



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° K2415653	
Décision attaquée : 28 mars 2024 de la cour d'appel de Paris	

Syndicat national de la banque et du crédit C/ la société Martinique habitat	
Rapporteur : Catherine Sommé	RAPPORT complémentaire

1 - Rappel des faits et de la procédure

Il est renvoyé au rapport initial pour l'exposé du litige et de la procédure.

Il convient seulement de rappeler qu'au mois de janvier 2021 les entités composant l'UES Action logement ont engagé avec les organisations syndicales représentatives, dont le

syndicat SNB, la négociation obligatoire portant notamment sur la rémunération, que les négociations ont fait l'objet d'un procès-verbal de désaccord établi par l'employeur le 16 avril 2021, que soutenant avoir accepté la dernière proposition de l'employeur émise dans le cadre des négociations, le syndicat SNB a demandé à la direction de l'UES de lui soumettre l'accord pour signature sur le fondement des dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail et qu'à la suite du refus opposé par cette dernière, invoquant notamment le manquement de l'employeur à son obligation de loyauté et l'irrégularité du procès-verbal de désaccord du 16 avril 2021, le syndicat SNB a saisi le tribunal judiciaire de Paris de demandes tendant au paiement de dommages-intérêts et à l'affichage de la décision à intervenir sur les portes des locaux des entités composant l'UES, dont il a été débouté par jugement du 30 mai 2023, lequel a été confirmé par arrêt de la cour d'appel de Paris du 28 mars 2024.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi du syndicat SNB CFE-CGC (le syndicat SNB) qui présente un moyen en quatre branches faisant grief à l'arrêt de le débouter de toutes ses demandes.

2 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

2.1. Sur le terme des négociations

La première branche du moyen reproche à la cour d'appel d'avoir retenu que l'accord donné par le syndicat SNB à la dernière proposition de l'employeur était tardif en ce qu'il avait accepté cette proposition postérieurement à la date de fin des négociations fixée par l'employeur au 9 avril 2021.

Cette première branche, prise d'un grief de violation de l'article L. 2242-5 du code du travail, qui affirme en sa prémisses qu'il résulte du premier alinéa de ce texte que les négociations sont en cours jusqu'à l'établissement d'un procès-verbal de désaccord et que l'employeur ne peut donc établir ce procès-verbal lorsque l'une au moins des organisations syndicales a accepté son projet d'accord, soutient que la direction de l'UES ayant établi un procès-verbal de désaccord le 16 avril 2021, les négociations étaient toujours en cours le 12 avril 2021, date de l'acceptation - constatée par la cour d'appel - par le syndicat SNB du projet d'accord de l'employeur.

Ainsi qu'il a été rappelé au rapport initial, l'article L. 2242-5 du code du travail figure parmi les dispositions d'ordre public relatives à la négociation obligatoire en entreprise (dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations syndicales représentatives) qui, tous les quatre ans ¹, doit porter sur « 1 ° sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise » et « 2 ° sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail » (art. L. 2242-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable qui est celle antérieure à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021) .

Les articles L. 2242-4 et L. 2242-5 du code du travail prévoient, pour le premier, que tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie, et, pour le second, que si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer

unilatéralement ; ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

L'employeur est tenu d'une obligation de loyauté dans la conduite de la négociation ainsi que le prévoit l'article L. 2242-6 du même code, selon lequel les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignait les propositions respectives des parties, le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, l'engagement sérieux et loyal des négociations implique que, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions et l'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

Sous l'empire de l'ancien article L. 132-29, dont les dispositions ont été recodifiées aux articles L. 2242-4 et L. 2242-5, la chambre sociale a jugé que le juge du fond ne peut débouter le salarié d'une demande remettant en cause une décision unilatérale du chef d'entreprise, sans rechercher, ainsi qu'il lui est demandé si cette décision a été prise alors que la négociation annuelle était en cours (Soc., 25 février 1997, pourvoi n° 93-43.601) et qu'en l'absence de procès-verbal de désaccord, l'employeur ne peut prendre de décisions unilatérales ; ainsi justifie sa décision le conseil des prud'hommes qui retient que les discussions relatives à l'aménagement du temps de travail n'avaient pas donné lieu au dépôt d'un procès-verbal de désaccord ce qui interdisait à l'employeur de prendre toute mesure unilatérale (Soc., 13 février 2002, pourvoi n° 99-46.268). Cette solution a été réaffirmée sous l'empire des dispositions actuelles par un arrêt du 12 janvier 2022 (pourvoi n° 20-15.577 et autres), ayant censuré la cour d'appel qui avait débouté les salariés de leurs demandes de rappel de salaire sans répondre à leurs conclusions aux termes desquelles ils soutenaient qu'aucun procès-verbal de désaccord n'ayant été signé, les négociations n'étaient pas achevées et l'employeur ne pouvait prendre de décision unilatérale.

