

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Accords d'entreprise – Droit d'opposition – Exercice – Délai – Point de départ.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (2^e Ch.) 9 juin 2006

Organon et a. contre FNIC CGT et a.

EXPOSE DU LITIGE :

Deux accords d'entreprise relatifs au régime de santé des salariés ont été signés au sein des sociétés Organon et Diosynth avec les syndicats CGT, CGC et FO le 24 mai 2004. Estimant que le régime de santé ainsi adopté n'était pas viable financièrement, la direction des sociétés Diosynth et Organon a convié les partenaires sociaux à renégocier ces accords fin 2005. Le syndicat FO a signé un avenant à ces accords le 15 décembre 2005 avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

Par lettre RAR en date du 20 décembre 2005, les syndicats CGT et CGC ont formé opposition à ces avenants. Le syndicat UNSA non signataire des accords d'origine, ne s'est pas manifesté. Par lettre RAR en date du 22 décembre 2005, la direction des sociétés Diosynth et Organon a notifié ces avenants aux quatre organisations syndicales. L'entreprise a été fermée pour les vacances de Noël du 22 décembre au 3 janvier. Par lettre RAR en date du 4 janvier 2006, les syndicats CGT et CGC ont rappelé leur opposition du 20 décembre 2005. Par lettre RAR en date du 6 janvier 2006 ils ont formalisé une nouvelle lettre d'opposition.

Estimant que l'opposition avait été formulée prématurément le 20 décembre 2005, avant la notification des avenants, et que l'opposition du 6 janvier 2006 était tardive, les sociétés Organon et Diosynth ont fait assigner à jour fixe le syndicat SNCC CFE-CGC, le syndicat FNIC CGT, la fédération de la Pharmacie FO et le syndicat SNPADM-UNSA devant le Tribunal de grande instance de Nanterre aux fins de voir constater que l'opposition manifestée par les syndicats CGT et CGC est irrégulière car notifiée en dehors du délai d'exercice du droit d'opposition, en conséquence dire sans effet l'opposition exercée selon le courrier du 20 décembre 2005, dire que les avenants du 15 décembre 2005 ont valablement pris effet au 1^{er} janvier 2006, et voir condamner les syndicats SNCC CFE-CGC et FNIC CGT aux dépens et à payer aux sociétés Organon et Diosynth la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Par conclusions récapitulatives en date du 3 mai 2006, les sociétés Organon et Diosynth ont modifié leurs demandes et sollicitent de voir dire irrecevable l'opposition exercée par courriers des 20 décembre 2005 et 6 janvier 2006 et dire que les avenants du 15 décembre 2005 ont valablement pris effet au 1^{er} janvier 2006. Elles sollicitent également

le débouté des syndicats défendeurs en leurs demandes reconventionnelles.

Estimant que l'opposition pouvait être formée dès qu'ils avaient eu connaissance de la signature de l'avenant litigieux par un syndicat, et que la notification de cet avenant faite juste la veille de la fermeture de l'entreprise était déloyale et ne pouvait faire courir le délai d'opposition, le syndicat FNIC CGT et le syndicat SNCC CFE-CGC ont demandé au tribunal de déclarer valable leur opposition formée le 20 décembre 2005 et en conséquence dire que les accords concernés sont privés de toute existence juridique. Subsidiairement, ils ont demandé au tribunal de déclarer valable leur droit d'opposition exercé le 6 janvier 2006, et ce avec les mêmes effets. En tout état de cause, ils ont demandé au tribunal d'ordonner les mesures de remise en état qui s'imposent sous astreinte, d'informer et consulter le comité central d'entreprise et les salariés de ces mesures et de condamner les sociétés Organon et Diosynth à leur verser à chacun les sommes de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi par l'entrave apportée au droit d'opposition, 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession outre la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et condamner les sociétés Organon et Diosynth aux dépens, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 132-2-2 III 2° du Code du travail tel que modifié par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 l'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord ;

