

**CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS** Application – Obstacles – Révision et dénonciation (oui) – Accord sur le droit syndical – Evolution de l'organisation de l'entreprise – Caducité (non) – Caractère indifférent (deux espèces).

**SYNDICAT PROFESSIONNEL** Délégué syndical – Désignation – Périmètre – Accord collectif – Réorganisation de l'entreprise – Effet.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 janvier 2015  
FNME CGT et a. contre GrDF (p. n°14-15.723)

Vu les articles L.2121-1 5°, L.2122-1, L.2141-10 et L.2143-3 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que, par requête en date du 27 février 2014, la société Gaz réseau distribution France (GrDF) a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation de M. R. en qualité de délégué syndical au sein de l'établissement pour l'élection des délégués du personnel DP2 de la « Direction réseaux Ile-de-France » effectuée le 18 février précédent par la Fédération des mines et de l'énergie CGT (FNME-CGT) ;

Attendu que pour annuler cette désignation, le tribunal retient qu'il n'est pas démontré par les défendeurs que les dix-sept nouveaux établissements distincts DP constituent toujours une « unité opérationnelle » au sens des accords des 28 septembre et 11 octobre 2007, c'est-à-dire que ces établissements sont placés sous la direction d'un représentant de l'employeur en charge du dialogue social, que certes l'article 10. 5 du projet de création de huit directions réseaux au sein du service commun, qui concerne l'impact de la restructuration sur les

institutions représentatives du personnel et les titulaires de mandats, stipule que « cette évolution s'effectuera sans impact sur le périmètre des IRP et des mandats électifs et désignatifs (...) jusqu'à la mise en place des nouvelles IRP issues des élections professionnelles de fin 2013 » et que « jusqu'aux prochaines élections professionnelles, les délégués syndicaux continueront d'exercer leur mandat sur leur maille d'origine », que cet article s'interprète comme une mesure transitoire jusqu'à la mise en place des nouvelles institutions représentatives du personnel issues des élections professionnelles de fin 2013, et que, parmi ces mesures transitoires, figure la désignation par l'employeur, pour les mailles DP, d'un « animateur » afin de garantir le bon fonctionnement de cette institution, que cet « animateur » ne saurait, en l'absence de tout autre élément, être considéré comme un représentant de l'employeur en charge du dialogue social, qu'il ressort de l'ensemble de ce qui précède que l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 mars 2008, qui définit le périmètre de désignation des délégués syndicaux, lequel renvoie expressément pour le fixer aux périmètres d'implantation

des établissements distincts pour l'élection des délégués du personnel définis par les accords des 28 septembre et 11 octobre 2007, est devenu caduc par la décision de restructuration du 22 mars 2014 et par le protocole préélectoral du 23 juillet 2013 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'à défaut de sa révision ou de sa dénonciation, l'accord collectif du 12 mars 2008, qui prévoit que les délégués syndicaux sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel, ne pouvait être écarté au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise

décidée unilatéralement par l'employeur, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 11 avril 2014, entre les parties, par le tribunal d'instance de Pantin ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Bobigny ;

(M. Béraud, f. f. prés. – Mme Salomon, rapp. – SCP Didier et Pinet, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 28 janvier 2015

Coordination région Ile-de-France FNME CGT et a. contre GrDF (p. n°14-14.935)

Vu les articles L.2121-1 5°, L.2122-1, L.2141-10 et L.2143-3 du code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que, par requête en date du 27 février 2014, la société Gaz réseau distribution France (GrDF) a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation de M. C. en qualité de délégué syndical « au sein de l'établissement pour l'élection des délégués du personnel DP1 Direction réseaux Ile-de-France » effectuée le 18 février précédent par la Fédération des mines et de l'énergie CGT (FNME-CGT) ;

