



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° N 24-17.311	
Décision attaquée : 7 mai 2024 de la cour d'appel d'Orléans	

Union départementale des syndicats Force ouvrière d'Indre et Loire C/ Société Estivin primeurs de Loire et autres	
Sophie Canas, avocate générale	AVIS de l'avocat général

Le présent pourvoi pose la question inédite de savoir si, lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires d'un accord collectif perd sa représentativité, une organisation syndicale de salariés non-signataire, qui a recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, peut dénoncer cet accord.

1. Faits et procédure

L'unité économique et sociale Groupe Estivin (l'UES) est composée des sociétés Estivin Groupe Holding Finance, Estivin Primeurs de Loire, Primever Tours, Logiprest, Groupe Estivin Développement, Fraich'envie et Touraine Primeurs Estivin Marché.

Le 27 juillet 2018, ces sociétés et le syndicat CFDT ont signé un accord d'entreprise portant avenant à l'accord du 12 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Le 16 novembre 2018, l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire (l'UD FO 37) a assigné les sociétés composant l'UES et l'Union départementale des syndicats CFDT d'Indre-et-Loire devant le tribunal judiciaire de Tours aux fins notamment d'annulation de l'accord signé le 27 juillet 2018.

L'UD FO 37 ayant ensuite, par lettres du 10 février 2020, dénoncé l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 modifié par avenant du 27 juillet 2018, elle a en outre demandé au tribunal de dire que cette dénonciation est parfaite et qu'elle produira ses effets au plus tard le 13 mai 2021 ou, subsidiairement, le 19 mai 2021.

Le Syndicat régional des transports du Centre CFDT-FGTE est intervenu volontairement à l'instance.

Par jugement du 1^{er} avril 2021, le tribunal judiciaire de Tours a mis hors de cause l'Union départementale des syndicats CFDT d'Indre-et-Loire, reçu le Syndicat régional des transports du Centre CFDT-FGTE en son intervention volontaire, rejeté l'ensemble des demandes de l'UD FO 37 et condamné cette dernière au paiement de dommages-intérêts pour procédure abusive ainsi que d'indemnités au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

L'UD FO 37 a interjeté appel.

Par arrêt du 7 mai 2024, la cour d'appel d'Orléans a confirmé le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a condamné l'UD FO 37 au paiement de dommages-intérêts pour procédure abusive.

2. Présentation des moyens

À l'appui de son pourvoi, l'UD FO 37 développe deux moyens de cassation.

Son **premier moyen**, articulé en deux branches, est dirigé contre les chefs de l'arrêt rejetant l'ensemble de ses demandes, « *en particulier celle tendant à l'annulation de l'avenant du 27 juillet 2018* ». Pour les raisons exposées par Mme la conseillère rapporteure dans son rapport, il pourrait faire l'objet d'un **rejet non spécialement motivé** en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

Le **second moyen** est dirigé contre le chef de l'arrêt rejetant sa demande tendant à voir juger que sa dénonciation de l'accord du 12 mai 2001 était parfaite et avait pris effet le 13 mai 2021 ou, subsidiairement, le 19 mai 2021. Il repose sur le postulat selon lequel, lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires d'un accord collectif perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans ce même champ ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, peu important sa qualité ou non de signataire de l'accord dénoncé. Dès lors, en jugeant que l'UD FO 37 n'avait pas qualité pour dénoncer l'accord litigieux faute d'en avoir été signataire, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'une des organisations syndicales signataires de cet accord avait perdu sa qualité d'organisation représentative dans l'entreprise et que l'UD FO 37 avait recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, la cour d'appel aurait violé le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

3. Examen du second moyen

3.1. Le second moyen du pourvoi conduit à s'interroger sur les conditions de dénonciation d'un accord collectif à durée indéterminée.