Que le point de départ ainsi fixé par le législateur à la date de "notification de l'accord" a été modifié par rapport à l'ancien article L. 132-26 du Code du travail aux termes duquel le point de départ du délai de huit jours était la "date de signature de l'accord" ;

Qu'une telle modification n'a pas eu pour but d'enserrer le droit d'opposition dans un délai avec un point de départ en deçà duquel l'opposition serait irrecevable, mais de fixer le point de départ de façon à permettre d'en rapporter facilement la preuve, afin d'éviter l'insécurité juridique qui pouvait exister quant à la connaissance que pouvaient avoir toutes les organisations syndicales de la signature d'un accord par un autre syndicat ;

Que lorsqu'un délai est fixé pour limiter un droit d'action dans le temps sans autre précision, ce droit d'action est ouvert dès que les conditions de son exercice sont réunies, indépendamment du point de départ légalement fixé pour en déterminer le terme ;

Attendu que l'exercice du droit d'opposition est ouvert dès lors qu'un accord est "signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives" dans les conditions fixées par l'article L. 132-2-2 du Code du travail ;

Qu'il ne résulte pas du texte susvisé que le délai d'opposition doive s'entendre comme interdisant l'exercice du droit d'opposition avant la notification desdits accords, dès lors que ceux-ci ont été signés par un ou plusieurs syndicats ;

Attendu qu'en l'espèce il résulte des pièces versées aux débats que :

- le 15 décembre 2005, le comité central d'entreprise de l'unité économique et sociale formée par les sociétés Diosynth et Organon a émis un avis défavorable sur les projets d'avenant soumis à la négociation syndicale,

- le 15 décembre 2005, le syndicat FO et la direction des sociétés Diosynth et Organon ont signé les avenants à l'accord d'entreprise du 24 mai 2004,

- les syndicats CGT et CGC ayant eu connaissance de cette signature ont formé opposition à ces avenants par lettre RAR du 20 décembre 2005, avant la notification officielle qui a été effectuée par la direction le 22 décembre 2005,

- le syndicat UNSA ne s'est pas manifesté ;

Attendu que la régularité formelle de l'opposition n'est pas contestée, seule la date à laquelle elle a été formalisée l'étant ;

Mais attendu que dès lors qu'un syndicat avait signé avec la direction les avenants litigieux, peu important qu'aucun autre syndicat ne se soit manifesté, les conditions légales d'ouverture du droit d'opposition étaient réunies ;

Que le fait que la direction n'ait pas estimé devoir notifier ledit accord avant l'expiration du délai de négociation ne doit pas avoir pour effet de priver de leur droit d'opposition les autres syndicats ;

Or, attendu que l'entreprise était fermée du 22 décembre 2005 au 3 janvier 2006 ce qui ne permettait pas aux organisations syndicales de prendre connaissance de la notification effectuée le 22 décembre 2005 et les privait de leur droit de former opposition dans le délai légal qui expirait pendant les vacances ;

Attendu qu'il ne peut être valablement soutenu qu'il appartenait aux délégués syndicaux de faire suivre leur courrier sur leur lieu de vacances ;

Que l'opposition formée le 20 décembre 2005 était dès lors parfaitement valable, avec tous les effets de droit à savoir que "les textes frappés d'opposition majoritaire et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits" ;

Attendu qu'il y a lieu, par conséquent, d'ordonner la remise des parties en l'état, sous astreinte, comme indiqué au dispositif ci-après compte tenu de l'illicéité de la mise en oeuvre d'accords réputés non écrits et de l'urgence d'y remédier ;

Attendu que la notification à la veille des vacances par les sociétés Diosynth et Organon apparaît manifestement déloyale, le délai d'opposition expirant pendant la fermeture de l'entreprise ;

Que, se faisant juge de la validité de l'opposition formalisée par les syndicats CGT et CGC le 20 décembre 2005, les sociétés Diosynth et Organon sont passées outre et ont mis en oeuvre les accords dès le 1er janvier 2006 ;

