



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° N2417311	16 juin 2025		
Décision attaquée : 07 mai 2024 de la cour d'appel d'Orléans			

le syndicat l'union départementale des force ouvrière d'Indre et Loire C/ la société estivin primeurs de Loire _____	
rapporteur : Florence Ollivier	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR

Identification du ou des points de droit à juger	dénonciation d'un accord collectif par un syndicat non signataire
Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)	Premier moyen

Formation proposée (lorsque l'affaire n'est pas déjà audenciée)	☒ formation restreinte en l'état ☐ formation de section ☐ option possible : formation restreinte ou de section
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ plusieurs projets d'arrêt : 2 le cas échéant : ☐ avec variantes

1 - Rappel des faits et de la procédure

L'unité économique et sociale (UES) Groupe Estivin est composée de :

- la SARL Estivin Groupe Holding finance ;
- la SAS Estivin Primeurs de Loire ;
- la SAS Primever Tours (anciennement dénommée Estivin Logistique Services) ;
- la SARL Logiprest ;
- la SARL Groupe Estivin Développement ;
- la SAS Fraich'envie ;
- la SARL Touraine Primeurs Estivin Marché.

Un accord d'entreprise a été signé le 27 juillet 2018 entre les sociétés de l'UES Estivin et le syndicat CFDT portant avenant à l'accord du 12 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, et portant sur la quatrième partie relative au personnel d'entrepôt des sociétés de l'UES.

Par acte d'huissier de justice en date du 16 novembre 2018, l'union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire (l'UD FO 37) a assigné devant le tribunal de grande instance les sociétés composant l'UES Estivin et l'union départementale des syndicats CFDT d'Indre-et-Loire aux fins notamment d'annulation de l'accord d'entreprise signé le 27 juillet 2018 et de dire que la dénonciation de l'accord du 12 mai 2001 était parfaite.

Le syndicat régional des transports du Centre CFDT-FGTE est volontairement intervenu aux débats.

Par jugement du 1er avril 2021, assorti de l'exécution provisoire, le tribunal judiciaire a notamment :

- 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 ;
- débouté l'UD FO 37 de sa demande d'annulation de l'avenant du 27 juillet 2018 à l'accord du 12 mai 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail ;

- débouté l'UD FO 37 de sa demande tendant à voir constater les effets de la dénonciation de l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 ainsi que de l'ensemble de ses demandes relatives à l'octroi de dommages et intérêts ;
- condamné l'UD FO 37 à verser sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, les sommes suivantes : 3 500 € à l'ensemble des sociétés du groupe Estivin, 2 000 € au syndicat régional des transports du Centre CFDT-FGTE ;
- condamné l'UD FO 37 aux entiers dépens.

Par arrêt du 7 mai 2024, la cour d'appel d'Orléans a, notamment :

- confirmé le jugement en ce qu'il a débouté l'UD FO 37 de sa demande d'annulation de l'avenant du 27 juillet 2018 à l'accord du 12 mai 2001 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail et de sa demande tendant à constater les effets de la dénonciation de l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 ainsi que de l'ensemble de ses demandes relatives à l'octroi de dommages et intérêts ;
- condamné l'union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire à payer aux sociétés de l'UES groupe Estivin ensemble, la somme complémentaire de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné l'union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre-et-Loire à payer au syndicat régional des transports du Centre CFDT FGTE la somme complémentaire de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'Union départementale des syndicats Force Ouvrière d'Indre et Loire formé le 8 juillet 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° N2417311 Du 08 juillet 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 08 novembre 2024 (article 700 CPC : 3500 euros). ☒ Signification à une partie non constituée : Le syndicat régional des transports du centre CFDT FGTE n'a pas constitué avocat ; le mémoire ampliatif lui a été signifié le 27 novembre 2024 par remise à personne.
Mémoire en défense	- Mémoire en défense des sociétés composant l'UES: déposé le 24 janvier 2025 (article 700 CPC : 4000 euros).

