



Notice au rapport relative à l'arrêt n° 839 du 10 juillet 2024 Pourvoi n° 22-19.675 – Chambre sociale

La chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à statuer sur la qualité à agir d'un comité social et économique (CSE) en nullité d'un accord collectif dans le contexte de l'importance accrue de la négociation collective, notamment en matière de dialogue social au sein de l'entreprise, résultant des ordonnances du 22 septembre 2017.

Syndicats et comités sociaux et économiques sont l'expression du principe constitutionnel de participation des salariés, le comité social et économique par les membres élus de la délégation du personnel ayant en charge la représentation du personnel tandis que les syndicats ont pour principale mission la négociation collective par la conclusion d'accords collectifs entre les représentants syndicaux qu'ils désignent et l'employeur.

Il en résulte que la jurisprudence de la chambre sociale réserve classiquement aux seuls syndicats l'action tendant à demander, sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail, l'exécution d'une convention ou d'un accord collectif de travail, même non étendu, son inapplication causant nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent¹. En conséquence, la jurisprudence constante de la chambre sociale juge qu'un comité d'entreprise – désormais un comité social et économique – est irrecevable à intenter une action tendant au respect ou à l'exécution de dispositions conventionnelles générales, n'assurant pas, à la différence des

organisations syndicales, la défense des salariés et de l'intérêt collectif de la profession².

Dans le cas d'espèce soumis à la chambre sociale, l'accord collectif contesté avait pour objet l'une des activités sociales et culturelles relevant du monopole de gestion d'un comité social et économique selon les articles L. 2312-78 et R. 2312-36 du code du travail, à savoir la restauration collective.

Deux comités d'établissement, puis les deux comités sociaux et économiques d'établissement leur ayant succédé en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, ont saisi le tribunal de grande instance, aux côtés d'un syndicat, aux fins de nullité de l'accord collectif portant sur la gestion de l'activité sociale et culturelle de restauration au sein de l'UES Orange conclu le 31 mai 2019 entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Il était soutenu que cet accord portait atteinte aux prérogatives des instances représentatives du personnel qui leur sont reconnues par la loi en matière d'activités sociales et culturelles.

Cet accord prévoyait les modalités selon lesquelles l'employeur, dès lors qu'il reçoit délégation de la part des comités sociaux et économiques d'établissement de gérer la restauration collective, organise, pour les salariés rattachés à ces différents établissements, la restauration par une mutualisation des ressources des différents CSE d'établissement.

Dans l'arrêt commenté, la chambre sociale commence par rappeler sa jurisprudence qui n'a jamais fermé la voie de l'action en nullité d'un accord collectif à une instance représentative du personnel en cas d'atteinte à ses droits propres.

En effet, elle a jugé par un arrêt du 5 mai 1998³ qu'avait intérêt et qualité à agir en nullité d'un accord collectif l'instance représentative du personnel, exerçant au sein d'EDF et de GDF l'ensemble des attributions d'un comité d'entreprise, qui invoquait un droit qui lui était propre puisqu'elle soutenait, notamment, qu'elle aurait dû être consultée préalablement à la signature de l'accord collectif de travail contesté et que

¹ [Soc., 11 juin 2013, pourvoi n° 12-12.818, Bull. 2013, V, n° 151.](#)

² [Soc., 14 décembre 2016, pourvoi n° 15-20.812, Bull. 2016, V, n° 255 ; Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.899, Bull. 2014, V, n° 271.](#)

³ [Soc., 5 mai 1998, pourvoi n° 96-13.498, Bull. 1998, V, n° 219, publié au Rapport annuel.](#)

cette inobservation de l'obligation légale de consultation entachait l'accord de nullité. Elle en a jugé de même dans un arrêt ultérieur⁴.

Si la chambre sociale a approuvé une cour d'appel ayant déclaré irrecevable un comité d'entreprise à agir en nullité d'un accord collectif⁵ en retenant son défaut de qualité à agir – arrêt dont s'est inspirée la cour d'appel dans l'affaire commentée pour déclarer irrecevables les demandes des deux CSE d'établissement – l'accord en cause avait alors un objet différent, en l'occurrence le mode de rémunération au sein de l'entreprise, et ne portait donc pas atteinte aux droits propres du comité d'entreprise puisque l'accord ne concernait pas l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

Le présent cas d'espèce a permis à la chambre sociale de préciser la notion d'atteinte aux droits propres conditionnant la recevabilité à agir d'une institution représentative du personnel en nullité d'un accord collectif.

