4 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-19.006

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00239

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Article L.1111-2 du code du travail - Domaine d'application - Négociation relative aux modalités de décompte des effectifs des salariés mis à disposition - Condition - Détermination - Portée

S'il n'est pas possible de déroger par accord aux dispositions de l'article L. 1111-2, 2°, du code du travail, il demeure loisible, en l'absence d'un taux suffisant de réponse des entreprises extérieures, de prévoir par voie de négociation collective les modalités pratiques de décompte des effectifs des salariés mis à disposition répondant aux conditions posées par ce texte

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Conventions et accords collectifs - Accords collectifs - Prise en compte des salariés mis à disposition - Condition - Détermination - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 4 mars 2026

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 239 F-B

Pourvoi n° E 24-19.006

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 MARS 2026

Le syndicat CGT Navale ouvriers de [Localité 1], dont le siège est [Adresse 1], [Localité 1], a formé le pourvoi n° E 24-19.006 contre l'arrêt rendu le 15 mai 2024 par la cour d'appel de Rennes (chambre conflits d'entreprise), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Chantiers de l'Atlantique, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 2],

2°/ au syndicat CFDT métallurgie Loire-Atlantique, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 1],

3°/ au syndicat CFE-CGC de la métallurgie de Loire Atlantique, dont le siège est [Adresse 3], [Localité 3],

4°/ au syndicat FO des métaux force ouvrière de [Localité 1],

5°/ au syndicat CFTC chantiers de l'Atlantique métallurgie,

tous deux ayant leur siège [Adresse 1], [Localité 1],

défendeurs à la cassation.

En présence de :

1°/ l'union locale CGT de [Localité 1], dont le siège est maison du peuple,
[Adresse 4], [Localité 1],

2°/ l'union départementale CGT de Loire-Atlantique, dont le siège est maison des syndicats, [Adresse 5], [Localité 4],

3°/ la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT, dont le siège est [Adresse 6], [Localité 5],

4°/ la Confédération générale du travail, dont le siège est [Adresse 6], [Localité 6].

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Arsac, conseillère référendaire, les observations écrites de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat du syndicat CGT Navale ouvriers de [Localité 1] et de l'union locale CGT de [Localité 1], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Chantiers de l'Atlantique, et l'avis écrit de Mme Laulom, avocate générale, après débats en l'audience publique du 28 janvier 2026 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Arsac, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère, et Mme Aubac, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée du président et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Intervention

1. Il est donné acte à l'union locale CGT de [Localité 1] (l'union locale), l'union départementale CGT de Loire-Atlantique (l'union départementale), la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT (la fédération) et la Confédération générale du travail (la confédération) de leur intervention volontaire.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 15 mai 2024), le 9 avril 2019, la société Chantiers de l'Atlantique (la société) a conclu avec les syndicats CFDT, CFE-CGC et FO un accord relatif à la mise en place du comité social et économique (CSE).

3. Selon l'article 2.1.2.a. de cet accord, consacré à l'effectif à prendre en compte, « la direction interrogera par mail, avant chaque élection professionnelle, les entreprises sous-traitantes de rang 1 liées à elle par un plan de prévention sur leurs effectifs et ceux de leurs sous-traitants répondant aux critères réglementaires relatifs au calcul des effectifs, à l'éligibilité et à l'électorat. A défaut de réponse complète d'au moins 75 % des entreprises interrogées dans un délai de trois semaines suivant l'envoi du mail, la règle suivante sera appliquée pour le calcul du nombre de salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure : 10 % du nombre moyen de badges actifs sur la période de douze mois précédant la date de signature du protocole d'accord préélectoral. En cas de réponse d'au moins 75 % des entreprises interrogées dans le délai de trois semaines, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte dans les effectifs sera celui résultant des réponses des entreprises. »

4. Par requête du 25 avril 2019, le syndicat CGT Navale ouvriers de [Localité 1] (le syndicat) a saisi le tribunal d'instance aux fins d'annulation de plusieurs dispositions de cet accord.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses cinquième, sixième et huitième branches, et sur le second moyen

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième et quatrième branches
Enoncé du moyen

6. Le syndicat, l'union locale, l'union départementale, la fédération et la confédération font grief à l'arrêt de débouter le syndicat de ses demandes tendant à prononcer la nullité de l'article 2.1.2.a. de l'accord collectif d'entreprise du 9 avril 2019 et en conséquence, de le débouter de ses demandes tendant à dire que la société est tenue d'une obligation de résultat en ce qui concerne la détermination des effectifs en vue de la mise en place du CSE, à dire que doivent être compris dans cet effectif tous les travailleurs mis à disposition répondant aux conditions de l'article L. 1111-2 du code du travail, à dire que seront électeurs tous les travailleurs mis à disposition répondant aux conditions des articles L. 2314-18 et L. 2324-17-1 du code du travail qui feront le choix de voter au sein de l'entreprise utilisatrice, à ordonner à la société de communiquer aux organisations syndicales négociatrices la liste de tous les travailleurs mis à disposition répondant aux critères de l'article L. 1111-2 du code du travail comportant leurs nom et prénom, qualification, collège électoral, lieu d'affectation, société employeur, à ordonner la mise à disposition par la société de tous les documents et éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et de la régularité des listes électorales, en particulier les plans de prévention et sécurité, à dire que la société devra justifier des modalités d'information des travailleurs mis à disposition répondant aux conditions légales de présence, de leur possibilité d'exercer un droit de vote aux élections professionnelles de la société s'ils en expriment le choix, à dire que les obligations ci-dessus mises à la charge de la société devront être exécutées dans un délai maximum d'un mois à compter de la notification du jugement et que passé ce délai, elles seront assorties d'une astreinte, alors :