2 - Exposé des moyens

2.1 - PREMIER MOYEN

L'union départementale des force ouvrière d'Indre et Loire fait grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de ses demandes, en particulier celle tendant à l'annulation de l'avenant du 27 juillet 2018, alors :

1 °) que l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties ; qu'en affirmant, pour écarter l'existence d'une négociation déloyale de l'avenant du 27 juillet 2018, que cet avenant avait été signé lors de la réunion du 17 juillet 2018 à laquelle le

délégué syndical Force ouvrière avait été régulièrement convoqué et qu'aucune réunion ne s'était tenue le 27 juillet 2018, cependant que les parties s'accordaient sur le fait que l'avenant avait été signé lors d'une réunion intervenue le 27 juillet 2018, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) que le juge, tenu de motiver sa décision, doit viser et analyser, au moins sommairement, les pièces sur lesquelles il fonde sa décision ; qu'en affirmant qu'au cours de la réunion du 22 juin 2018, M. [Q] avait pris connaissance du projet d'avenant à l'accord du 12 mai 2001 et que ce projet était conforme à celui signé postérieurement avec le délégué syndical CFDT, sans viser ni analyser, fut-ce sommairement les pièces sur lesquelles elle fondait sa décision, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

2.2 - SECOND MOYEN

L'union départementale des force ouvrière d'Indre et Loire fait grief à l'arrêt de rejeter 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, alors que 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 lors des dernières élections professionnelles, peu important sa qualité ou non de signataire de l'accord dénoncé ; qu'en considérant que l'UDFO 37 n'avait pas qualité pour dénoncer l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 au motif qu'elle n'en avait pas été signataire, cependant qu'il ressortait de ses constatations, d'une part, que l'une des organisations syndicale signataires de l'accord du 12 mai 2001 avait perdu sa qualité d'organisation représentative dans l'entreprise et, d'autre part, que l'UDFO 37 était représentative dans l'entreprise et qu'elle avait recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a violé l'article L. 2261-10, alinéa 4, du code du travail.

3 - Proposition(s) de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

PREMIER MOYEN, PRIS EN SA PREMIÈRE BRANCHE : le grief manque en fait . Les parties ne s'accordaient pas sur le fait que l'avenant avait été signé lors d'une réunion intervenue le 27 juillet 2018.

En effet, les sociétés composant l'UES soutenaient que l'avenant litigieux avait été signé par M. [Z] le 27 juillet 2018, hors toute réunion de négociation(pages 15 à 19 des conclusions) et que « Non seulement Monsieur [A] [Q] ne démontre donc pas l'existence de prétendues réunions bilatérales et donc de l'exclusion du syndicat FO du processus de négociation, mais de surcroît, les sociétés défenderesses démontrent, sur la base de l'ensemble des pièces qu'elles versent aux débats, que Monsieur [A] [Q] a toujours été convoqué à l'ensemble du processus de négociation » (page 15 des conclusions).

Par ailleurs, le syndicat CFDT soutenait « que Monsieur [Z] a accepté de signer l'avenant, sans nouvelles négociations, plus tard, le 27 juillet 2018 » et « qu'aucune réunion n'a été organisée à l'insu de Monsieur [I], la date du 27 juillet étant uniquement la date de signature de l'avenant qui est en tout point conforme à celui soumis à Monsieur [I] le 22 juin » (pages 10 et 11 des conclusions).

PREMIER MOYEN, PRIS EN SA SECONDE BRANCHE : le grief n'est pas fondé .