Attendu que pour annuler cette désignation, le tribunal retient que l'accord du 12 mars 2008 dont se prévalent la FNME-CGT et M. C. dispose expressément que l'organisation des institutions représentatives du personnel « repose sur les principes d'implantation des comités d'établissement et des délégués du personnel » « tels que définis dans les accords relatifs à la mise en place et au fonctionnement des IRP en date des 28 septembre et 11 octobre 2007 », « dans ce contexte » les sections syndicales et les délégués syndicaux sont implantés au niveau des établissements « tels que définis pour la mise en place des DP », mais qu'en vertu de l'accord du 11 octobre 2007, auquel il convient par conséquent de se référer, « chaque unité opérationnelle constitue un établissement distinct DP » dans la mesure où elle « constitue une communauté de travail, dont la collectivité homogène des salariés qu'elle représente et la présence d'un représentant de la direction en charge du dialogue social justifient l'implantation de délégués du personnel à ce niveau », que l'accord exigeait donc à tout le moins que chaque établissement soit doté d'un représentant de l'employeur en charge du dialogue social, autrement dit à même de prendre des décisions en la matière, que depuis la réorganisation de l'entreprise en 2013, aucun des dix-sept établissements ayant remplacé les dix-huit « Unités réseaux Gaz » n'a plus à sa tête un « représentant de l'employeur en charge du dialogue social » et que la FNME-CGT et M. C. sont du reste incapables de prouver le contraire en indiquant précisément de qui il s'agirait et quelles décisions il aurait prises en la matière, qu'il s'ensuit, l'accord du 12 mars 2008 ayant perdu son objet du fait de la disparition des établissements tels que définis par l'accord du 11 octobre 2007, que la désignation des délégués syndicaux doit à nouveau être effectuée

conformément à la loi, étant considéré que l'employeur est en droit d'apporter à tout moment à l'organisation de l'entreprise toutes les modifications qui lui apparaissent nécessaires, et qu'il était notamment parfaitement en droit à ce titre de décider de ne plus nommer à la tête de chacun des établissements un représentant chargé du dialogue social, qu'aux termes du protocole d'accord préélectoral signé le 23 juillet 2013 les élections des membres des comités d'établissement ont été organisées au niveau des huit directions régionales, que c'est donc à ce niveau, en vertu des dispositions de l'article L.2143-3 du code du travail, que doivent être désignés les délégués syndicaux ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'à défaut de sa révision ou de sa dénonciation, l'accord collectif du 12 mars 2008, qui prévoit que les délégués syndicaux sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel, ne pouvait être écarté au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise décidée unilatéralement par l'employeur, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 31 mars 2014, entre les parties, par le tribunal d'instance de Paris 9<sup>e</sup> ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Paris 8<sup>e</sup> ;

(M. Béraud, f. f. prés. – Mme Salomon, rapp. – SCP Didier et Pinet, Me Le Prado, av.)

#### Note.

La Cour de cassation vient de rendre deux arrêts importants qui confortent la force obligatoire des accords collectifs face aux modifications de l'organisation interne que peuvent décider les entreprises.

En l'espèce, l'affaire concerne GrDF (Gaz Réseau Distribution France), filiale du groupe GDF-Suez qui emploie près de 12.000 agents, et assure, depuis sa création le 1<sup>er</sup> janvier 2008, l'activité de distribution de gaz naturel en France.

Afin de tenir compte du nombre important d'implantations de cette entreprise sur l'ensemble du territoire national, comme cela se pratique couramment dans les très grandes entreprises, il a été décidé avec les partenaires sociaux de fixer, dès l'origine, un cadre cohérent pour l'exercice du droit syndical.

Ainsi, par accord collectif à durée indéterminée signé le 12 mars 2008, il a été convenu que le périmètre de désignation des délégués syndicaux devait se situer au plus près des salariés, c'est-à-dire au niveau des établissements, tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel, et non dans le cadre, beaucoup plus large, de celui de la mise en place des comités d'établissements.