Celles-ci sont prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Après avoir posé le principe selon lequel l'accord à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires ¹, ces dispositions opèrent une distinction selon que l'accord est dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou salariés, ou par une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés : dans le premier cas, régi par l'article L. 2261-10 du code du travail, la dénonciation entraîne la disparition de l'accord, mais celui-ci continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis avec, à l'issue de ce délai, une « *garantie de rémunération* » au bénéfice des salariés ² ; dans le second cas, prévu à l'article L. 2261-11 du même code, l'accord est maintenu en vigueur entre les signataires qui ne l'ont pas dénoncé tandis qu'il cesse d'être applicable à l'auteur de la dénonciation.

Il en résulte que la dénonciation ne produit véritablement un effet extinctif que lorsqu'elle émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

3.2. Le nouveau régime de représentativité institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fondé sur le critère de l'audience électorale, a conduit le législateur à envisager l'hypothèse dans laquelle l'un des syndicats signataires de l'accord viendrait à perdre sa représentativité lors des élections professionnelles qui se tiennent tous les quatre ans.

Les partenaires sociaux s'étaient prononcés sur ce point dans la position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, dont l'article 6-1 énonçait que : « *Lorsque l'application des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité conduit à une modification dans la représentativité des organisations syndicales de salariés présentes dans le champ de l'accord, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ledit champ à la date de la dénonciation* ». Ils estimaient ainsi que, pour pouvoir produire son plein effet, la dénonciation devait émaner de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au moment de la dénonciation, qu'elles aient été ou non-signataires de l'accord.

Le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail déposé par le Gouvernement le 18 juin 2008 avait, selon les termes du rapporteur de ce texte à l'Assemblée nationale, retenu une définition « *un peu plus restrictive que celle donnée dans la position commune* », considérant qu'« *il est logique de ne prendre en compte, pour la dénonciation d'un accord, que ceux qui l'ont précédemment signé* » ³. Son article 13 prévoyait ainsi initialement d'introduire un nouvel alinéa à l'article L. 2261-10 du code du travail rédigé en ces termes : « *Lorsque l'application des règles d'appréciation de la représentativité conduit à modifier la représentativité des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, la dénonciation de l'accord emporte effet dès lors qu'elle émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires qui sont représentatives dans le champ de cet accord à la date de la dénonciation* ».

Mais ce texte a été modifié en première lecture au Sénat, à la suite d'un amendement adopté en séance selon lequel, dans une telle hypothèse, « *la dénonciation [...] n'emporte d'effets que si elle émane, côté salarié, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III* » ⁴. L'auteur de cet amendement, également rapporteur du texte, avait alors fait valoir que « *l'application des nouvelles règles de représentativité pourra entraîner la perte de représentativité d'une ou*

plusieurs organisations syndicales signataires dès la première nouvelle mesure de l'audience ou lors d'un renouvellement ultérieur de la mesure de l'audience. Il est donc utile et juste de prévoir que la dénonciation du texte n'est valide que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages » [5](#).

Dans la loi telle que promulguée, le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail est finalement rédigé en ces termes : « *Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III* ».

3.3. Une doctrine unanime – et souvent critique – considère qu'en cas de perte de représentativité d'une organisation syndicale signataire d'un accord collectif, ce texte permet à une ou plusieurs organisations syndicales représentatives majoritaires de le dénoncer, qu'elles en aient ou non été signataires [6](#).

Toutefois, une telle lecture ne s'impose à mon sens ni au regard de la lettre du texte, qui certes n'exclut pas qu'un syndicat non-signataire puisse dénoncer l'accord mais ne le prévoit pas expressément, ni au regard de son esprit, les débats parlementaires précités ne permettant pas de déterminer avec certitude l'intention du législateur.