« 3°/ que l'article L.1111-2 code du travail dispose que "Pour la mise en?uvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes : ( ) les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure (...) qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ( ) sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des mois précédents" ; que cette disposition étant d'ordre public au sens de l'article L. 2251-1 du code du travail, donc d'ordre public "absolu", elle ne peut faire l'objet de dérogation par une convention collective, y compris dans un sens prétendument plus favorable ; qu'en l'espèce en affirmant que les dispositions de l'article 2.1.2 a. de l'accord collectif du 9 avril 2019, en ce qu'elles prévoient, à titre subsidiaire, une proposition de modalités concrètes de décompte des effectifs, ne sont contraires à aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle et par motifs supposés adoptés, que le mode de décompte prévu par l'article 2.1.2.a. de l'accord collectif du 9 avril 2019 aboutissait, au terme d'une comparaison, à retenir prétendument un chiffre bien plus élevé (de salariés mis à disposition) que celui de la loi, quand il résultait pourtant de ses constatations que sous couvert de modalités pratiques de décompte des effectifs, l'article 2.1.2.a. prévoyait un décompte forfaitaire et non au réel des salariés mis à disposition et, ce faisant, dérogeait à l'article L. 1111-2 du code du travail, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 1111-2 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 qu'il met en?uvre, et l'article L. 2251-1 du même Code ;

4°/ que, s'il est loisible au législateur, sur le fondement de l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 34 de la Constitution qui range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte, il lui

appartient de définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ; qu'aucune disposition légale ne permet de négocier sur les règles de l'article L. 1111-2 relatives à la prise en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice des salariés mis à disposition par des entreprises extérieures ; qu'en affirmant qu'aucune disposition n'interdit que les employeurs et les organisations syndicales organisent les modalités pratiques de décompte des effectifs de la société, d'autant plus que dorénavant, le droit électoral s'inscrit dans l'importance de la négociation d'entreprise par l'ordonnance du 22 septembre 2017 pour la mise en place des CSE, la cour d'appel, qui a statué par des motifs erronés, a violé l'article L. 1111-2 du code du travail et l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946. »

Motivation

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article L. 1111-2 du code du travail, pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :
1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

8. Il en résulte que, s'il n'est pas possible de déroger par accord aux dispositions de l'article L. 1111-2, 2°, précitées, il demeure loisible, en l'absence d'un taux suffisant de réponse des entreprises extérieures, de prévoir par voie de négociation collective les modalités pratiques de décompte des effectifs des salariés mis à disposition répondant aux conditions posées par ce texte.

9. La cour d'appel, après avoir rappelé qu'aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe de règle relative aux modalités pratiques de décompte des effectifs des entreprises sous-traitantes, a exactement retenu que rien n'interdisait que les employeurs et les organisations syndicales représentatives, par voie de négociation collective, organisent concrètement ces modalités.

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

Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième et septième branches

Enoncé du moyen

11. Le syndicat, l'union locale, l'union départementale, la fédération et la confédération font le même grief à l'arrêt, alors

:

« 1°/ que les salariés mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ; qu'il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation de l'élection, de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que, s'agissant des salariés mis à disposition, il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises ; qu'en l'espèce, l'article 2.1.2.a. de l'accord collectif du 9 avril 2019 sur la mise en place du CSE dispose que "La Direction interrogera par mail, avant chaque élection professionnelle, les entreprises sous-traitantes de rang 1 liées à elle par un plan de prévention sur leurs effectifs et ceux de leurs sous-traitants répondant aux critères réglementaires relatifs au calcul des effectifs et à l'électorat. A défaut de réponse complète d'au moins 75 % des entreprises interrogées dans un délai de trois semaines suivant l'envoi du mail, la règle suivante sera appliquée pour le calcul du nombre de salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure : - 10 % du nombre moyen des badges actifs sur la période de 12 mois précédant la date de signature du protocole d'accord préélectoral. En cas de réponse d'au moins 75 % des entreprises interrogées dans le délai de trois semaines, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte dans les effectifs sera celui des entreprises." ; qu'en déboutant le syndicat exposant de sa demande de nullité de cet article 2.1.2.a. de l'accord collectif du 9 avril 2019, alors qu'il permettait à l'employeur de se borner à interroger les entreprises extérieures, sans avoir à effectuer aucune autre diligence vis-à-vis des entreprises qui n'avaient pas répondu, la cour d'appel a violé les articles L. 1111-2 et L. 2314-23 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ;

