

Conventions et accords collectifs

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS - Accord collectif de groupe - Licéité - Conditions - Syndicat non signataire - Participation aux négociations d'accords de groupe subséquents - Condition.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
30 avril 2003

**Fédération des employés et cadres FO et a.
contre Axa France assurances SA et a.**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 31 janvier 2001), qu'à la suite de l'absorption de la société UAP par la société Axa France assurances, plusieurs entreprises du groupe ainsi constitué ont conclu, le 28 avril 1998, en exécution d'un accord de méthode du 10 octobre 1997, avec des organisations syndicales représentatives, un accord instituant une représentation syndicale de groupe à laquelle il donnait compétence pour négocier sur des thèmes communs à ces entreprises ; qu'une contestation s'est élevée sur la participation aux négociations de la Fédération des employés et cadres CGT-FO, organisation syndicale non signataire de l'accord dont la délégation n'était pas constituée conformément aux dispositions de l'accord ;

Sur les cinq moyens réunis :

Attendu que, par des moyens tirés d'une violation des articles 1134 du Code civil, L. 132-2, dernier alinéa, L. 135-1, L. 132-22, L. 132-23, L. 132-27, L. 412-1, L. 412-2, L. 412-11, L. 412-17, L. 412-21 du Code du travail, il est reproché à l'arrêt d'avoir débouté la Fédération des employés et cadres CGT-FO et M. X... de leur demande d'annulation de l'accord collectif du 28 avril 1998 conclu avec 27 sociétés du groupe AXA-UAP, dit que cet accord était opposable à la Fédération des employés et cadres CGT-FO, et en conséquence, dit que, dans l'hypothèse où la CGT-FO, la Fédération ou M. X..., délégué syndical CGT-FO, entendraient participer aux travaux de la représentation syndicale de groupe, ils devraient se conformer aux dispositions de l'accord du 28 avril 1998, notamment en ce qui concerne la désignation du coordinateur syndical national et l'établissement de la liste des membres de la délégation syndicale, et qu'à défaut de respecter ces procédures, il leur est fait interdiction de se prévaloir des attributions et des moyens relatifs à l'accord, et à M. X... notamment, de se prévaloir du titre de coordinateur syndical national ;

Mais attendu que des employeurs et des syndicats représentatifs peuvent instituer, par voie d'accord collectif, en vue de négocier des accords portant sur des sujets d'intérêt commun aux personnels des entreprises concernées du groupe, une représentation syndicale de groupe composée de délégués choisis par les organisations syndicales selon des modalités préétablies, dès lors que les négociations pour lesquelles il lui donne compétence ne se substituent pas à la négociation d'entreprise ; qu'un tel accord, qui ne requiert pas l'unanimité des organisations syndicales représentatives, est opposable aux organisations non signataires en sorte que, si elles entendent participer aux négociations de groupe qu'il prévoit, elles sont tenues de désigner leurs représentants conformément à ses dispositions ;

Et attendu que la Cour d'appel a retenu que l'accord de groupe du 28 avril 1998 instituait une représentation syndicale de groupe composée de délégations des organisations syndicales représentatives dont les membres étaient désignés par elles selon les règles fixées par l'accord et lui conférait le pouvoir de négocier, sur des thèmes intéressant les salariés d'entreprises de différents secteurs d'activité du groupe, des accords ne faisant pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise ; que, répondant ainsi aux conclusions dont elle

était saisie et abstraction faite du motif surabondant argué de dénaturation, elle a légalement justifié sa décision ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(MM. Sargos, prés. - Chauviré, cons. rapp. - Legoux, av. gén. - SCP Parmentier et Didier, SCP Gatineau, av.)

NOTE – Par cet important arrêt du 30 avril 2003, la Cour de cassation se prononce pour la première fois explicitement sur la licéité des accords de groupe, aujourd'hui de plus en plus nombreux.

Elle décide que *“des employeurs et des syndicats représentatifs peuvent instituer, par voie d'accord collectif, en vue de négocier des accords portant sur des sujets d'intérêt commun aux personnels des entreprises concernées du groupe, une représentation syndicale de groupe composée de délégués choisis par les organisations syndicales selon des modalités préétablies, dès lors que les négociations pour lesquelles il lui donne compétence ne se substituent pas à la négociation d'entreprise”*.

Elle précise, en outre, *“qu'un tel accord, qui ne requiert pas l'unanimité des organisations syndicales représentatives, est opposable aux organisations non signataires en sorte que, si elles entendent participer aux négociations de groupe qu'il prévoit, elles sont tenues de désigner leurs représentants conformément à ces dispositions”*.