Face à cette ambiguïté, il revient au juge, et particulièrement au juge de cassation, d'interpréter le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Dans un premier mouvement, l'interprétation selon laquelle une organisation syndicale représentative ne peut dénoncer un accord collectif que si elle en a été signataire pourrait sembler s'imposer. Plusieurs éléments paraissent en effet militer en ce sens. D'abord, comme le relève le mémoire en défense, l'article L. 2261-9 du code du travail, dont les termes ont été précédemment rappelés, réserve aux parties signataires la possibilité de dénoncer un accord à durée indéterminée. Par ailleurs, l'article L. 2261-10 est inséré au sein d'une sous-section 2 intitulée « *Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés* », de sorte qu'il peut être soutenu que son quatrième alinéa déroge uniquement à la règle de l'unanimité, en permettant une dénonciation majoritaire, sans ouvrir pour autant cette faculté aux organisations syndicales non-signataires. Enfin, et peut-être surtout, une interprétation contraire heurte de plein fouet la nature contractuelle de l'accord collectif et, en particulier, le principe de l'effet relatif des conventions, au point que certains auteurs y ont vu « *une torsion violente* » de la dimension contractuelle de la convention collective [7](#).

Cependant, une réflexion plus approfondie devrait à mon sens conduire la chambre sociale de la Cour de cassation à retenir que le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail doit être interprété en ce sens qu'il permet à un syndicat représentatif non-signataire, en cas de perte de représentativité d'un syndicat signataire, de dénoncer un accord collectif dès lors qu'il a recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En premier lieu, les arguments de texte tirés, d'une part, de la lettre de l'article L. 2261-9 et, d'autre part, de la place de l'article L. 2261-10, ne résistent pas à l'analyse.

En effet, la règle selon laquelle l'accord collectif à durée indéterminée peut être dénoncé par les parties signataires a été posée par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail. Elle figurait alors à l'article L. 132-8 du code du travail puis, à l'occasion de la recodification opérée par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, elle a été transférée à l'article L. 2261-9 du même code. Cette disposition n'a pas été modifiée depuis cette date, de sorte qu'elle ne prend pas en considération la réforme de la représentativité instituée par la loi du 20 août 2008. Elle ne saurait dès lors être mobilisée pour déterminer la portée du quatrième alinéa de l'article L. 2261-10, issu de cette loi.

Il en va de même de l'intitulé de la sous-section 2 (« *Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés* »), au sein de laquelle l'article L. 2261-10 trouve sa place, qui résulte de l'effort de pédagogie opéré lors de la recodification de 2007, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2008, et qui n'a pas été modifié depuis.

En second lieu, la réforme de la représentativité engagée par les partenaires sociaux et consacrée par la loi a placé la légitimité électorale, remise en cause tous les quatre ans, au centre de la négociation collective, faisant ainsi prévaloir la dimension réglementaire de l'accord collectif sur sa dimension contractuelle.

La chambre sociale a pris acte de ce changement de paradigme lorsqu'elle a été amenée à se prononcer sur les conditions de révision d'un accord interprofessionnel ou de branche, prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. Antérieurement à la loi du 20 août 2008, elle soumettait la révision de l'accord au consentement unanime de tous les syndicats signataires⁸. Mais, procédant à un revirement de jurisprudence, elle a jugé, dans un arrêt du 21 septembre 2017, que « *l'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord* »⁹. Autrement dit, la perte de la légitimité électorale prive le syndicat de la faculté de s'opposer à une révision du statut collectif. Le commentaire de cet arrêt paru au *Rapport annuel 2017* souligne ainsi que « *cette jurisprudence [...] fait prévaloir en matière d'accords collectifs le principe démocratique sur le principe contractuel* ».

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée a confirmé cette évolution en réécrivant l'article L. 2261-7 afin de prévoir que, passé le cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, l'engagement de la procédure de révision n'est plus réservé aux signataires et adhérents de l'accord. De la même manière, l'article L. 2261-7-1 du code du travail dispose qu'à l'issue du cycle électoral, sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement « *une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord* ».

