

Syndicats

1102 Identification des établissements distincts en vue de la désignation des délégués syndicaux et action syndicale

Solution. – Les dispositions de l'article L. 2143-3, alinéa 4 du Code du travail étant d'ordre public, ni un accord collectif de droit commun ni l'accord d'entreprise relatif à la mise en place du comité social et économique ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau de l'établissement au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail.

Une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

Impact. – En matière d'établissement distinct pour la désignation des délégués syndicaux, l'autonomie normative des partenaires sociaux est bridée au nom d'un ordre public non défini. L'autorité de l'accord collectif est en cette matière fortement remise en cause.

1^{re} esp. : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442, FP-B+R : JurisData n° 2022-002791

LA COUR – (...)

6. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2262-14 du code du travail 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 o 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.

7. 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.

8. Toutefois, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que l'article L. 2262-14 ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre, de sorte que l'article L. 2262-14 ne méconnaît pas le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

9. Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

10. En second lieu, aux termes de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du code du travail, la désignation d'un délégué syndical 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.

11. Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. 12. Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent 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.

13. C'est dès lors à bon droit que le tribunal judiciaire a retenu que l'avenant signé le 11 décembre 2019 ne pouvait priver le syndicat CGT de son droit légal de désigner un délégué syndical sur le périmètre contesté.

14. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

2^e esp. : Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-19.286, FP-D : JurisData n° 2022-003051

LA COUR – (...)

Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire de Melun, 12 août 2020), un accord collectif a été conclu le 26 mars 2019 au sein de la société Magasins Galeries Lafayette (la société) avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur les conditions de mise en place des comités sociaux et économiques au sein de l'entreprise. L'accord collectif prévoit notamment l'existence de vingt-cinq établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques.

2. Le 20 novembre 2019, l'[Adresse 10] et services (le syndicat CGT) a désigné M^{me} [P] en qualité de délégué syndical au sein du magasin Galeries Lafayette [Localité 5].

3. La société a contesté cette désignation devant le tribunal judiciaire le 3 décembre 2019.

4. Le 11 décembre 2019, la société a signé avec deux autres organisations syndicales représentatives un avenant à l'accord du 26 mars 2019, indiquant que « les parties souhaitent confirmer que tous les établissements distincts consacrés dans le cadre du présent accord, y inclus l'établissement distinct Île-de-France composé des magasins de [Localité 9], [Localité 5] et [Localité 7]/[Localité 4] et l'établissement distinct Grand [Localité 8] ont été déterminés conventionnellement pour servir à l'identique de périmètre d'élection du comité social et économique et de désignation de tous les représentants syndicaux ».

Moyens

Examen du moyen

Énoncé du moyen

5. La société fait grief au jugement de dire que le magasin Galeries Lafayette [Localité 5] a la qualité d'établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3, 4^e alinéa, du code du travail, de la débouter de sa demande d'annulation de la désignation par l'[Adresse 10] et services de M^{me} [P] en qualité de déléguée syndicale au sein du magasin Galeries Lafayette [Localité 5] et de sa demande de caducité de cette désignation, alors :

« 1° / que l'accord collectif instituant la division de l'entreprise en établissements distincts et définissant le cadre de la représentation élue ainsi que la désignation de délégués syndicaux lie les syndicats signataires et s'impose à tous les salariés et syndicats ; que le tribunal judiciaire ne peut écarter le découpage conventionnel et procéder lui-même à une nouvelle division de la représentation de l'entreprise en établissements distincts à l'occasion d'une contestation portant sur la validité d'un mandat de délégué syndical ; qu'au cas présent la société MAGASINS GALERIES LAFAYETTE faisait valoir que l'avenant du 11 décembre 2019 avait redécoupé le cadre de représentation des mandats syndicaux de l'entreprise en précisant que l'établissement d' "Ile de France" composé des magasins de [Localité 9], [Localité 5] et [Localité 7]/[Localité 4] constituait le périmètre utile pour la désignation des représentants syndicaux de l'entreprise ; que le mandat de déléguée syndicale de M^{me} [P] exercé au sein du magasin "[Adresse 6]" était donc caduc à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, l'accord collectif ne reconnaissant pas le site "[Adresse 6]" comme établissement distinct ; que pour valider la désignation, le tribunal judiciaire a cependant jugé que la division de l'entreprise réalisée par l'avenant du 11 décembre 2019 était illégale ; qu'en statuant comme il l'a fait, cependant que le site "[Adresse 6]" ne constituait pas un établissement distinct aux termes de l'accord d'entreprise du 11 décembre 2019 dont elle ne pouvait écarter les dispositions par voie d'exception, le tribunal a excédé ses pouvoirs et violé l'article L. 2143-3 du code du travail ;