D'abord, l'arrêt retient que l'appelante reconnaît avoir été convoquée et avoir participé aux négociations de l'avenant litigieux jusqu'au 22 juin 2018, ainsi qu'il résulte des pièces versées aux débats, que l'accord d'entreprise daté du 27 juillet 2018 portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de l'UES groupe Estivin mentionne : « Ont participé aux réunions de discussion et de négociation des 14 février 2018, 23 avril 2018 et 5 juin 2018 :- Pour la délégation syndicale CFDT, Monsieur [V] [Z], Délégué Syndical et Monsieur [J] [W], - Pour la délégation syndicale FO, Monsieur [A] [Q], Délégué Syndical et Monsieur [K] [L]. À la demande des représentants du personnel, et comme convenu lors de la réunion du 14 février 2018, une consultation des membres du personnel de l'entrepôt Estivin Logistique Services a été conduite sur l'organisation du temps de travail. », que les sociétés composant l'UES groupe Estivin justifient aux débats de la convocation du délégué syndical FO aux réunions de négociation des 14 février, 23 avril et 5 juin 2018 et des procès-verbaux de réunion mentionnant que le sujet relatif à la modulation du temps de travail dans les entrepôts de l'UES a bien été abordé.

L'arrêt retient ensuite que suivant convocation adressée aux délégués syndicaux CFDT et FO le 18 juin 2018, la direction du groupe Estivin a proposé aux organisations syndicales représentatives de signer un avenant à la quatrième partie de l'accord relative au personnel d'entrepôt des entreprises de l'UES groupe Estivin prenant notamment en compte les demandes de l'inspection du travail, en fixant la date de signature du projet d'accord à la date de la réunion de négociation obligatoire du 22 juin 2018, qu'il était précisé qu'à défaut, « un procès-verbal de désaccord devra être conclu ce jour-là sur ce point précis, afin que la mise en place de l'engagement de la Direction puisse être effective et qu'il soit ainsi répondu aux souhaits exprimés par l'inspection du travail », que lors de la réunion du 22 juin 2018, le délégué syndical FO, M. [Q] était présent, mais pas le délégué syndical CFDT, que le délégué syndical FO a pris connaissance du projet d'avenant à l'accord du 12 mai 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, mais ne l'a pas signé, qu'il ne résulte d'aucune pièce versée aux débats qu'une réunion s'est tenue le 27 juillet 2018, qu'il résulte des pièces produites que la direction du groupe Estivin a convoqué, le 10 juillet 2018, les délégués syndicaux FO et CDFT à une nouvelle réunion de négociation annuelle le 17 juillet 2018, que M. [Q], délégué syndical FO, a bien été convoqué à cette réunion, mais qu'il était absent en raison d'un arrêt de travail et que le délégué syndical CFDT, présent à cette réunion, a alors signé l'accord litigieux qu'il n'avait pu signer lors de la réunion du 22 juin 2018.

La cour d'appel retient enfin qu'aucune réunion postérieure au 5 juin 2018 n'a porté sur la négociation de l'accord d'entreprise litigieux, que la signature de l'accord par le délégué syndical CFDT lors de la réunion du 17 juillet 2018 à laquelle le délégué syndical FO, bien que convoqué, n'a pu assister, ne permet pas d'établir qu'une nouvelle phase de négociation aurait été effectuée entre la direction du groupe Estivin et le syndicat CFDT et qu'il est établi que le projet d'accord communiqué par la direction du groupe Estivin en juin 2018 est conforme à l'accord signé par le délégué syndical CFDT.

La cour d'appel en déduit, **par une décision motivée visant et analysant les documents de la procédure**, que l'appelante n'établit pas qu'elle aurait été écartée de la négociation de l'accord d'entreprise ou qu'elle n'aurait pas pu en discuter les termes de sorte que la nullité de l'accord ne peut être prononcée.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif, ayant recueilli la majorité des suffrages aux élections professionnelles, peut-elle dénoncer cet accord lorsqu'un syndicat signataire a perdu sa représentativité?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Sur la dénonciation de l'accord collectif (second moyen).

Aux termes de l'article L. 2261-9 du code du travail, **la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires**.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Aux termes de l'article L. 2261-10 du code du travail, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

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.