Le moyen présenté par les deux CSE d'établissement, en invoquant l'atteinte portée à leurs prérogatives reconnues par la loi, s'appuyait sur la formulation adoptée par la formation plénière de la chambre sociale dans ses arrêts du 2 mars 2022⁶ par lesquels, tirant les conséquences d'une part de la décision du 21 mars 2018 du Conseil constitutionnel⁷ statuant sur la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances n° 2017-1385 à n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, d'autre part de ce que le comité social et économique, doté de la personnalité morale, est un sujet de droit et doit dès lors disposer du droit d'accès au juge, elle a notamment ouvert le bénéfice de l'exception d'illégalité à un comité social et économique d'établissement⁸ en jugeant qu'il était « recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi », s'agissant ici de la prérogative d'information-consultation.

⁴ [Soc., 19 mars 2003, pourvoi n° 01-12.094, Bull. 2003, V, n° 105, publié au Rapport annuel.](#)

⁵ [Soc., 1^{er} juin 1994, pourvoi n° 92-18.896, Bull. 1994, V, n° 186.](#)

⁶ [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.002, publié au Bulletin et au Rapport annuel ; Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-20.077, publié au Bulletin.](#)

⁷ [Cons. const., 21 mars 2018, décision n° 2018-761 DC, Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.](#)

⁸ [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-20.077, publié au Bulletin.](#)

La question pouvait alors se poser, à la suite de ces arrêts du 2 mars 2022, de savoir si la possibilité pour un comité social et économique d'invoquer l'exception d'illégalité d'une ou de clauses d'un accord collectif était suffisante pour qu'il puisse faire valoir ses droits propres. Il aurait été cependant paradoxal, sur le même fondement du droit d'accès au juge, de lui offrir la voie de l'exception d'illégalité et de lui refuser la voie de l'action en nullité dès lors que dans les deux cas est invoquée une violation des droits propres du comité social et économique.

La chambre sociale a donc confirmé sa jurisprudence quant à la recevabilité de l'action en nullité tout en en précisant les contours dès lors qu'une telle action, si elle aboutit, produit des effets radicaux d'anéantissement *erga omnes* de l'accord collectif contesté.

Le premier apport de l'arrêt commenté est d'exiger que soit invoquée une violation des droits propres résultant de l'exercice des prérogatives reconnues par des dispositions légales d'ordre public. Cette précision complète la formulation antérieure en excluant ainsi que soient invoquées, au soutien de l'action en nullité, toutes les dispositions légales supplétives énoncées par le code du travail reflétant le choix affirmé en 2017 par le législateur de la prééminence de la négociation collective dans la mise en place et le fonctionnement des comités sociaux et économiques.

Le second apport de l'arrêt commenté – qui conduit à un rejet du moyen par motif de pur droit substitué à ceux de l'arrêt attaqué – tient à la condition de correspondance du périmètre de l'institution représentative du personnel, demandant la nullité de l'accord collectif, qui doit ainsi couvrir dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté. Dès lors, aucun des deux comités sociaux et économiques d'établissement ne couvrant par son périmètre l'intégralité du champ d'application de l'accord collectif s'étendant sur tout le périmètre de l'UES, leur action en nullité était irrecevable. Admettre le contraire aurait, en cas de bien-fondé de l'action, conduit à mettre à néant le dispositif de délégation de gestion de toute la restauration collective de l'ensemble des salariés de l'UES, y compris dans les établissements dont les comités sociaux et économiques avaient quant à eux fait le choix de ce mode de gestion. Cette condition est inséparable du champ d'action d'une institution représentative du personnel au sein d'une entreprise divisée en plusieurs établissements distincts.

Ces deux conditions nouvellement précisées par la chambre sociale sont de nature à éviter le risque de fragilisation des accords collectifs, de façon à laisser toute sa place à la négociation entre les partenaires sociaux au sein des entreprises, notamment en ce qui concerne l'organisation du dialogue social.