L'hypothèse qui est soumise à la chambre n'est pas celle d'une absence de procès-verbal de désaccord, mais d'un terme des négociations qui serait antérieur à la date de ce procès-verbal ainsi que l'a retenu la cour d'appel.

La chambre a déjà admis que le terme des négociations pouvait ne pas coïncider avec la date du procès-verbal de désaccord, dans une hypothèse où était alléguée une poursuite des négociations - ayant en définitive abouti à la signature d'un accord - postérieure au procès-verbal de désaccord.

Ainsi, par arrêt du 23 juin 2009, la chambre a censuré une cour d'appel ayant rejeté les demandes de rappels de salaires et d'indemnités formées par des salariés qui invoquaient le caractère illicite de la mise en place unilatérale par l'employeur d'un dispositif de modulation programmée du temps de travail, sans répondre aux conclusions des salariés qui soutenaient que nonobstant le dépôt du procès-verbal de désaccord sur la négociation relative à la réduction du temps de travail et la modulation, en date du 21 mars 2000, il résultait du préambule de l'accord collectif sur la réduction du temps de travail, conclu le 7 décembre 2000, que les négociations s'étaient poursuivies sans discontinuité :

- Soc., 23 juin 2009, pourvoi n° 08-41.389 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que les salariés travaillant en équipe de l'imprimerie Herissey qui applique la convention collective du labeur et des arts graphiques du 29 mai 1956 bénéficiaient d'une pause conventionnelle dite de "brisure" en fin de poste, considérée comme du temps de travail effectif en application d'un accord d'entreprise du 10 mai 1983 ; **que, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, l'employeur a engagé en janvier 2000 une négociation sur la réduction du temps de travail et la modulation en application de l'accord étendu conclu dans cette branche le 29 janvier 1999 ; qu'il a établi un procès verbal de désaccord le 21 mars 2000 ; qu'il a consulté le comité d'entreprise le 27 mars 2000 sur la dénonciation des usages d'entreprises et de l'accord du 10 mai 1983 ainsi que sur la mise en oeuvre prochaine de la modulation du temps de travail ; que cette modulation a été mise en place par l'employeur du 1er juillet 2000 au 1er janvier 2001, pour un horaire moyen de 35 heures de travail, la pause de "brisure" rémunérée, n'étant plus considérée comme du temps de travail effectif ; que les négociations sur la réduction du temps de travail ont abouti à un accord le 7 décembre 2000 mettant en cause tous les accords et usages d'entreprise ayant le même objet ; que des salariés de l'entreprise ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en dommages-intérêts et en rappel de salaire au motif qu'ils n'avaient pas bénéficié de la réduction à 35 heures de la durée du travail à laquelle ils pouvaient prétendre ;**

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que **pour débouter M. [E] et 48 autres salariés de l'imprimerie Herissey de leurs demandes de rappel de salaire et d'indemnités relatives aux conditions illicites et préjudiciables de mise en place du dispositif de modulation programmée du temps de travail du 1er juillet 2000 au 1er janvier 2001**, la cour d'appel retient que l'article 6 de l'accord de branche du 29 janvier 1999 pour la mise en oeuvre de la réduction et l'aménagement du temps de travail autorise l'employeur à l'appliquer directement sans qu'il y ait lieu de recourir à un accord collectif préalable, le choix d'organisation du temps de travail relevant de la responsabilité de l'employeur après consultation du comité d'entreprise, que l'organisation du temps de travail mise en place par l'entreprise au 1er juillet 2001 est conforme à l'avenant interprétatif du 29 janvier 1999, que la société qui avait préalablement consulté le comité d'entreprise les 27 mars et 26 mai 2000 était en droit de fixer unilatéralement les modalités de la modulation après recherche active et échec d'une solution négociée ; qu'elle constate par ailleurs que les négociations annuelles obligatoires ont fait l'objet d'un procès verbal de désaccord du 21 mars 2000 en application de l'article L. 132-29 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, **sans répondre au moyen des salariés qui soutenaient que, nonobstant le dépôt du procès verbal de désaccord, il résultait du préambule de l'accord du 7 décembre 2000 que les négociations s'étaient poursuivies sans discontinuité**, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

