

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 4 février 2014

N° de pourvoi: 12-35.333

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00261

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 18 septembre 2012), que la société Behr France a invité en juillet 2008 les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à une réunion dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ; qu'un accord a été établi, prévoyant une augmentation des salaires et de la prime transport respectivement de 2,7 % et de 2 % à la condition que l'accord soit signé par toutes les organisations syndicales représentatives ; que l'accord a été signé le 18 décembre 2008 par deux organisations syndicales ;

Attendu que la société Behr France fait grief à l'arrêt de dire l'accord applicable malgré la clause suspensive, et de le condamner à appliquer à l'ensemble des salariés l'augmentation prévue dans l'accord, alors, selon le moyen, que :

1°/ est licite et opposable aux syndicats la condition suspensive d'un accord collectif subordonnant un engagement de l'employeur à la signature de l'accord par tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, dans l'accord collectif du 18 décembre 2008, le paragraphe 3 « condition suspensive » subordonnait l'application des paragraphes 1 et 2 prévoyant une augmentation générale des salaires de 2,7 % et une augmentation de l'indemnité de transport de 2 % à la signature de l'accord par les cinq organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le paragraphe 4 prévoyant, à défaut de réalisation de la condition suspensive, une augmentation des salaires de 2,2 %

répartie individuellement entre les salariés sur la base des évaluations individuelles et une augmentation de l'indemnité de transport de 1 % ; qu'en jugeant cette condition suspensive inopposable aux cinq organisations syndicales de l'entreprise par des prétextes pris de ce qu'elle serait en contradiction avec le principe énoncé par l'article L. 132-4 (devenu L. 2251-1) du code du travail selon lequel les conventions et accord collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions des lois et règlements si ce n'est par des dispositions plus favorables aux salariés, et de ce qu'elle avait pour effet de conférer à l'employeur un pouvoir unilatéral dans le domaine de l'augmentation des salaires et de minorer l'augmentation prévue conventionnellement au 1er juin 2009 de 0,5 %, la cour d'appel a violé les articles 1168 et suivants du code civil, ensemble les articles L. 2231-1 et suivants, L. 2241-1, L. 2242-1 et suivants et L. 2251-1 du code du travail ;

2°/ en tout état de cause qu'aux termes de l'article 1172 du code civil, toute condition d'une chose impossible, ou contraire aux bonnes moeurs, ou prohibée par la loi est nulle, et rend nulle la convention qui en dépend ; qu'ainsi, en l'espèce, à supposer que la condition suspensive litigieuse ait été illicite, elle était nulle et entraînait la nullité de l'entier accord collectif ; qu'en jugeant que cette condition suspensive était inopposable aux organisations syndicales et en faisant application de l'accord collectif qui la contenait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que les conditions de validité d'un accord collectif sont d'ordre public ; qu'il en résulte qu'un accord collectif ne peut subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'accord litigieux avait été signé par au moins un syndicat représentatif, conformément aux prescriptions de l'article L. 2231-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable, en a déduit à bon droit qu'il était valable, et que la clause qui conditionnait la validité de certaines de ses dispositions relatives au salaire à l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne pouvait être invoqué par l'employeur pour se soustraire à l'application de l'accord ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Behr France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président

en son audience publique du quatre février deux mille quatorze.
MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Behr France