La possibilité pour les organisations signataires d'un accord collectif de le dénoncer est une application du droit de résiliation unilatérale des contrats prévus par l'article 1211 du code civil et de la prohibition des engagements perpétuels prévue par l'article 1210 du même code.

L'alinéa 4 de l'article L. 2261-10 qui réserve également la possibilité à un syndicat non signataire de dénoncer un accord collectif sous certaines conditions a été introduit par l'article 8 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Le projet de loi prévoyait initialement que seuls les signataires demeurés représentatifs pourraient dénoncer l'accord : *« 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. »* Selon le rapporteur ¹, *« Il résulte des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-12 du code du travail que la dénonciation d'un accord ne produit réellement d'effet que si elle est opérée par l'ensemble des parties signataires. Cette situation de droit est difficile à maintenir dès lors que les organisations représentatives sont susceptibles de changer tous les quatre ans en application des dispositions prévues par le projet de loi.*

L'article 6-1 de la position commune relatif à cette question stipule 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'effet que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ledit champ à la date de la dénonciation » . En application de cette disposition, il appartiendrait donc à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au moment de la dénonciation d'y procéder, qu'elles aient été ou non signataires de l'accord.

Le projet de loi a retenu une option plus restrictive, mais aussi plus cohérente consistant à prévoir que seuls les signataires demeurés représentatifs pourront dénoncer l'accord. Cette solution paraît plus conforme à l'esprit du droit actuel. »

L'alinéa 4 résulte finalement d'un amendement adopté par le Sénat, ayant modifié le projet de loi, et motivé de la manière suivante par le rapporteur ², *« La dénonciation d'un texte est réservée à la totalité des organisations syndicales signataires. L'application des nouvelles règles de représentativité pourra entraîner la perte de représentativité d'une ou plusieurs d'entre elles. Il faut donc prévoir que la dénonciation du texte est valide si elle émane d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins 50 % des suffrages ».*

Selon les auteurs du « Droit de la négociation collective » ³, *« la modification des règles de représentativité en 2008, qui a fait qu'un syndicat minoritaire ne peut plus, seul, valablement conclure un accord collectif, aurait pu conduire le législateur à revenir sur la règle qui veut que la dénonciation des accords collectifs n'est efficace que si elle émane de la totalité des signataires. Il n'en a rien été puisqu'aujourd'hui encore elle ne produit ses pleins effets que lorsqu'elle émane de la totalité des signataires côté salarié, ou côté patronal. »*

« Même si la règle générale n'a pas changé, une difficulté nouvelle peut se présenter, depuis la loi du 20 août 2008, pour que la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés. Le risque de perte de représentativité de l'un ou l'autre des signataires à chaque cycle est réel puisque la représentativité est remise en jeu à chaque élection. La loi de 2008 répond à cette difficulté en prévoyant que 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. »

« Il en résulte que le syndicat signataire d'un accord collectif qui perd sa représentativité ultérieurement ne peut plus participer à la dénonciation dudit accord. La dénonciation est néanmoins possible, dans cette hypothèse, si elle émane d'une ou plusieurs organisations représentatives majoritaires qu'elles soient signataires ou non de l'accord. **Faut-il comprendre qu'il suffit qu'une organisation syndicale signataire ait perdu sa représentativité pour effacer la règle de l'unanimité au profit de celle de la majorité? A confirmer.** »

Ainsi, et selon la doctrine, l'article L. 2261-10 alinéa 4 semble permettre à une organisation syndicale représentative de dénoncer un accord collectif dont elle n'est pas signataire, si elle est majoritaire ⁴, lorsqu'une organisation syndicale signataire a perdu sa représentativité.