Dans son rapport établi sur ce pourvoi, qui posait la question de la portée d'un procès-verbal de désaccord, unilatéralement établi et signé par l'employeur, lorsque des négociations sur le même objet avaient été ensuite poursuivies ou reprises, la conseillère [N] [S] indiquait :

« En l'absence de précisions légales et compte tenu des effets juridiques qui s'attachent à la détermination du terme de la négociation que le procès verbal de désaccord a pour objet d'établir, plusieurs solutions sont envisageables :

- le dépôt du PV de désaccord est nécessaire pour établir le terme de la négociation : l'absence de dépôt établit que les négociations se sont poursuivies. Mais, le dépôt étant une formalité de publicité, peut-on admettre qu'il produit des effets de fond lorsqu'il s'agit d'un PV signé unilatéralement, et/ou si la négociation se poursuit, sur tout ou partie de l'objet de la négociation annuelle ?

- la négociation étant un processus bilatéral, son calendrier comme son terme doivent être fixés en accord entre les parties, ce que seule leur signature du PV de désaccord pourrait établir (outre la sincérité de l'exposé des prétentions respectives des parties). Elle seule devrait permettre à l'employeur de retrouver son pouvoir de décision unilatérale, comme de mettre fin à un mandat de négociation dont il ne dispose pas. Cette solution, ajoute à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas explicitement, elle n'est pas sans inconvénient si l'une des parties veut poursuivre la négociation alors que l'autre ne le souhaite pas, ou si une partie refuse de signer le PV de désaccord.

- la signature unilatérale du PV de désaccord et son dépôt fait présumer que la négociation a pris fin, puisqu'au moins l'une des parties ne veut pas la poursuivre (et ne peut y être obligée dès lors qu'une négociation loyale a eu lieu antérieurement) ; cette présomption peut être renversée par la preuve contraire que les négociations sur tel ou tel objet se sont poursuivies (ce qui était allégué en l'espèce) ou par la preuve de la fraude de l'employeur ou de sa déloyauté dans la négociation (non alléguée ici). Il appartient alors au juge de rechercher si le PV de désaccord correspond à la réalité et s'il ne résulte pas d'une attitude déloyale ou frauduleuse de l'employeur.

- le PV de désaccord est un simple constat qui ne requiert pas de formalités particulières sinon l'écrit, il appartient au juge saisi en cas de litige de déterminer le terme de la négociation, ce qui pourrait relever de son pouvoir souverain d'appréciation des faits ».

Au cas présent, le syndicat SNB soutenait à titre principal avoir accepté verbalement la dernière proposition de l'employeur le 9 avril 2021, qui était la date fixée par l'employeur aux organisations professionnelles pour la réponse à apporter à cette dernière proposition, qu'en tout état de cause le procès-verbal de désaccord avait été établi le 16 avril 2021, qu'or ce procès-verbal mentionnait non seulement que le syndicat avait accepté la proposition de l'employeur le 12 avril 2021 mais encore que cette date était celle du terme des négociations, qu'au surplus le procès-verbal de désaccord n'avait été signé que le 28 mai suivant, ce dont il résultait qu'entre le 9 avril et le 28 mai 2021, période durant laquelle le syndicat avait manifesté à plusieurs reprises sa volonté de signer l'accord, les négociations n'avaient pas encore pris fin (cf., conclusions d'appel, p. 14 à 16).

La cour d'appel a retenu pour terme des négociations la date du 9 avril 2021.