I - Les faits sont les suivants.

La Société Axa France assurances ayant absorbé la société UAP, le 1^{er} avril 1998, pour former le groupe AXA-UAP qui comprend trois cent soixante quinze sociétés, a décidé de constituer, dans vingt-sept d'entre elles, une “représentation syndicale de groupe” (RSG) qui doit conclure des accords de groupe dans le cadre de ce périmètre, sur des thèmes relatifs, en réalité, à la négociation annuelle d'entreprise (cf. article L 132-27 du Code du travail).

Ces accords de groupe doivent être appliqués directement dans les entreprises du périmètre concerné, sous la seule réserve que puissent être conclus des accords d'entreprise dits “d'adaptation”.

La RSG doit comprendre une délégation par organisation syndicale, d'un nombre restreint et impératif (6), et conduite par un “coordinateur syndical national” désigné par l'organisation syndicale.

La constitution de cette RSG a fait l'objet d'un accord de groupe qui a été conclu dans le périmètre des vingt-sept sociétés concernées, le 28 avril 1998. Cet accord prévoit des moyens en heures de délégation pour les organisations syndicales participant aux négociations de groupe, et a été complété par un second accord de groupe du 17 décembre 1998, qui accorde des moyens de financement à ces organisations.

L'origine du présent litige provient de ce que le syndicat CGT-FO, qui n'a pas signé ces accords, a refusé de constituer une délégation syndicale de groupe, envoyant aux négociations de groupe le seul délégué syndical central d'entreprise déjà désigné par lui au sein des sociétés de l'ancien groupe UAP.

Ce délégué s'est vu interdire l'accès aux réunions de négociation de groupe par la direction du groupe, qui a alors saisi la juridiction judiciaire aux fins de faire valider l'accord de groupe du 28 avril 1998 et les accords de groupe subséquents. La CGT-FO a demandé, par voie reconventionnelle, que ces accords soient déclarés nuls.

Le Tribunal de grande instance de Paris puis la Cour d'appel de Paris ont validé les accords litigieux (voir la critique pertinente du jugement de P. Iriart in *Dalloz* 1999, Jur. p. 465 et s.)

II - En approuvant cette solution, la Cour de cassation admet donc la licéité des accords de groupe normatifs conclus sur des thèmes de négociation d'entreprise. Elle admet ainsi que pourra se constituer un véritable droit du travail conventionnel spécifique au groupe, s'imposant aux partenaires sociaux des entreprises du groupe, qui n'ont plus qu'à entériner les accords de groupe en les "adaptant" aux entreprises concernées. Elle admet dès lors également que se constitue une véritable bureaucratie syndicale de groupe, faiblement représentative des intérêts des salariés du groupe, les organisations syndicales devant désigner, en tout et pour tout, six délégués seulement à la RSG pour prendre en compte les intérêts des salariés de pas moins de vingt-sept entreprises, représentant 11 "métiers".

La Cour de cassation admet aussi, de fait, qu'un tel droit du travail conventionnel de groupe puisse être rendu caduc sur la seule volonté de la direction du groupe, celle-ci pouvant, en l'espèce, par dénonciation unilatérale de l'accord du 28 avril 1998, faire tomber tous les accords de groupe et accords d'entreprise d'adhésion subséquents.

La Cour suprême, qui ne paraît d'ailleurs pas s'être rendue compte de cet aspect précaire de la RSG, permet ainsi que les négociations d'entreprise soient, pour ainsi dire, "aspirée" au niveau du groupe, au gré de la volonté de la direction du groupe.

Une telle solution, particulièrement grave pour la défense des intérêts de la collectivité des salariés, ne se justifie nullement sur le plan juridique. Elle est même radicalement contraire aux principes d'ordre public régissant la matière.

III - Si le Code du travail laisse une place à la négociation d'accords de groupe à caractère incitatif (il s'agit d'accords dits "cadre" n'ayant aucune force obligatoire), il n'en laisse en revanche aucune pour la négociation d'accords de groupe à caractère normatif, et encore moins, sur des thèmes de négociation d'entreprise.

Cette interdiction découle, non pas d'un simple silence du législateur sur la question, mais des dispositions d'ordre public régissant les accords collectifs.

Selon l'article L 411-17 du Code du travail en effet, "*tout accord ou convention visant les conditions collectives de travail est passé dans les conditions déterminées par le titre III du livre 1er du présent Code*".