Cette solution a été critiquée par la doctrine ⁵ : « Sont touchées les dénonciations émanant de syndicats de salariés. Jusqu'à présent de deux choses l'une : ou bien la dénonciation émanait de la totalité des signataires salariés et elle produisait tous ses effets : préavis de trois mois, survie d'un an, avec, à la sortie, soit un accord de substitution soit le maintien des avantages individuels acquis. Ou bien la dénonciation émanait de certains seulement des syndicats de salariés signataires et elle n'affectait que les rapports entre les parties à l'accord, celui-ci continuant à s'appliquer normalement aux collectivités assujetties(66). Stabilité de l'accord et stabilité des organisations représentatives allaient de pair.

Le réexamen désormais périodique de la représentativité perturbe cet équilibre. Dans des termes qui ont évolué de la position commune au texte définitif, on a voulu tenir compte des changements susceptibles d'affecter pour cette raison la représentativité de telle ou telle organisation postérieurement à la signature de l'accord. La position commune(67) visait toute modification dans la représentativité des organisations présentes dans le champ de l'accord. Elle ne faisait produire ses pleins effets qu'à une dénonciation émanant de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ considéré à la date de la dénonciation. C'est-à-dire, curieusement, y inclus semble-t-il les syndicats non signataires de l'accord mais demeurés ou devenus représentatifs à la date de la dénonciation. Le projet de loi était un peu plus restrictif mais plus cohérent, visant seulement l'hypothèse de modification par suite de perte de la qualité représentative par un ou des syndicats signataires de l'accord. Pour produire effet, la dénonciation devait, dans cette version, émaner des seuls syndicats signataires ayant conservé leur représentativité mais à l'unanimité de ceux-ci(68). C'est à un amendement sénatorial(69) que l'on doit la version définitive (art. L. 2261-10). Dans l'hypothèse de perte de la qualité d'organisation représentative d'un syndicat signataire de la convention, la dénonciation produit tous ses effets si elle émane d'une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés. Si l'on comprend bien, apparaît, à mi-chemin entre la dénonciation unanime et la dénonciation non unanime côté salarié, la dénonciation majoritaire. **À la différence du projet de loi, et comme la position commune, la loi ne semble plus réserver la dénonciation aux signataires de l'accord initial. À la différence du projet de loi et de la position commune, la dénonciation n'a plus à être unanime mais seulement majoritaire.** Ce bricolage de dernière minute a quelque chose d'accablant. Tel qu'il est établi, le lien fait entre dénonciation et perte de la qualité représentative sème la confusion. Et faute de choix

clairs, il est difficile de trouver ou de maintenir une cohérence. Les syndicats majoritaires accèdent à une prérogative supplémentaire que l'on comprendrait mieux si la conclusion même de l'accord était soumise à l'exigence d'une majorité d'approbation. De plus, à moins qu'il ne s'agisse d'une inadvertance due à la précipitation, la dimension contractuelle de la convention collective subit une torsion violente puisqu'à la lettre, des non-signataires de l'accord peuvent prendre part à sa dénonciation. Au moins en l'état actuel, comment concevoir qu'un accord puisse être dénoncé par des gens qui ne l'ont pas signé ?

Ce qu'il aurait fallu repenser c'est le régime de la dénonciation en soi, incluant la perte éventuelle de la qualité représentative. Occasion manquée d'aller jusqu'au bout du raisonnement. On se demande aussi ce qui doit advenir lorsque, sans changement dans la qualité représentative des syndicats de salariés, après dénonciation syndicale non unanime, les signataires restants ne représentent plus 30 % des suffrages ».

Voir également, cité par le mémoire en défense ⁶ : « Seuil de déclenchement du schéma majoritaire de dénonciation. La première forme de dénonciation minoritaire est celle qui se dévoile à partir des limites de l'alinéa 4 de l'article L. 2261-10 du code du travail qui dispose que « 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 de 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 ».