L'arrêt relève ainsi (p. 8) que par courriel du 2 avril 2021 la direction de l'UES a soumis aux organisations syndicales représentatives une ultime proposition, qu'à la demande du syndicat SNB elle a apporté des précisions sur cette proposition par courriel du 7 avril suivant en indiquant « *expressément qu'elle demeurait dans l'attente de votre retour au vendredi [9 avril 2021] au plus tard* », que la CGT et la CFDT ont manifesté le 13 avril 2021 leur refus de conclure l'accord et que le SNB ne rapportait pas la preuve qu'il avait, comme il le soutenait, manifesté verbalement son accord le 9 avril 2021, « *soit le dernier jour fixé par la direction* ». L'arrêt constate ensuite (p. 9) que « *si le SNB établit avoir donné son accord sur la dernière proposition NAO, faisant justement valoir que dans le procès-verbal de désaccord la direction de l'UES a reconnu que sa proposition avait été acceptée par le SNB à l'issue de la phase de négociation, au 12 avril 2021, l'antériorité de son accord, qu'il allègue avoir été donné dès le 9 avril 2021, date à laquelle la clôture des négociations avait été repoussée, est en revanche insuffisamment caractérisée. Il s'ensuit qu'il n'est pas établi de rétractation abusive de son offre ni de déloyauté de la direction de l'UES dans le cadre des négociations, y compris à leur terme* ».

Ainsi que l'a constaté la cour d'appel, il ressort du procès-verbal de désaccord du **16 avril 2021** (Prod MA n° 9) que :

- d'une part, le 12 avril 2021 le SNB a accepté l'ultime proposition de l'employeur, ledit procès-verbal précisant en effet (p. 3) : « **En date du 12 avril 2021, le SNB CFE-CGC a fait part à la Direction de son accord à cette ultime proposition** »;

- d'autre part, cette date du 12 avril 2021 est indiquée comme étant celle du terme des négociations, le préambule du procès-verbal de désaccord mentionnant que « **Au terme de la négociation qui a pris fin le 12 avril 2021, les parties constatent qu'elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur le thème objet de la négociation. Par conséquent, en application de l'article L. 2242-5 du code du travail, le présent procès-verbal de désaccord a été dressé** ».

Du reste, cette date du 12 avril 2021 est reprise par la note d'information établie par l'employeur « *sur les mesures unilatérales que la direction entend prendre suite à l'échec de la négociation sur la rémunération 2021* » (Prod MA n° 10). En effet cette note précise en son préambule que « *Conformément aux dispositions du code du travail, une négociation sur la rémunération s'est engagée entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives de l'UES Action Logement. Après plusieurs réunions et **au terme de la négociation qui a pris fin le 12 avril 2021**, les parties constatent qu'elles n'ont pu aboutir à aucun accord. Par conséquent, la Direction entend appliquer les mesures unilatérales suivantes [...]* ».

La chambre devra donc s'interroger sur le point de savoir si la cour d'appel peut être approuvée en ce qu'elle a retenu que l'accord donné par le SNB le 12 avril 2021 était tardif comme étant intervenu postérieurement au 9 avril précédent, date fixée par l'employeur aux organisations syndicales pour la réponse à lui apporter à sa dernière proposition du 7 avril, ou si l'arrêt encourt la censure dès lors que la cour d'appel a constaté que le procès-verbal de désaccord a été établi par l'employeur le 16 avril 2021, soit postérieurement à l'accord donné par le SNB à la dernière proposition de l'employeur, ou qu'à tout le moins cet accord a été donné le dernier jour des négociations tel que mentionné par le procès-verbal de désaccord précisant que celles-ci avaient pris fin le 12 avril 2021.

Dans l'hypothèse où la chambre retiendrait la première solution, l'arrêt se trouverait justifié par ses seuls motifs ayant retenu le caractère tardif de l'accord donné par le syndicat SNB et par conséquent l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de loyauté dans le déroulement de la négociation.

Si en revanche la chambre retenait la seconde solution, en considérant que le syndicat SNB a donné son accord à la dernière proposition de l'employeur alors que les négociations étaient en cours, se poserait la question de la possibilité pour l'employeur de refuser de signer un accord minoritaire au sens de l'article L. 2232-12, alinéa 2 et suivants, du code du travail, posée par les deuxième à quatrième branches du moyen.