2° / que selon l'article L. 2143-3 du code du travail, le délégué syndical représente le syndicat auprès de l'employeur ; qu'il en résulte que le redécoupage de l'entreprise en établissements distincts par accord collectif affecte immédiatement les mandats syndicaux exercés dans un périmètre qui, par l'effet de cette nouvelle division, deviennent caduques ; qu'au cas présent, la société MAGASINS GALERIES LAFAYETTE faisait valoir que l'avenant du 11 décembre 2019 avait redécoupé le cadre de représentation des mandats syndicaux de l'entreprise en précisant que l'établissement d' "Ile de France" composé des magasins de [Localité 9], [Localité 5] et [Localité 7]/[Localité 4] constituait le périmètre utile pour la désignation des représentants syndicaux de l'entreprise ; que le mandat de déléguée syndicale de M^{me} [P] exercé au sein du magasin "[Adresse 6]" était donc caduc à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, l'accord collectif ne reconnaissant pas le site "[Adresse 6]" comme établissement distinct ; que pour valider la désignation, le tribunal judiciaire a cependant jugé qu' "en matière sociale, il est tenu compte d'un impératif de sécurité juridique et de protection effective du salarié dont le mandat ne saurait être remis en cause du fait de la disparition d'un élément essentiel de sa désignation" ; qu'en statuant ainsi, cependant que le redécoupage de l'entreprise en établissements distincts par accord collectif rendait caduc les mandats syndicaux exercés dans un périmètre distinct, le tribunal a violé l'article L. 2143-3 du code du travail ».

Réponse de la Cour

6. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2262-14 du code du travail 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.

7. 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.

8. Toutefois, dans sa décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018, le Conseil constitutionnel a précisé que l'article L. 2262-14 ne prive pas les salariés de la possibilité de contester, sans condition de délai, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de convention ou d'accord collectif, à l'occasion d'un litige individuel la mettant en œuvre, de sorte que l'article L. 2262-14 ne méconnaît

pas le droit à un recours juridictionnel effectif garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

9. Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

10. En second lieu, aux termes de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du code du travail, la désignation d'un délégué syndical 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.

11. Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux.

12. Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent 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.

13. C'est dès lors à bon droit que le tribunal judiciaire a retenu que l'avenant signé le 11 décembre 2019 ne pouvait priver le syndicat CGT de son droit légal de désigner un délégué syndical sur le périmètre contesté.

14. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

NOTE

1. Négation de l'autonomie normative des partenaires sociaux pour la détermination des établissements distincts en vue de la désignation des délégués syndicaux

Un constat. – Les restrictions apportées par la Cour de cassation, dans les arrêts commentés, à l'autonomie collective s'agissant de la détermination du périmètre de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués syndicaux sont particulièrement contestables. Rien ne justifie qu'au nom de l'ordre public et au regard de la place laissée à l'autonomie normative des partenaires sociaux s'agissant de la détermination des établissements distincts pour la mise en œuvre des dispositions relatives au comité économique et social (*L. Dauxerre, N. Dauxerre, note sous arrêt CA Paris 18 févr. 2021, n° 19/14084 : JCP S 2021, 1142. – Adde, L. Dauxerre, L'établissement distinct dans le droit du comité social et économique : JCP S 2018, 1102*), les établissements distincts reconnus par les partenaires sociaux pour la désignation des délégués syndicaux soient balayés par le juge (*J. Daniel, note sous Cass. soc. 20 oct. 2021, n° 20-60.258 : JCP S 2021, 1299*).