Si l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 est venue fixer le périmètre légal de désignation du délégué syndical, par référence au comité d'établissement, la Cour de cassation, tenant précisément compte de la pratique d'accords collectifs conclus dans ces très grandes entreprises, a rapidement validé cette possibilité de déroger conventionnellement à la règle du périmètre légal de désignation du délégué syndical, un accord collectif pouvant ainsi parfaitement prévoir un périmètre plus restreint de désignation du délégué syndical, comme celui de l'établissement au sens des délégués du personnel (1).

Force est d'ailleurs de constater que le législateur a fini lui-même par reconnaître la pertinence d'une action syndicale de proximité (2), puisque la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, dans son volet relatif à la « *démocratie sociale* », est venue clairement transposer une telle jurisprudence. Elle a décidé de déconnecter le périmètre de désignation du délégué syndical de celui de l'appréciation de la représentativité syndicale, en modifiant l'article L.2143-3 du Code du travail.

Désormais, la désignation d'un délégué syndical « *peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques* », c'est-à-dire dans un périmètre qui répond classiquement à la définition de l'établissement au sens des délégués du personnel (3).

Mais, dans le contentieux objet des deux arrêts du 28 janvier 2015, la loi du 5 mars 2014 n'était pas encore entrée en vigueur.

L'objet du litige se situait sur un autre terrain juridique. Arguant d'une évolution de son organisation interne intervenue fin 2013, l'employeur alléguait de manière corollaire d'une prétendue « caducité » de l'accord collectif à durée indéterminée signé en 2008 du fait de ses modifications d'organisation, afin de contester judiciairement au syndicat CGT la possibilité de désigner un délégué syndical à chaque périmètre des établissements au sens des délégués du personnel.

Dix-sept tribunaux d'instance ont ainsi été saisis à travers toute la France par l'employeur pour contester les désignations syndicales effectuées.

Quinze tribunaux d'instance ont logiquement débouté GrDF de sa contestation et ont validé les désignations syndicales, en jugeant précisément qu'un accord collectif qui n'a pas été juridiquement remis en cause, à défaut d'une révision ou d'une dénonciation par l'employeur, ne saurait être devenu « caduc » et ainsi être écarté au seul motif pris de l'évolution de l'organisation interne de l'entreprise décidée unilatéralement.

Mais deux tribunaux d'instance ont choisi la voie, pour le moins hasardeuse juridiquement, de la caducité de l'accord collectif en relevant, en particulier, « *que l'employeur est en droit d'apporter à tout moment à l'organisation de l'entreprise toutes les modifications qui lui apparaissent nécessaires* » ... Même les plus virulents négociateurs du MEDEF n'auraient pas rêvé plus bel adage pour mettre à bas l'ensemble du droit de la négociation collective !

Ce sont ces deux décisions qui ont été précisément cassées et annulées par la Cour de cassation le 28 janvier 2015, la Haute juridiction rappelant, dans un attendu de principe identique dans les deux arrêts, « *qu'à défaut de sa révision ou de sa dénonciation, l'accord collectif qui prévoit que les délégués syndicaux sont implantés au niveau des établissements tels que définis pour la mise en place des délégués du personnel ne pouvait être écarté au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise décidée unilatéralement par l'employeur* » (ci-dessus).

Ce rappel salutaire était nécessaire puisqu'un accord à durée indéterminée ne peut voir son application remise en cause que par la conclusion de

(1) Notamment Cass. Soc. 14 novembre 2012, pourvoi n° 11-28.222, Dr. Ouv. 2013, p. 282, n. P. Rennes.

(2) A. Braun « Le périmètre de désignation des délégués syndicaux », Dr. Ouv. 2011 p. 730.

(3) Notamment Cass. Soc. 15 janvier 2003, n° 01-60.835 ; Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 03-60.173.

nouvelles dispositions conventionnelles de même objet, par l'effet d'une révision ou d'une dénonciation régulière, voire par la remise en cause de l'existence juridique de la société concernée, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Mais, comment raisonnablement écarter les dispositions d'un accord collectif, alors même que l'employeur n'a même pas allégué une révision ou une dénonciation de l'accord dans les conditions expresses prévues par les articles L.2261-7 et L.2261-10 du Code du travail, sans remettre en cause le droit de la négociation collective dans son ensemble ?