Or, ce titre III du livre 1^{er} du Code du travail prévoit que peuvent être conclus des accords collectifs, uniquement au niveau des entreprises, des branches professionnelles, ainsi qu'au niveau interprofessionnel, mais non au niveau d'un groupe d'entreprises.

L'article L 132-2 dernier alinéa prévoit certes la possibilité, pour les organisations syndicales, de conclure des accords collectifs "*avec plusieurs employeurs pris individuellement*".

Mais en ce cas, l'intégralité des employeurs doivent être présents aux négociations et à la signature de l'accord, et non une délégation de certains d'entre eux ou un mandataire désigné par eux (en ce sens : M.A. Rotschild-Souriac "Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques" *Droit Social* 1991 p 491 et s., spécial. p. 493, 1^{re} colonne avant-dernier alinéa).

De plus, l'intégralité des délégués syndicaux d'entreprise doivent pouvoir être présents à ces négociations, par l'effet de la compétence générale qui leur est conférée par la loi pour représenter leurs organisations syndicales dans tous les aspects de leur activité sans distinction (par ex. : Soc. 13 mai 1980 Bull. n° 424 et Crim. 27 septembre 1989 CSBP 1998 A 22 : négociation d'accords d'entreprise en matière d'aménagement d'une convention collective dans l'entreprise).

Il appartient au demeurant aux organisations syndicales, seules, de déterminer librement les personnes amenées à les représenter dans des négociations. La liberté syndicale est en effet garantie par les articles L 412-1 alinéa 2 et L 412-3 alinéa 3 du Code du travail (cf. : en matière de désignation d'un délégué syndical : Soc. 5 mars 1997 Bull. n° 99) et l'article L 132-3 du même Code garantit en outre aux représentants des organisations syndicales la prérogative de contracter en leur nom tout accord, ces représentants détenant leur pouvoir d'une disposition statutaire de leur organisation, d'une délibération spéciale de cette organisation ou de mandats spéciaux qui leur sont donnés individuellement par les adhérents de cette organisation.

Ces accords conclus avec plusieurs employeurs pris individuellement sont des accords interentreprises, mais non des accords de groupe.

Il suffit d'ailleurs de consulter les travaux préparatoires à la loi du 13 novembre 1982 pour s'apercevoir que le législateur s'est délibérément abstenu de légiférer les accords de groupe à caractère normatif conclu de part et d'autre par une délégation des partenaires sociaux, ceci "*dans un souci de ne rien faire qui puisse compromettre la promotion de la négociation d'entreprise stricto sensu. Il ne fallait pas que les accords d'entreprise puissent, dans cette phase, faire écran ou obstacle à la négociation*".

directe, au plus près des salariés et des réalités concrètes” (déclaration de J. Auroux, JO AN du 12 juin 1982 p 3274-3275, citée in M.A. Rotschild-Souriac précité in Droit Social précité p. 492, 1^{re} colonne alinéa 1 et note n° 12).

Un transfert des compétences de négociation des délégués syndicaux d'entreprise vers une instance syndicale de groupe ne peut ainsi en réalité être décidé que par le législateur lui-même, auquel il appartient de légiférer sur les principes fondamentaux du droit du travail (article 34 de la Constitution du 27 octobre 1958).

La compétence des partenaires sociaux est en toute hypothèse enserrée dans le cadre des seules dispositions de l'article L 412-21 du Code du travail qui n'autorise un aménagement par ceux-ci du droit syndical dans l'entreprise que dans un sens plus favorable aux syndicats et aux salariés (par ex. : Soc. 6 avril 1994 Droit Social 1994 p. 567 ; Soc. 5 mai 1993 Bull. n° 129).

Or en aucun cas, un accord de groupe ne peut être considéré comme plus favorable que les dispositions légales lorsqu'il institue, comme en l'espèce, une instance de négociation de groupe ayant pour effet d'entraver, ne serait-ce que partiellement, les négociations d'entreprise au plus près des salariés.

En réalité, les accords de groupe avalisés par la Cour de cassation sont, ni plus ni moins, des accords “atypiques”, dont la jurisprudence a toujours dit qu'ils n'avaient aucune force obligatoire, sauf en ce qu'ils contiennent des engagements unilatéraux de l'employeur plus favorables aux salariés que les dispositions légales et conventionnelles applicables (sur la question : MF. Bied-Charreton “Le comité d'entreprise peut-il négocier ?” Dr. Ouv. 1993, p.129 et s., spéc. p. 136 et 137).