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que l'accord du 18 décembre 2008 avait été signé dès le 18 décembre 2008 par la CFDT puis ensuite par la CGC, par FO, par la CFTC et par la CGT, et que cet accord était applicable dans l'entreprise dès le 18 décembre 2008, condamné la société BEHR FRANCE à appliquer l'accord collectif à l'ensemble des salariés concernés par son champ d'application ainsi qu'à appliquer à compter du 1er juin 2009 à l'ensemble des salariés couverts par le champ d'application de l'accord une augmentation supplémentaire de salaire de base de 0,5 %, dit que la société BEHR FRANCE devrait calculer l'ensemble des accessoires de salaire directement liés aux salaires de base sur le nouveau salaire de base, et condamné la société BEHR FRANCE à payer au syndicat CGT une somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens d'instance et d'appel, AUX MOTIFS QU'aux termes des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, issu de la loi du 21/01/2008 (ancien L. 132-2) « les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels, se réunissent au moins une fois par an pour négocier les salaires (€) » ; qu'en l'espèce, dans ce cadre tel que rappelé dans le procès-verbal établi le 18/12/2008, la S.A.R.L. BEHR FRANCE a réuni à plusieurs reprises les cinq organisations syndicales présentes dans l'entreprise soit la CFDT, la CFTC, la CGT la CFE-CGC CGC et FO en vue de déterminer les conditions d'application générale des salaires au 1/06/2009 ; qu'il est établi que cet accord formalisé le 12/12/2008 n'a été signé à la date butoir fixée par l'employeur soit le 18/12/2008 que par la CFDT, alors que la CFECGC donnant son accord verbal n'a régularisé sa signature que le 5/01/2009 ; que la S.A.R.L. BEHR FRANCE a notifié au Ministère du Travail le bordereau de cet accord "NAO 2008/2009" par télécopie du 7/01/2009 conformément aux dispositions des articles L. 2241-11 et L. 2231-6 du code du travail ; que les parties s'opposent sur la portée de l'accord susvisé, dès lors que le SYNDICAT C.G.T. BEHR FRANCE considère que la signature par une seule organisation syndicale représentative rend celui applicable à l'ensemble de son champ d'application, c'est-à-dire l'entreprise ; qu'il rappelle de plus, l'absence d'opposition des autres organisations syndicales pour voir l'accord appliqué et conteste toute validité à la condition suspensive prévue au §3 de cet accord, laquelle conditionne l'application de l'augmentation salariale négociée (2.7% au 1/06/2009) à la signature cet accord par les cinq organisations syndicales représentatives, ce qu'elle considère comme illégal ; qu'enfin elle ajoute que personne ne peut contester la représentativité de l'organisation syndicale signataire au plan national ce qui justifie le fait que l'accord était valable et devait s'appliquer à tout le personnel ; qu'en réponse, la S.A.R.L. BEHR FRANCE considère qu'en l'absence d'unanimité de signature de l'accord du 18/12/2008, il y a lieu de se référer au § 4 de celui-ci ; qu'en effet, elle estime que lors du dépôt de l'accord 8/01/2009 elle était déliée de son obligation d'unanimité de signatures des organisations syndicales (§3) et que la clause du §4 qu'elle considère comme parfaitement légale, l'insertion d'une clause suspensive faisant partie du principe de liberté des contrats en cours ; que par conséquent, elle n'est pas proscrite ; qu'elle rappelle que les négociations ont été menées loyalement, qu'elles ont duré 3 mois et que le délai octroyé aux organisations syndicales pour signer le texte final de la convention était amplement suffisant ; que de plus, aucun délai de signature minimum n'est prévu d'autant que l'accord de principe avait été donné lors de la dernière réunion par toutes les