Cet abandon de la logique contractuelle au profit d'une logique démocratique ou majoritaire, signe de l'autonomie du droit de la négociation collective par rapport au droit commun, ne peut à mon sens que conduire à interpréter le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail comme ouvrant la faculté aux organisations syndicales de salariés représentatives et majoritaires à l'issue du dernier cycle électoral de dénoncer un accord collectif auquel elles ne sont pourtant pas parties. Comme l'observe très justement un auteur, une telle solution « *est induit[e] par la logique nouvelle des textes. Les conventions ne sont plus conclues comme de simples contrats. Elles doivent, pour être*

valides, être soutenues par une proportion suffisante du corps électoral, proportion représentée par les organisations syndicales signataires. Dès lors, les organisations syndicales ne sont plus seulement des personnes contractantes, elles sont porteuses dans la négociation d'un poids électoral. La convention collective n'est plus la chose des parties. Elle est aussi celle des électeurs. Les organisations non-signataires ne sont pas parties à l'acte qu'elles dénoncent, mais elles sont porteuses de la légitimité électorale qui désormais fonde la validité et la force obligatoire des conventions collectives. C'est en cette qualité qu'elles doivent pouvoir dénoncer, même si elles ne sont pas signataires » [10](#).

3.4. Il s'ensuit qu'en l'espèce, c'est à tort que la cour d'appel, après avoir relevé que « l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail n'a été signé que par les syndicats CTFC et CFDT », a jugé que « l'UD FO 37 n'ayant pas la qualité de signataire de cet accord, elle ne peut le dénoncer en application de l'alinéa 4 de l'article L. 2261-10 du code du travail, quand bien même le syndicat CFTC a perdu sa qualité d'organisation représentative » (arrêt attaqué, p. 14, § 3).

Le second moyen est donc fondé.

À toutes fins, et même si cela n'est pas l'objet du pourvoi, il convient de dire un mot de la décision des premiers juges, qui ont rejeté la demande de l'UD FO 37 tendant à voir constater que la dénonciation de l'accord du 12 mai 2001 produisait ses effets pour d'autres motifs que ceux de la cour d'appel. Le tribunal judiciaire de Tours a en effet admis qu'un syndicat non-signataire avait la faculté de procéder à cette dénonciation en application du quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, mais il a jugé que cette dénonciation n'était possible qu'à la condition que l'ensemble des signataires de l'accord aient perdu leur représentativité (jugement, p. 11, § 1). La Cour de cassation ne saurait faire sien un tel raisonnement pour envisager un rejet du pourvoi par substitution de motifs. En effet, selon la lettre même du texte, la règle dérogatoire posée par le quatrième alinéa de l'article L. 2261-10 s'applique « *lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord* », et non pas seulement lorsque toutes ces organisations perdent leur représentativité.

Je conclus en conséquence à la cassation de l'arrêt, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de l'UD FO 37 tendant à voir juger que sa dénonciation de l'accord du 12 mai 2001 était parfaite et avait pris effet le 13 mai 2021 ou, subsidiairement, le 19 mai 2021.

¹ Premier alinéa de l'article L. 2261-9 du code du travail. Il s'agit d'une application particulière du principe plus général de prohibition des engagements perpétuels.

² Article L. 2261-13 du code du travail. Dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, cet article prévoyait que les salariés avaient droit, à l'issue du délai de survie, au maintien « *des avantages individuels qu'ils ont acquis* ».

³ Rapport n° 992 fait au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales par M. Jean-Frédéric Poisson, député, déposé le 25 juin 2008, p.172.

⁴ Sénat, première lecture, amendement n° 31 présenté le 16 juillet 2008 par M. Alain Gournac au nom de la commission des affaires sociales.

⁵ Sénat, compte-rendu intégral des débats, séance du 17 juillet 2008, *JORF*, p. 4888.

⁶ Voir, notamment, en ce sens : G. Dumortier, G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, *Droit de la négociation collective*, Dalloz Action, 2024-2025, 2^e édition, n° 421-61 ; S. Nadal et I. Odoul-Asorey, « Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, n° 265.

⁷ M.-A. Souriac, « Les réformes de la négociation collective », *Revue de droit du travail*, 2009, p. 14.

⁸ [Soc., 13 novembre 2008, pourvoi n° 07-42.481, Bull. 2008, V, n° 224](#).

⁹ [Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 15-25.531, Bull. 2017, V, n° 157](#).

¹⁰ Emmanuel Dockès, « Les titulaires du droit de dénoncer efficacement une convention collective », *Droit social*, 2011, p. 1257.