L'employeur, pour appuyer son raisonnement artificiel, avait tenté d'instrumentaliser un arrêt de la Cour de cassation dans lequel la Haute juridiction avait approuvé les juges du fond qui avaient retenu qu'un accord avait pu devenir caduc (4). Cependant, la référence à une telle décision, à la regarder de manière circonstanciée, était manifestement infondée, tant les faits étaient totalement différents et particuliers. En effet, cet arrêt isolé de la Cour de cassation du 17 juin 2003 se situe dans un cadre conventionnel très particulier, avec une société ayant conclu avec les organisations syndicales un accord à durée déterminée (et non pas à durée indéterminée) relatif à la réduction du temps de travail (et non pas à l'exercice du droit syndical).

Mais, surtout, dans cet arrêt d'espèce, si la Cour de Cassation a pu approuver les juges du fond, dans cette affaire, en considérant que l'accord collectif en cause avait pu devenir caduc, c'est précisément parce que ce dernier avait été conclu dans le cadre d'un dispositif légal ayant pour objet d'accorder des aides publiques en cas d'embauche (5) et qu'en l'espèce, la société, après avoir été placée en redressement judiciaire, avait fait l'objet d'un plan de cession arrêté par le Tribunal de commerce qui ne prévoyait manifestement pas des embauches dans ce contexte, mais plutôt des licenciements, rendant de fait sans objet et impossible à appliquer le dispositif conventionnel à durée déterminée convenu précédemment !

En définitive, l'accord collectif ne peut ainsi devenir caduc que dans la stricte hypothèse où il viendrait perdre un élément permanent de sa validité, un élément constitutif essentiel, et ce, en dehors de toute volonté ou interprétation des parties à l'accord.

La situation était toute autre s'agissant de l'accord collectif de droit syndical à durée indéterminée du 12 mars 2008, puisque la société GrDF, signataire de cet accord, tentait d'évoquer sa prétendue caducité en s'appuyant sur sa propre interprétation des dispositions de l'accord, et l'exercice de son pouvoir unilatéral de gestion, sans, à aucun moment, en avoir demandé la révision ou l'avoir dénoncé selon les procédures légales applicables en matière de droit de la négociation collective.

Ces arrêts du 28 janvier 2015 viennent ainsi rappeler que l'employeur n'a pas la possibilité de s'affranchir du respect des dispositions conventionnelles collectives qu'il a négociées et signées au motif de sa décision unilatérale de modifier l'organisation de l'entreprise.

En cela, la Cour de cassation a déjà jugé par le passé « *qu'une convention collective ne peut cesser de produire effet dans une entreprise où elle est applicable que par suite de sa dénonciation ou de sa mise en cause à la suite de la disparition des organismes signataires, et qu'un salarié ne peut valablement renoncer aux droits qui résultent d'une convention collective* » (6).

Une telle jurisprudence de la Haute juridiction concernant une convention collective de branche se voit aujourd'hui confortée et sa portée élargie aux accords collectifs d'entreprise par ces deux arrêts du 28 janvier 2015.

L'accord collectif n'est pas soluble dans l'évolution de l'organisation des entreprises décidée unilatéralement par l'employeur, et la théorie artificielle de la caducité de l'accord collectif reste encore, à ce jour, à l'état de simple lubie patronale, et ce fort heureusement pour le droit de la négociation collective.

**Vincent Mallevays,**  
Avocat au Barreau de Paris

(4) Cass. Soc. 17 juin 2003 n° 01-15.710.

(5) Loi n° 96-502 dite de *Robien* du 11 juin 1996.

(6) Cass. Soc. 13 novembre 2001 n° 99-42.709.