2.2. Sur la possibilité pour l'employeur de subordonner sa signature à un accord portant sur la négociation obligatoire à la condition que cet accord soit majoritaire

On rappellera qu'aux dernières élections professionnelles le SNB a obtenu un score de 32,56% des suffrages ² et qu'étant le seul parmi les organisations professionnelles à avoir accepté les dernières propositions de l'employeur sur les salaires effectifs, l'accord ne pouvait être majoritaire au sens de l'article L. 2232-12, alinéa 1^{er}, du code du travail.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Travail, a modifié les conditions de validité d'un accord d'entreprise afin, selon l'exposé des motifs de cette loi, de renforcer la légitimité des accords d'entreprise par la recherche d'un accord majoritaire.

Ainsi, alors que l'article L. 2232-12, alinéa 1^{er}, du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 subordonnait la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, désormais ce texte prévoit que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part l'employeur ou son représentant, d'autre part une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Toutefois, « *afin d'éviter toute paralysie du dialogue social lorsque la majorité s'avère difficile à obtenir* », le législateur a prévu « *une procédure de consultation directe des salariés permettant aux syndicats signataires de l'accord et représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, de faire valider le projet d'accord* » (cf. introduction du rapport sur le projet de loi établi par M. [J], député, au nom de la commission des affaires sociales).

Ainsi, les alinéas 2 et suivants de l'article L. 2232-12 du code du travail prévoient que les accords d'entreprise ou d'établissement signés par l'employeur et les organisations syndicales représentatives représentant plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections peuvent être validés au moyen d'une consultation des salariés des établissements couverts par l'accord (alinéas 2 et 5). Cette consultation est organisée à la demande des organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, ou à défaut à la demande de l'employeur en l'absence d'opposition de ces organisations (alinéa 2). Afin de permettre aux syndicats non parties à l'accord de décider de maintenir ou de faire évoluer leur position avant que la consultation des salariés ait lieu, celle-ci ne peut se tenir qu'à l'issue d'un délai de huit jours à compter de la demande et, à défaut de signature de l'accord par les autres organisations syndicales représentatives permettant d'atteindre la condition de majorité visée à l'alinéa 1^{er} du texte, la consultation des salariés est organisée dans un délai de deux mois (alinéa 3). Cette consultation se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages (alinéa 4 ³). L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (alinéa 6). Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit (alinéa 7).

Selon les termes mêmes de l'alinéa 2 de l'article L. 2232-12, précisant que « *Si cette condition [de majorité telle que posée par l'alinéa 1^{er} de ce texte] n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés [...]* », pour que le processus de consultation des salariés puisse être mis en oeuvre, il faut que l'accord ait été préalablement signé par l'employeur et par des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Sous l'empire des dispositions antérieures à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 , la chambre a jugé par arrêt du 4 février 2014, dans un litige portant sur la négociation obligatoire , que les conditions de validité d'un accord collectif étant d'ordre public, un accord collectif ne pouvait subordonner sa validité à des conditions de majorité différentes de celles prévues par la loi, en sorte que dès lors qu'un accord avait été conclu conformément aux conditions de majorité alors applicables, l'employeur ne pouvait invoquer, pour se soustraire à l'application de cet accord, la clause de celui-ci qui conditionnait la validité de certaines de ses dispositions relatives au salaire à l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- Soc., 4 février 2014, pourvoi n° 12-35.333, Bull. 2014, V, n° 47 :

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 mœurs, 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 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 ⁴, 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 invoquée par l'employeur pour se soustraire à l'application de l'accord ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Commentant cette décision, Hélène Tissandier ⁵ a notamment souligné que l'ordre public constituait une limite à la liberté contractuelle en matière de négociation collective : « *La liberté contractuelle ne saurait s'exercer sans limite, et à tout le moins sans respect de l'ordre public qui régit « tout ce que le droit positif n'entend pas abandonner à la volonté des individus » (14). L'ordre public est un instrument de protection des valeurs essentielles au sein de l'ordre juridique dont il organise la cohérence (15). La détermination de règles d'ordre public permet au juge de vérifier que les conventions respectent ces valeurs et répondent à une certaine conception de l'intérêt général. En interdisant avec fermeté toute clause qui, directement ou indirectement, remet en cause les conditions légales de validité des conventions collectives, la Cour de cassation enrichit l'ordre public certes, mais surtout elle protège un modèle d'accord collectif (16) dont les effets ne sont pas à la disposition des signataires. L'accord collectif n'est décidément pas une convention comme les autres » .*