Un contexte. – Par un accord conclu le 26 mars 2019 avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il est décidé au sein de la société Magasins Galeries Lafayette (MGL) de retenir un périmètre de représentation unique pour les représentations élues et syndicales en découpant l'entreprise en 25 établissements distincts dans lesquels les comités sociaux et économiques et les délégués syndicaux devaient assurer la représentation des intérêts des salariés. Une

organisation syndicale représentative désigne plusieurs délégués syndicaux au niveau d'un des établissements consacrés pour les comités sociaux et économiques le 20 novembre 2019 ; ces désignations sont contestées par l'employeur devant le tribunal judiciaire le 4 décembre 2019 (1^{re} et 2^e espèces).

Postérieurement, un avenant à l'accord est signé le 11 décembre 2019 par deux organisations syndicales confirmant la division initiale de l'entreprise avec un seul établissement « Île de France » regroupant trois magasins reconnus par l'accord du 29 mars 2019. Le périmètre au sein duquel avait été désigné le délégué syndical n'est pas identifié comme un établissement distinct. Selon la société, le mandat de délégué syndical est devenu caduc puisque l'établissement n'existe plus (1^{re} espèce).

Une solution au fondement incertain. – La Cour de cassation, réitérant sa position de principe sur le caractère d'ordre public du périmètre de désignation du délégué syndical (Cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-21.175 : *JurisData* n° 2016-010633 ; JCP S 2016, 1280. – Cass. soc., 9 juin 2021, n° 20-14.171 : *JurisData* n° 2021-009004. – Cass. soc., 29 sept. 2021, n° 20-15.870 : *JurisData* n° 2021-015253. – Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-60.257 : *JurisData* n° 2021-019937. – Cass. soc., 5 janv. 2022, n° 20-16.725 : *JurisData* n° 2022-000165), confirme la décision du tribunal judiciaire de Paris ayant retenu que « l'avenant signé le 11 décembre 2019 ne pouvait priver le syndicat CGT de son droit légal de désigner un délégué syndical sur le périmètre contesté ». Selon la Cour, les dispositions de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du Code du travail, « même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux ». Partant, « ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent 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 ». En retenant que la notion d'établissement distinct pour la désignation des délégués syndicaux est d'ordre public, la Cour de cassation bride l'autonomie collective des partenaires sociaux. Ce qui apparaît d'autant plus contestable en l'espèce qu'elle ne s'assure pas que les critères de l'établissement distinct ont été vérifiés par le tribunal judiciaire.

Or, rien dans la loi du 5 mai 2014 d'où est issu l'alinéa 4 de l'article L. 2143-3 du Code du travail (« la désignation d'un délégué syndical par une organisation syndicale représentative peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous une 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 ») ne permet de fonder le caractère d'ordre public du périmètre de désignation des délégués syndicaux qui interdirait aux partenaires sociaux de le définir conventionnellement. L'étude d'impact accompagnant le projet de loi précisait le sens de l'alinéa 4 de l'article L. 2143-3 : « il est proposé de permettre la désignation d'un délégué syndical sur un périmètre différent de celui sur lequel est organisée l'élection sur laquelle se fonde la mesure de l'audience, pour permettre en particulier une désignation du délégué syndical au plus près des salariés (...). En permettant la déconnexion entre le niveau de mesure de l'audience (comité d'entreprise ou d'établissement) et le niveau de désignation du délégué syndical, la présente mesure vise à ouvrir la possibilité de désigner des délégués syndicaux au niveau de la mise en place des délégués du personnel (...). La formulation retenue s'appuie sur la définition jurisprudentielle de la notion d'établissement distinct ». Partant, était consacré le retour à la notion fonctionnelle de l'établissement distinct, lequel était défini par un accord d'entreprise ou, à défaut, par l'autorité judiciaire. Ce que confirme la doctrine : « l'article L. 2143-3 du code du travail fait de l'établissement le cadre normal de la désignation des délégués syndicaux. Les partenaires so-

ciaux peuvent parfaitement décider, au niveau de l'entreprise, de déterminer le cadre des établissements distincts » (G. Loiseau et V. A, *Droit de la représentation du personnel* : *Dalloz* 2019/2020, spéc. n° 113-89).