Qu'un tel procédé est manifestement fautif et constitue une entrave au droit d'opposition ; qu'il crée un préjudice aux syndicats non signataires ; qu'il y a lieu d'indemniser à hauteur de 5 000 euros pour l'atteinte portée aux intérêts collectifs de la profession pour chacun des syndicats ;

Qu'il n'y a lieu de distinguer divers types de préjudice, l'atteinte au droit d'opposition étant la cause du préjudice retenu ;

Attendu que la demande d'information et consultation du comité d'entreprise et des salariés excède les limites du présent litige et sera rejetée ;

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser aux syndicats défendeurs la charge de leurs frais irrépétibles ;

Qu'il y a lieu de leur allouer la somme de 1 000 euros à chacun au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que l'exécution provisoire s'impose compte tenu de l'astreinte ordonnée ;

PAR CES MOTIFS :

Déboute les sociétés Diosynth et Organon de toutes leurs demandes,

Constate la validité de l'opposition formée par les syndicats FNIC CGT et CFE-CGC contre l'avenant signé le 15 décembre 2005 par le syndicat FO à l'accord du 24 mai 2004,

Rappelle que les avenants du 15 décembre 2005 sont réputés non écrits,

Ordonne la remise des parties en l'état sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard et par infraction constatée, huit jours après la signification de la présente décision,

Se réserve la liquidation de l'astreinte,

Condamne les sociétés Diosynth et Organon à payer aux syndicats FNIC CGT et CFE-CGC chacun la somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts,

Rejette le surplus des demandes,

Condamne les sociétés Diosynth et Organon à payer aux syndicats FNIC CGT et CFE-CGC chacun la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

Ordonne l'exécution provisoire.

(Mme Lacaze, prés. - M^{es} Gaillard, Taraud, av.)

Note.

Le présent jugement offre l'occasion de s'interroger sur les modalités d'exercice du droit d'opposition à l'entrée en vigueur d'un accord collectif d'entreprise telles qu'elles résultent de la loi du 4 mai 2004 (1). Il invite également à revenir sur une question cruciale : celle de la loyauté dans la négociation collective.

Dans cette affaire, deux accords relatifs à la mise en place d'un régime de prévoyance conclus dans le cadre d'une UES ont été révisés par un avenant signé le 15 décembre 2005 par la seule CGTFO. La CGT et la CGC, non signataires de l'avenant, ont exercé leur droit d'opposition le 20 décembre 2005 alors que la notification n'a été effectuée par la direction que le 22 décembre, jour de la fermeture de l'entreprise pour les vacances de Noël. Les deux organisations syndicales ont renouvelé les termes de leur opposition par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 6 janvier 2006. Estimant que l'opposition du 20 décembre n'a pas été formulée dans le délai prescrit par l'article L. 132-2-2-2°, c'est-à-dire dans les huit jours suivant la notification de l'accord, et que celle du 6 janvier l'a été tardivement, les sociétés ont saisi le TGI afin de faire constater l'irrecevabilité de l'opposition ainsi que la validité des avenants.

Cette affaire soulève donc la question de savoir si le droit d'opposition peut valablement s'exercer à compter du jour où les organisations syndicales majoritaires ont eu connaissance de la signature de l'accord litigieux.