Les auteurs de l'ouvrage « Droit de la négociation collective » se réfèrent à cet arrêt du 4 février 2014 dans leurs développements sur le principe de loyauté dans le déroulement de la négociation collective : « *Une négociation loyale suppose un dialogue loyal. Mais la négociation est faite de promesses, de sacrifices, d'arguments. Quelle est la limite entre ces attitudes habituelles et une pression excessive, qui s'assimilerait à une déloyauté ? La chambre sociale [...] a sanctionné la condition d'unanimité des signatures des organisations syndicales posée par l'employeur ⁶ comme condition préalable à sa propre signature, estimant qu'il s'agissait d'une exigence aboutissant à une modification des conditions de signature de l'accord » ⁷.*

Par ailleurs, dans sa décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, portant sur les articles L. 2261-32 à L. 2261-34 du code du travail relatifs à la restructuration des branches professionnelles, le Conseil constitutionnel a consacré le principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective, en décidant (au point 10 de cette décision) qu'« *en matière de négociation collective la liberté contractuelle découle des sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 4 de la Déclaration de 1789* » et, réitérant sa jurisprudence quant aux atteintes susceptibles d'être apportées à la liberté contractuelle (voir not. Décision n° 2008 -568 DC du 7 août 2008) , qu'il « *est loisible au législateur d'y apporter des limitations liées à des exigences constitutionnelles ou justifiées par l'intérêt général, à la condition qu'il n'en résulte pas d'atteintes disproportionnées au regard de l'objectif poursuivi* » (point 10).

Au visa notamment du principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective, la chambre sociale a jugé en matière d'accord de branche que les partenaires sociaux étaient en droit de conclure, dans les conditions fixées par l'article L. 2261-7 du code du travail , un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que cette extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord collectif dont le champ d'application couvre dans son intégralité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision (Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 22-23.551, publié ; Soc., 3 avril 2024, pourvoi n° 23-14.521).

Au cas présent , le procès-verbal de désaccord établi le 16 avril 2021 par la direction de l'UES mentionne (p. 3) explicitement le refus de celle-ci de conclure un accord minoritaire

avec le SNB : « *La seule signature du SNB CFE-CGC ne permettant pas de conclure un accord majoritaire, la Direction entend appliquer unilatéralement les mesures indiquées à l'article 2* ».

Il est certain que cette condition de signature d'un accord majoritaire n'aboutit pas, contrairement au cas d'espèce jugé par la chambre par l'arrêt précité du 4 février 2014, à modifier les conditions légales de signature d'un accord collectif, puisque la validité d'un accord collectif est, depuis la loi du 8 août 2016, conditionnée, à titre principal, à sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

La question est celle de savoir si l'employeur peut refuser de signer un accord portant sur la négociation obligatoire au motif qu'il n'est pas majoritaire, et ainsi prendre valablement des mesures unilatérales après établissement d'un procès-verbal de désaccord, alors même qu'à défaut de conclusion d'un accord majoritaire, le législateur a prévu qu'un accord minoritaire puisse être conclu, dont la validité est soumise à son approbation par les salariés consultés à cet effet, étant souligné que dans cette hypothèse, l'article L. 2232-12 prévoit la possibilité pour les organisations majoritaires de signer l'accord avant la mise en oeuvre de la consultation des salariés, et ainsi de conférer à l'accord son caractère majoritaire.

Les troisième et quatrième branches du moyen posent frontalement la question. Ainsi la troisième branche soutient que lorsqu'une organisation syndicale réunissant les conditions d'audience posées par l'article L. 2232-12 du code du travail pour signer un accord accepte le projet d'accord soumis par l'employeur à toutes les organisations, ce dernier ne peut refuser de conclure l'accord avec elle, en sorte qu'était déloyal le refus de la direction de l'UES de signer un accord avec le SNB au motif qu'il n'était pas majoritaire (grief de violation de l'article L. 2242-6 du code du travail). Quant à la quatrième branche, elle décline la même critique sous l'angle de l'abus de droit, de la fraude aux règles de majorité prévues par l'article L. 2232-12 du code du travail (grief de violation de ce texte) et d'entrave à l'action syndicale, en soutenant que l'employeur ne peut restreindre le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise en refusant de conclure un accord minoritaire dans les conditions prévues par ce texte.