En conséquence, c'est hors de tout fondement légal que la Cour de cassation, s'appuyant sur un prétendu « ordre public » refuse aux syndicats le droit de définir par voie d'accord collectif de droit commun le périmètre de l'établissement pour la désignation des délégués syndicaux et l'exercice de leurs prérogatives. En d'autres termes « si l'accord procédant au découpage de l'entreprise en établissements distincts pour la mise en place du CSE peut, sans aucun doute, également comporter des stipulations relatives au périmètre de désignation du délégué syndical, les traits conventionnels donnés à ce dernier ne peuvent s'envisager qu'en tant qu'ils diversifient les espaces de la représentation syndicale et non comme instaurant un espace se substituant au périmètre légal » (C. Mariano, *Le caractère d'ordre public de la définition d'établissement distinct pour la désignation du délégué syndical* : *BJT*, févr. 2022, p. 19). La notion d'ordre public apparaît ici comme une « barrière » illégitime à l'autonomie collective et s'avère « être un vecteur d'insécurité juridique » (J. Daniel, *L'ordre public légal ou la tentation du chamane* : *JCP S* 2017, 1127).

Une solution en quête de sens. – Rien ne permet d'affirmer que le législateur a entendu priver les partenaires sociaux de la faculté de définir eux-mêmes le cadre de désignation des délégués syndicaux. Certes, l'article L. 2143-3 du Code du travail ne comporte pas de dispositions similaires à celles des articles L. 2313-2 (pour le CSE) et L. 2313-4 (pour les représentants syndicaux) qui fixent les critères de l'établissement distinct uniquement en cas de définition unilatérale par l'employeur du nombre d'établissements et de leur périmètre. Comment expliquer que la notion d'établissement distinct pour le comité économique et social soit laissée à l'appréciation des partenaires sociaux, capables de déterminer le périmètre le plus pertinent pour permettre à une instance de représentation du personnel d'exercer au mieux l'ensemble de ses attributions alors que s'agissant de la détermination de l'établissement distinct pour la mise en place des délégués syndicaux les partenaires sociaux soient jugés inaptes à en fixer les contours ? Seule la négociation collective permet la réalisation de l'objectif visé par le législateur : faire de l'établissement distinct un cadre pertinent permettant aux délégués syndicaux d'exercer de manière adaptée l'ensemble de leurs attributions. En retenant la solution contraire, sur le fondement d'un prétendu ordre public, la Cour de cassation refuse de l'admettre.

L'accord collectif définissant le périmètre des établissements distincts en vue de la désignation des délégués syndicaux ne devrait être susceptible de remise en cause que si le demandeur à l'action en nullité de l'accord démontrait que le périmètre retenu l'a été sur la base de considérations étrangères à l'intérêt des communautés de travail concernées ou entrave l'exercice des attributions des délégués syndicaux. Or, dans les décisions commentées, les juges n'ont pas établi en quoi le découpage retenu par les partenaires sociaux était contraire aux intérêts des salariés et entravait l'exercice des fonctions dévolues aux délégués syndicaux.

2. Octroi à un syndicat du droit d'exciper de l'illicéité des clauses d'un accord collectif par voie d'exception

Un droit d'action par voie d'exception privant de portée l'article L. 2262-14 du Code du travail. – La Cour de cassation reconnaît à un syndicat qui a négligé d'agir en annulation d'un accord collectif dans le délai de 2 mois suivant sa notification (C. trav., art. L. 2262-14), le droit de contester par voie d'exception la légalité des clauses de l'accord. Pour seul fondement, la Cour de cassation invoque, mais

maladroitement et à tort, la décision du Conseil constitutionnel du 21 mars 2018 ayant admis la conformité de l'article L. 2262-14 du Code du travail aux droits et principes garantis par la Constitution sous réserve que ce texte « 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 le mettant en œuvre » (Cons. const., 21 mars 2018, n° 2018-761 DC : *JurisData* n° 2018-004872 ; JO 31 mars 2018). Selon la Cour de cassation, « dans la mesure où le Conseil constitutionnel a seulement précisé les conditions de la constitutionnalité de l'article L. 2262-14 du Code du travail au regard du droit à un recours juridictionnel effectif, sa décision ne pouvait conduire à exclure la possibilité pour d'autres personnes que le salarié de soulever, dans un litige individuel, une telle exception d'illégalité » (Note explicative, Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442, 1^{re} esp.). Pour les mêmes raisons, la Cour de cassation reconnaît également le droit d'invoquer l'exception d'illégalité d'un accord collectif d'entreprise au comité social et économique (Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-16.002 : *JurisData* n° 2022-002786 ; JCP S 2022, 1093, note J.-F. Cesaro). Or, le Conseil constitutionnel n'a reconnu qu'aux seuls salariés la faculté d'invoquer par voie d'exception l'illégalité des clauses d'un accord collectif. Si son intention avait été d'ouvrir ce droit à toute personne, il l'aurait expressément indiqué.