Les termes du litige doivent être reliés aux évolutions récentes qui ont affecté les règles de conclusion des conventions et des accords collectifs de travail. En effet, la loi du 4 mai 2004 a introduit une « dose d'exigence majoritaire » dont le droit d'opposition, cantonné jusqu'à présent aux accords dits dérogatoires et aux avenants de révision réduisant les droits des salariés, constitue désormais l'une des deux déclinaisons. Cette généralisation du droit d'opposition s'est accompagnée d'une modification sensible de son régime, le point de départ du délai pour s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord collectif n'étant plus la date de signature de celui-ci mais sa notification. Pour les juges de première instance, « une telle modification n'a pas eu pour but d'enserrer le droit d'opposition dans un délai avec un point de départ en deçà duquel l'opposition serait irrecevable mais de fixer le point de départ de façon à permettre d'en rapporter facilement la preuve, afin d'éviter l'insécurité juridique qui pouvait exister quant à la connaissance que pouvaient avoir toutes les organisations syndicales de la signature d'un accord par un autre syndicat » (2). Sur ce point, le tribunal ne fait que restituer sa raison d'être à la modification du point de départ du délai d'opposition opéré par la loi du 4 mai 2004. En effet, le déplacement du délai, de la signature vers la notification, n'a eu d'autre finalité que de mettre un terme aux incertitudes tenant à la difficulté de connaître avec exactitude la date de signature de l'accord, et, corrélativement que de tenir en échec la pratique consistant à maintenir les organisations syndicales dans l'ignorance de la signature d'un accord. En l'espèce, les circonstances dans lesquelles sont intervenues tant la signature que la notification de l'avenant n'ont pu que logiquement conduire les juges à écarter une application littérale de texte légal. En effet, l'accord a été signé par une seule organisation syndicale avant le terme de la négociation puis notifié à l'expiration de ce terme aux organisations majoritaires le jour de la fermeture de l'entreprise. Or, celle-ci devait se prolonger au-delà du délai de huit jours pour s'opposer à l'entrée en vigueur de l'avenant, ce qui, selon les termes du jugement, avait pour effet de priver les organisations syndicales « de leur droit de former opposition dans le délai légal qui expirait avant les vacances ». Alors que l'employeur se prévalait d'un formalisme paradoxalement institué en vue d'éviter les contestations relatives à la date de signature de l'accord, le fait d'avoir placé le débat sous le signe de la loyauté n'est pas le moindre des mérites de la décision rapportée (3) : « la notification à la veille des vacances apparaît manifestement déloyale, le délai d'opposition expirant pendant la fermeture de l'entreprise ». Soucieux d'enrichir le droit des salariés à la négociation collective de standards propres à en assurer le déroulement loyal, des auteurs (4) ont montré que ce droit ne saurait épuiser ses effets dans le seul respect formel par l'employeur de ses obligations légales (convocation de toutes les organisations syndicales, obligations d'information) et requiert de sa part des « comportements révélateurs d'une négociation authentique » (5). C'est pourquoi, le juge doit

(1) Rapp. TGI Nanterre (référé) 25 mai 2005, Dr. Ouv. 2006 p. 37.

(2) Cass. Soc. 10 mai 2002, RJS 2002, p. 859.

(3) Frappée d'appel.

(4) J. Pélissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. Ouv. décembre 1997, p. 496.

(5) M.-A. Souriac-Rotschild, obs. sous. Cass. Soc. 9 juillet 1996, D. 1998, som. com. p. 258.

« déterminer lui-même quels sont les comportements déloyaux qu'il doit sanctionner eu égard à la finalité des règles applicables... » (6). A n'en pas douter, les conditions d'exercice du droit d'opposition ont partie liée avec cette exigence de la loyauté des négociations dont la consistance ne s'est pas imposée sans peine (7). Il va de soi que la volonté, certes inégalement partagée des organisations syndicales et du pouvoir politique, de remédier aux effets les plus redoutables de la règle de l'unicité des signatures à travers l'extension du consensus majoritaire ne saurait être neutralisée par des pratiques patronales avalisées en certaines circonstances par des organisations syndicales minoritaires. Il en va du sort de l'exigence majoritaire en droit français et de la légitimité des accords d'entreprise dont l'aptitude à déroger *in pejus* aux normes légales et conventionnelles de niveau supérieur constitue l'un des enjeux les plus prégnants des évolutions contemporaines du droit du travail (8).

Isabelle Meyrat

(6) J. Pélissier, précité, p. 497.

(7) M.-A. Souriac, « Actualité et devenir de l'obligation de négocier. Quelques aperçus », in *Analyse juridique et valeurs*

en droit social, Etudes offertes à Jean Pélissier, Dalloz 2004, p. 489.

(8) M.-A. Souriac, « L'articulation des niveaux de négociation », *Dr. soc.* 2004, p. 579.