Cette disposition déclenche deux dérogations aux repères classiques de la dénonciation à compter de la perte de représentativité d'au moins un groupement syndical signataire. La première dérogation est celle qui établit que la dénonciation destructrice de l'accord - c'est-à-dire la dénonciation « efficace » (15) - n'est plus subordonnée à son caractère unanime. En d'autres termes, on peut concevoir qu'une dénonciation majoritaire, mais qui n'est pas unanime, puisse détruire l'accord « alors même qu'au moins un syndicat signataire du texte conventionnel entend rester lié par la convention ou l'accord collectif de travail » (16). La seconde dérogation, qui se conjugue avec la première, réside dans le fait que cette disposition légale n'aligne plus la qualité d'acteur de dénonciation sur celle de partie à l'accord. En d'autres termes, la qualité d'acteur de la dénonciation devient, à cette occasion, dissociable de la qualité de signataire de l'accord.

Ce qui implique donc qu'un syndicat non signataire de l'accord - et n'y ayant pas adhéré - peut participer, avec d'autres syndicats non signataires ou signataires, à la dénonciation de l'accord. Sur le plan conceptuel, « la dimension contractuelle de la convention collective subit une torsion violente » (17). À l'extrême, en cas d'importantes fluctuations dans la représentativité des syndicats présents dans l'entreprise, une dénonciation majoritaire pourrait, en théorie, n'être menée que par un ou des syndicats non signataires .
»

En l'espèce , la cour d'appel a jugé que le syndicat FO, qui n'était pas signataire de l'accord d'entreprise du 12 mai 2001 n'avait pas qualité pour le dénoncer en retenant :

« Ces dispositions [l'article L. 2261-10] sont relatives à la dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, ainsi que le précise l'alinéa 1^{er} , et leur inclusion dans la sous-section du code du travail intitulée « dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés ».

*En l'espèce, 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 CFTC et CFDT. 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.*

Le syndicat CFDT étant toujours représentatif dans le groupe Estivin, il dispose seul de la qualité pour dénoncer l'accord d'entreprise du 12 mai 2001. »

Ainsi la cour d'appel soumet la possibilité de dénoncer un accord collectif, quand bien même l'un des syndicats signataires aurait perdu sa qualité d'organisation représentative, à la qualité de signataire de cet accord.

Le tribunal judiciaire avait une position différente et avait notamment retenu qu'en application des dispositions de l'alinéa 4 de l'article L. 2261-10, « *pour dénoncer un accord, il faut qu'une des organisations syndicales signataire de la convention ou de l'accord perde la qualité d'organisation représentative.*

Mais lorsque l'accord a été conclu par plusieurs syndicats représentatifs, la dénonciation par un syndicat peut ne pas affecter la survie de l'accord dès lors que demeurent parties au moins un syndicat représentatif .

(...)

Ainsi, l'accord du 2 mai 2001 est toujours signé par un syndicat représentatif la CFDT de sorte que la condition de perte de représentativité de l'ensemble des signataires de l'accord n'est pas établie et en conséquence, L'UD FO 37 ne pouvait donc pas valablement dénoncer l'accord qui demeure donc en vigueur entre les parties signataires à savoir L'UES Groupe Estivin et le syndicat CFDT. »

La chambre devra dire, au vu de ces éléments, si le moyen est fondé.

¹ Rapport n° 470, article 13

² M. Alain Gournac, compte-rendu du 17 juillet 2008

³ G. Dumortier, G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, Droit de la négociation collective, 2^{ème} édition, n°421.61 et suivants

⁴ Documentation pratique Sociale - Série KA - Conventions et accords collectifs, n°25450 et suivants ; Répertoire de droit du travail Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions – Sophie NADAL ; Isabel ODOUL-ASOREY, n°265

⁵ Revue de droit du travail 2009 p.14, les réformes de la négociation collective(1), Marie-Armelle Souriac, Professeur à l'Université de Paris Ouest Nanterre la Défense (IRERP-UMR 7029)

⁶ Droit social 2024 p.849, Les formes suspectes de dénonciation des accords collectifs, Christophe Mariano, Maître de conférences à l'université Clermont Auvergne (UCA) - Centre de recherche Michel de l'Hospital