Consciente de la fragilité de sa position, la Cour de cassation croit devoir rappeler, dans sa note explicative qu'« il résulte d'une jurisprudence établie de la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc. 20 oct. 1993, n° 92-60.366, publié) et des dispositions de l'article R. 2143-5 du Code du travail que le tribunal d'instance (désormais tribunal judiciaire) doit d'office convoquer toutes les parties intéressées à la contestation de la désignation », règle qui vise 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 ». Et de poursuivre : « 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 contester l'illégalité au regard du salarié mais non au regard du syndicat l'ayant désigné ». Pareille explication laisse songeur au regard du droit appartenant à toute organisation syndicale d'agir en nullité de l'accord dès sa notification. Ce qui aurait dû rendre perplexe la Cour de cassation réside dans la contradiction résultant du fait qu'un syndicat ne conteste pas la licéité d'un accord dès sa signature, désigne un délégué syndical en méconnaissance du cadre conventionnel défini et soulève ultérieurement l'exception de nullité.

La solution retenue par la Cour revient à priver les dispositions de l'article L. 2262-14 du Code du travail d'une large part de leur portée.

Un droit d'action contraire à la nécessaire sécurité juridique des accords collectifs. – La faculté octroyée au syndicat de se prévaloir de l'illégalité de stipulations conventionnelles par voie d'exception 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 » (Note explicative, Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-18.442, 1^{re} esp.). Cette condition est toutefois insuffisante au regard de l'objectif poursuivi par le législateur à travers l'article L. 2262-14 du Code du travail de garantir la sécurité juridique des accords collectifs.

En effet, en ouvrant aux syndicats la possibilité d'exciper à tout moment de l'illicéité des stipulations d'un accord collectif, la Cour de cassation l'expose à être à tout moment anéanti. En matière de représentation du personnel, les clauses des accords conclus forment un tout indivisible. Les moyens attribués aux institutions représentatives du personnel comme aux délégués syndicaux dépendent du cadre dans lequel ils sont mis en place. Au cas d'espèce, les partenaires sociaux avaient prévu la désignation de représentants de proximité pour tenir compte de la taille des établissements où devaient être implantés les CSE et désignés les délégués syndicaux. Le nombre d'heures de délégation tenait compte du périmètre d'exercice des mandats. En cas de contestation de la licéité de l'accord par voie d'action, il appartient au juge de tirer toutes les conséquences de l'illicéité de certaines clauses. Il peut annuler l'accord dans son ensemble avec effet immédiat ou moduler dans le temps les effets de l'annulation (C. trav., art. L. 2262-15). Saisi par voie d'exception, il n'est en revanche amené à s'interroger que sur la licéité de la clause en débat. Dès lors, un syndicat peut contester à n'importe quel moment telle ou telle clause d'un accord collectif qu'il estimerait lui être défavorable tout en conservant le bénéfice des moyens reconnus par l'accord.

La solution retenue par la Cour de cassation est très éloignée de l'objectif de sécurité juridique visé par le législateur. Il est à craindre qu'elle s'en éloigne à l'avenir encore davantage puisque dans sa note explicative elle croit devoir s'interroger sur le point de savoir si la contestation par voie d'exception doit être ouverte au 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...

Nathalie DAUXERRE,

docteur en droit, avocat associé – cabinet *Eunomie Avocats*

MOTS-CLÉS : Syndicats - Délégué syndical - Désignation - Établissement distinct

Conventions et accords collectifs - Contestation - Délai pour agir - Organisation syndicale non signataire

TEXTES : C. trav., art. L. 2143-3

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 12-35, par Bernard Gauriau

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : D.O., étude S-2570