organisations syndicales; que ces éléments justifient sa position ainsi que la confirmation du jugement déféré ; Mais attendu que les dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail (issu de la loi du 20/08/2008) sont parfaitement claires, lorsqu'elles prévoient que la convention est conclue du côté des salariés par "une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord" ; que s'agissant de la représentativité des organisations syndicales, il y a lieu de se référer aux dispositions des articles L. 133-2 et L 133-3 anciens (L. 2121-1 nouveau) qui prévoient que lorsqu'une organisation syndicale de salariés est une des organisations nationales reconnues comme représentatives ou est rattachée à l'une de ces organisations, celle-ci a, de plein droit, la capacité de négocier dans son champ professionnel et géographique ; que le syndicat CFTC était le 18/12/2008, signataire de l'accord négocié en ce qui concerne l'augmentation salariale à compter du 1/06/2009 ; que par conséquent, cet accord devait être appliqué par l'employeur dans toute sa portée telle que définie par ses § 1 et 2 sans qu'il ne puisse opposer une quelconque exception ; que c'est la position qui a été rappelée à la S.A.R.L. BEHR FRANCE par Monsieur l'Inspecteur du Travail de METZ dans son courrier du 9/04/2009 ; qu'en effet, certes l'accord en litige comportait un §3 intitulé "condition suspensive" aux termes de laquelle seule la signature unanime entraînera l'application des §1 et 2 et donc de l'augmentation salariale de 2.7% l'an ; qu'à défaut, l'employeur a prévu d'appliquer unilatéralement le §4 lequel prévoit une augmentation des salaires plus faible de 2.2% au 1/06/2009 ; qu'il s'appuie sur ces dispositions pour limiter à ce niveau l'augmentation des salaires à effet du 1/06/2009 ; que cependant ces dispositions sont inopposables aux cinq organisations syndicales de l'entreprise ; qu'en effet, l'obligation légale de négociation des salaires prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail ne déroge pas au principe énoncé par l'article L. 132-4 (devenu L. 2251-1) du code du travail qui prévoit que les conventions et accord collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions des lois et règlements, si ce n'est par des dispositions plus favorables aux salariés ; que par conséquent, la S.A.R.L. BEHR FRANCE est mal fondée à se prévaloir du principe de la liberté contractuelle pour valider la condition suspensive prévue à l'article 3 de l'accord du 18/12/2008, alors que cette dernière a pour effet d'une part, de lui conférer un pouvoir unilatéral dans le domaine de l'augmentation des salaires et d'autre part, de minorer l'augmentation prévue conventionnellement au 01/06/2009 de 0.5% (2.2 pour 2.7) ; qu'étant en contradiction avec les dispositions d'ordre public sus énoncées, cette disposition est inopposable aux cinq organisations syndicales concernées ; que dès lors l'accord du 18/12/2008 était applicable à l'entreprise dès cette date; que les demandes financières induites seront accueillies comme fondées si ce n'est le point de départ de celui-ci, fixé entre les parties au 1/06/2009 et non au 1/01/2009 comme sollicité ; qu'en revanche le prononcé d'une astreinte ne se justifie pas ; qu'ainsi la demande sera accueillie pour les années 2008/2009 uniquement, aucun dysfonctionnement n'est démontré pour la période postérieure ; que la demande de l'appelant est justifiée à cet égard et sera accueillie ; que le jugement déféré sera infirmé sur ce point ;

1. ALORS QU'est licite et opposable aux syndicats la condition suspensive d'un accord collectif subordonnant un engagement de l'employeur à la signature de l'accord par tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, dans l'accord collectif du 18 décembre 2008, le paragraphe 3 « condition suspensive » subordonnait l'application des paragraphes 1 et 2 prévoyant une augmentation générale des salaires de 2,7 % et une augmentation de l'indemnité de transport de 2 % à la signature de l'accord par les cinq organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le paragraphe 4 prévoyant, à défaut de réalisation de la condition suspensive, une augmentation des salaires de 2,2 % répartie individuellement entre les salariés sur la base des évaluations

individuelles et une augmentation de l'indemnité de transport de 1 % ; qu'en jugeant cette condition suspensive inopposable aux cinq organisations syndicales de l'entreprise par des prétextes pris de ce qu'elle serait en contradiction avec le principe énoncé par l'article L. 132-4 (devenu L. 2251- 1) du Code du travail selon lequel les conventions et accord collectifs de travail ne peuvent déroger aux dispositions des lois et règlements si ce n'est par des dispositions plus favorables aux salariés, et de ce qu'elle avait pour effet de conférer à l'employeur un pouvoir unilatéral dans le domaine de l'augmentation des salaires et de minorer l'augmentation prévue conventionnellement au 1er juin 2009 de 0,5%, la cour d'appel a violé les articles 1168 et suivants du Code civil, ensemble les articles L. 2231-1 et suivants, L. 2241-1, L. 2242-1 et suivants et L. 2251-1 du Code du travail ;

2. ALORS en tout état de cause QU'aux termes de l'article 1172 du Code civil, toute condition d'une chose impossible, ou contraire aux bonnes moeurs, ou prohibée par la loi est nulle, et rend nulle la convention qui en dépend ; qu'ainsi, en l'espèce, à supposer que la condition suspensive litigieuse ait été illicite, elle était nulle et entraînait la nullité de l'entier accord collectif ; qu'en jugeant que cette condition suspensive était inopposable aux organisations syndicales et en faisant application de l'accord collectif qui la contenait, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz , du 18 septembre 2012