein d'une unité de production les modalités d'aménagement du temps de travail prévu par l'accord d'entreprise n'est pas un accord collectif dont la dénonciation est soumise aux règles prévues par l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail ; qu'un tel accord constitue un accord atypique dont la dénonciation est soumise aux principes régissant la dénonciation des engagements unilatéraux de l'employeur ; qu'en jugeant que l'accord local du 15 décembre 2004 relatif à l'aménagement du temps de travail au sein des centrales de SANDOUVILLE et PORT-JEROME conclu par la société AIR LIQUIDE et Monsieur X..., délégué du personnel mandaté par le syndicat CFDT CHIMIE ENERGIE HAUTE NORMANDIE pour négocier et conclure cet accord local, était un accord collectif dont la dénonciation était soumise aux règles prévues par les articles L. 2261-9 du Code du travail, sans rechercher, comme elle y était tenue, si l'entreprise était pourvue de délégués syndicaux ou si, à défaut, le recours au mandatement obéissait aux conditions prévues par l'article L. 2232-21, anciennement L. 132-26, du Code du travail dans sa rédaction issue de la Loi du 4 mai 2004 applicable au litige, la Cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de ce texte et des articles L. 2231-1 et L. 2232-17 du Code du travail ;

2. ALORS QU'il résulte de l'article 20 de l'accord collectif d'entreprise du 10 avril 2000 que les modalités d'aménagement du temps de travail définies par cet accord peuvent être mises en oeuvre unilatéralement par l'employeur au sein des différentes unités de production après consultation du Comité d'établissement ; que la société AIR LIQUIDE exposait que l'aménagement du temps de travail au sein des centrales de SANDOUVILLE et de PORT- pouvait être défini unilatéralement par l'employeur JEROME dans le cadre des modalités de l'accord collectif d'entreprise du 10 avril 2000 et qu'elle avait entendu privilégier la concertation avec les acteurs locaux en négociant un accord avec Monsieur X..., délégué du personnel de SANDOUVILLE et de PORT-JEROME (Conclusions p. 13-14) ; qu'en retenant que l'accord local du 15 décembre 2004 était un accord collectif au motif qu'il porte sur des matières « pour lesquelles la loi exige la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement », sans rechercher, comme cela lui était demandé, si l'accord d'entreprise du 10 avril 2000 ne permettait pas à l'employeur de définir unilatéralement les conditions d'aménagement du temps de travail au sein des centrales de SANDOUVILLE et de PORT-JEROME ce qui impliquait qu'il pouvait également y procéder par le biais d'un accord atypique, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 20 de l'accord collectif du 10 avril 2000 et L. 2232-16 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 15 mars 2012