Ces deux branches critiquent les motifs de l'arrêt ayant retenu, en substance, que si l'employeur est tenu de convoquer toutes les organisations syndicales représentatives à la négociation et de les informer loyalement au cours de cette négociation, il n'est pas contraint de signer un accord, qu'en effet chaque partie à la négociation d'un accord collectif dispose de la liberté de contracter ou de ne pas contracter et de liberté au regard des modalités selon lesquelles elle souhaite conclure un accord, qu'en l'espèce il résulte du message de la direction de l'UES communiqué lors de la réunion de négociation du 16 mars 2021 et de sa correspondance du 2 avril 2021 que l'employeur a manifesté son souhait de conclure un accord sinon unanime, du moins majoritaire, ce dont les parties étaient clairement informées, que cette condition de majorité n'est pas différente de celle prévue par les dispositions légales et qu'ainsi le syndicat SNB ne démontre pas que l'employeur a commis une violation de son obligation de loyauté dans la clôture de la négociation et qu'il ne démontre pas non plus d'abus par l'employeur du droit de ne pas conclure d'accord, de fraude aux règles de majorité, ni d'entrave à l'action syndicale (cf., arrêt, p. 9).

Il appartiendra à la chambre de dire si cette motivation peut être approuvée en vertu du principe de liberté contractuelle, ou si, en application du principe de loyauté, l'employeur ne

peut s'opposer à la signature d'un accord collectif au motif qu'il ne serait que minoritaire dès lors que le législateur a prévu expressément la validité d'un accord non majoritaire à la condition qu'il soit approuvé par les salariés consultés à cet effet.

Dans l'hypothèse où la chambre admettrait le principe même de la possibilité pour l'employeur de conditionner sa signature d'un accord collectif, portant sur la négociation obligatoire, au fait qu'il soit majoritaire au sens de l'article L. 2232-12, alinéa 1^{er}, du code du travail, il conviendra d'apprécier la pertinence de la deuxième branche qui soutient que la cour d'appel, en retenant que la direction de l'UES avait manifesté son souhait de conclure un accord majoritaire, n'a pas caractérisé que celle-ci avait clairement informé les parties qu'elle ne signerait un accord qu'à cette condition (grief de manque de base légale au regard des articles L. 2242-6 du code du travail et 1104 et 1112 du code civil).

Le demandeur au pourvoi souligne que si la cour d'appel a considéré, par des motifs selon lui contestables, que la direction de l'UES avait manifesté son souhait de conclure un accord majoritaire, elle n'a en tout état de cause pas constaté que l'UES en avait fait une condition *sine qua non* de la signature par celle-ci de l'accord.

Le cas échéant nous devons dire si l'arrêt encourt le grief invoqué par la deuxième branche du moyen.

¹Cette obligation de négociation était annuelle avant l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017

²Les deux autres organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont obtenu, pour la CFDT, 49,73 % des suffrages et, pour la CGT, 17,11% des suffrages

³Ainsi que le prévoit l'alinéa 4 de l'article L. 2232-12 dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 qui a modifié ce texte après que le Conseil constitutionnel, dans sa décision n° 2017-664 QPC du 20 octobre 2017, a déclaré contraire à la Constitution les dispositions initiales de cet alinéa, telles qu'issues de la loi du 8 août 2016, en ce qu'elles prévoyaient que ce protocole spécifique était signé par les seules organisations signataires de l'accord

⁴Qui disposait :

« La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

[...] »

⁵In Revue de droit du travail 2014 p. 350

⁶Plus exactement l'employeur s'était prévalu de la clause suspensive conditionnant la validité de la clause conventionnelle relative aux salaires à l'accord unanime des organisations syndicales

⁷Dalloz action, éd 2024-2025, n° 121.34