2°/ que les salariés mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise
extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ; qu'il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation de l'élection, de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que, s'agissant des salariés mis à dispositions, il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises ; qu'en l'espèce, l'article 2.1.2 a) de l'accord collectif du 9 avril 2019 relatif à l'effectif à prendre en compte prévoit que la direction de l'entreprise interroge par mail, avant chaque élection professionnelle, les entreprises sous-traitantes sur leurs effectifs répondant aux critères relatifs au calcul des effectifs, qu'en cas de réponse d'au moins 75 % des entreprises interrogées, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte dans les effectifs sera celui résultant des réponses des entreprises et qu'à défaut de réponse complète d'au moins 75 % des entreprises interrogées, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte correspondra à 10 % du nombre moyen de badges actifs sur la période de 12 mois précédant la date de signature du protocole d'accord préélectoral ; qu'en retenant, pour se déterminer comme elle l'a fait, qu'il ne peut être légalement fait appel à la contrainte à l'encontre des entreprises sous-traitantes, qu'il est donc exclu de retenir une obligation de résultat à la charge de l'employeur, qu'il reste donc à mettre en place un système prenant en compte cette défaillance de ces entreprises, la société ne conservant pas d'informations nominatives sur l'utilisation des badges actifs au-delà d'un mois la cour d'appel a derechef violé les dispositions des articles L. 1111-2 et L. 2314-23 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ;

7°/ que les salariés mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ; qu'il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation de l'élection, de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle des effectifs et de l'électorat et que, s'agissant des salariés mis à dispositions, il doit, sans se borner à interroger les entreprises extérieures, fournir aux organisations syndicales les éléments dont il dispose ou dont il peut demander judiciairement la production par ces entreprises ; qu'en l'espèce, l'article 2.1.2 a) de l'accord collectif du 9 avril 2019 relatif à l'effectif à prendre en compte prévoit que la direction de l'entreprise interroge par mail, avant chaque élection professionnelle, les entreprises sous-traitantes sur leurs effectifs répondant aux critères relatifs au calcul des effectifs, qu'en cas de réponse d'au moins 75 % des entreprises interrogées, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte dans les effectifs sera celui résultant des réponses des entreprises et qu'à défaut de réponse complète d'au moins 75 % des entreprises

interrogées, le nombre de salariés mis à disposition pris en compte correspondra à 10 % du nombre moyen de badges actifs sur la période de 12 mois précédant la date de signature du protocole d'accord préélectoral ; que pour refuser de constater la nullité de ces stipulations, la cour d'appel a retenu qu'en prenant pour référence les élections de 2019, l'application de "la règle des 10 %" prévue par les stipulations conventionnelles litigieuses avait conduit à décompter aux effectifs un nombre bien plus élevé que "celui qu'aurait donné une application aveugle de la loi" ; qu'en statuant par de tels motifs quand, en application de la loi, la société employeur ne pouvait, ainsi qu'elle l'a fait, se borner à interroger les entreprises extérieures mais aurait dû fournir aux organisations syndicales les éléments dont elle disposait et dont elle aurait pu demander judiciairement la production par ces entreprises, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1111-2 et L. 2314-23 du code du travail, ensemble l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946. »

Motivation

Réponse de la Cour

12. La cour d'appel, ayant constaté d'abord que l'article litigieux, qui prévoit l'interrogation de toutes les entreprises sous-traitantes, repose sur le nombre réel de salariés intervenant sur le site, a retenu ensuite que, l'employeur étant tenu d'assurer la régularité des opérations électorales, c'est à juste titre qu'avait été mis en place un système prenant en compte la défaillance des entreprises à répondre, rappelant qu'en 2017, seules soixante-cinq entreprises sous-traitantes avaient répondu aux demandes d'information de la société. Elle a relevé enfin qu'il a déjà été constaté que les salariés mis à disposition, présents dans les locaux de la société et y travaillant depuis au moins un an, représentent environ 10 % du nombre de badges actifs et que ni les flux journaliers de personnel ni les informations figurant dans la base de données économiques, sociales et environnementales mise à la disposition du CSE ne permettent à la société de déterminer les salariés mis à disposition qui rempliraient nominativement la condition pour être comptabilisés dans les effectifs.

13. La cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que les dispositions de l'article 2.1.2.a. de l'accord collectif du 9 avril 2019 ne prévoient pas que l'employeur se borne à interroger les entreprises extérieures, dès lors qu'il organise un système de décompte subsidiaire, fût-il estimatif, en fonction des éléments utiles dont disposent les partenaires sociaux dans l'entreprise, en a exactement déduit la validité de la clause.

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

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne le syndicat CGT Navale ouvriers de [Localité 1], l'union locale CGT de [Localité 1], l'union départementale CGT de Loire-Atlantique, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et la Confédération générale du travail 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 publiquement le quatre mars deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2419006_AVIS.PDF - 207 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de rennes ce 15 mai 2024 (n°22/04641)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Article L. 1111-2, 2°, du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 04-03-2026
- Cour d'appel de Rennes CE 15-05-2024