Il est, à cet égard, pour le moins étonnant que la Cour de cassation n'ait même pas cru devoir retenir le moyen de cassation subsidiaire selon lequel le principe de la conclusion d'accords de groupe dans un groupe doit être décidé par un accord collectif conclu à l'unanimité des organisations syndicales du groupe.

Il est en effet de principe bien établi que, “*dès qu'il s'agit, soit de compléter la loi, soit de déroger à la loi sur la constitution ou le fonctionnement des institutions représentatives élues, l'accord des parties intéressées doit être unanime*” (C. Barberot “Les acteurs de la négociation collective, leur représentativité” Dr. Ouv. 1998 p. 332 et s., spéc. p 338 1^{re} colonne ; Soc. 21 mars 1990 Bull. n° 139 : transfert de la négociation annuelle d'entreprise au niveau des établissements).

IV – La Cour suprême a cru sans doute pouvoir parer l'illicéité des accords de groupe normatifs en émettant la restriction selon laquelle ils ne doivent pas se substituer à la négociation d'entreprise, et a ainsi maintenu l'arrêt de la Cour d'appel au motif qu'elle avait constaté qu'en l'espèce, les accords de groupe “*ne faisaient pas obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise*”.

Il s'agit cependant, de la part des juges du fond, d'un motif de pure affirmation, car il suffit de lire l'accord du 28 avril 1998 pour s'apercevoir que les thèmes devant

faire l'objet d'accords de groupe recouvrent des thèmes de négociation annuelle d'entreprise, et que, de plus, comme il a été dit, ces accords sont directement applicables dans les entreprises sous réserve d'adaptation.

Il est clair que cet accord du 28 avril 1998 caractérise en réalité une entrave pure et simple à la libre négociation d'accords collectifs dans les entreprises par les délégués syndicaux légalement désignés.

Et d'ailleurs, dans la pratique, que se passe-t-il aujourd'hui au sein du périmètre du groupe concerné par l'accord du 28 avril 1998 ?

Les thèmes de négociation d'entreprise (par exemple le travail à temps partiel ou la réduction du temps de travail) sont tous abordés dans le cadre de la RSG et donnent tout lieu à des accords de groupe obligatoires, les partenaires sociaux dans les entreprises se bornant, la plupart du temps, à conclure de simples accords d'adhésion à caractère purement formel, sauf en ce qui concerne les salaires pour lesquels a été conclu un accord de groupe cadre.

Voilà le résultat de cette nouvelle jurisprudence, désastreuse pour les salariés du groupe en l'espèce... et pour tous les salariés qui ont le malheur de travailler dans un “groupe” constitué *ex nihilo* par des employeurs soucieux de se façonner dans leur coin, avec l'aide de militants syndicaux inconscients, voire complaisants, et, en tout cas, coupés des réalités des entreprises, leur petit droit du travail, celui qu'ils trouvent commode pour leur politique de profit, au détriment des salariés qui n'auront plus leur mot à dire, les délégués syndicaux d'entreprise ayant été muselés...

Il ne reste plus qu'à tenter, autant que faire se peut, de limiter les dégâts en engageant des procédures, longues et coûteuses pour les salariés et les syndicats, aux fins de faire reconnaître par la justice, au civil ou au pénal, l'illégalité de tout comportement d'un employeur qui refuserait d'engager une négociation annuelle d'entreprise sous prétexte qu'elle porterait sur un thème déjà traité par un accord de groupe, pour faire reconnaître également l'illégalité de tout accord de groupe “*faisant obstacle*” à la libre négociation d'un accord d'entreprise, en particulier lorsque le projet d'accord d'entreprise est plus favorable aux travailleurs que ledit accord de groupe.

Les organisations syndicales sont fréquemment critiquées lorsqu'elles engagent des procédures pénales contre les employeurs. Mais le présent arrêt, en autorisant les accords de groupe normatifs, ne fournit pas la garantie que les partenaires sociaux dans les entreprises conserveront leur entière liberté de négocier telle qu'elle est prévue par le législateur, ce qui va inévitablement contraindre les organisations syndicales à déposer notamment des plaintes pour délit d'entrave chaque fois qu'un accord de groupe limitera, de fait, la négociation d'entreprise à la négociation formelle, donc illégale, de simples accords d'adhésion sur des thèmes de négociation annuelle d'entreprise.

M.F. Bied-Charreton