

## Conventions et accords collectifs

### CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS – Conventions et accords de branche – Nécessité de la participation de tous les syndicats repré- sentatifs à la négociation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
17 septembre 2003

**Fédération Chimie FO et autres**  
contre **Union des industries chimiques et autres**

Sur le moyen unique :

**Vu les alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles L. 131-1 et L. 132-7 du Code du travail ;**

**Attendu que le 8 février 1999 un accord-cadre sur l'organisation et la durée du travail dans les industries chimiques a été conclu entre l'Union des industries chimiques et les fédérations professionnelles qui y sont associées, d'une part, et la Fédération chimie-énergie FCE-CFDT, d'autre part, cela dans la perspective de l'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juillet 1998 ; que le texte de l'accord prévoyait notamment en son article 16 que ledit accord ne serait pas applicable si l'arrêté d'extension auquel il subordonnait son entrée en vigueur excluait l'une de ses dispositions ; que l'accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension le 4 août 1999 à l'exclusion de ses articles 12 et 13 ; que le 20 septembre 1999, les organisations patronales et la CFDT ont signé un document intitulé "position commune" par lequel ses signataires déclaraient l'accord applicable ; que les organisations syndicales non signataires de l'accord ont saisi le Tribunal de grande instance d'une demande tendant à dire que l'accord du 8 février 1999 n'était pas entré en vigueur en application de son article 16 et que le document du 20 septembre 1999 était dépourvu d'effet juridique ;**

**Attendu que pour débouter les organisations syndicales de leur demande, la Cour d'appel a énoncé que les parties signataires étaient convenues par l'acte du 20 septembre 1999 intitulé "position commune" de rendre l'accord applicable, que par l'effet de l'accord des parties qui ont renoncé au caractère indivisible de l'accord après l'arrêté d'extension partielle, l'accord était devenu applicable le 20 septembre 1999 à l'exception d'une partie de son article 12 et de son article 13 ; que le document du 20 septembre 1999 devait produire le même effet que l'acte dont il est la conséquence ;**

**Attendu cependant qu'un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation ;**

**D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'acte du 20 septembre 1999 avait la nature juridique d'un accord collectif, et alors qu'il résultait de ses constatations que cet accord avait été conclu sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêté.**

(MM. Sargos, prés. - Frouin, cons. rapp. - Legoux, av. gén. - SCP Roger et Sevaux, SCP Gatineau, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

NOTE. – Aujourd'hui en gestation, la réforme de la négociation collective, voulue par le gouvernement actuel, prévoit notamment la conclusion des accords collectifs par un ou des syndicats représentant la majorité des voix aux élections sociales. Erigée en principe, la signature majoritaire commande ainsi la nécessité de convoquer, dans le champ de l'accord, toutes les organisations syndicales représentatives de salariés à la table des négociations. La Chambre sociale de la Cour de cassation a, sur ce point, devancé le législateur. Dans un arrêt de principe du 17 septembre 2003, relatif à la validité d'un accord conclu sans que toutes les organisations syndicales de salariés aient été, précisément, conviées à sa négociation, elle réaffirme un principe fondamental, celui du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions de travail.

Un accord de branche sur l'organisation et la durée du travail, mais qui présentait la particularité d'être un accord-cadre, avait été signé par un seul syndicat représentatif des salariés, la CFDT. Cet accord stipulait, dans l'un de ses articles, qu'il ne serait pas applicable si l'arrêté d'extension auquel il subordonnait son entrée en vigueur excluait l'une de ses dispositions. Or, l'arrêté a exclu de l'extension deux articles de l'accord. Les organisations patronales et la CFDT, ne voulant pas renoncer à l'accord, ont alors signé un document intitulé « position commune » par lequel elles déclaraient l'accord applicable. Réaction immédiate des syndicats non-signataires, qui n'ont pas été conviés à la négociation, et qui ont considéré ce document comme étant un véritable accord dépourvu d'effet juridique. S'est alors posée la question de la nature juridique de ce document, dont dépendait celle du droit à la négociation. En effet, s'il s'agit d'un accord collectif, tous les syndicats doivent-ils être invités à négocier ? Pour la Cour d'appel, il s'agit d'un acte par lequel les parties ont pu valablement renoncer au caractère indivisible de l'accord-cadre après l'arrêté d'extension partielle. Le document devait donc produire le même effet que l'acte dont il était la conséquence.

La cassation s'imposait. C'est en effet sans surprise que la Chambre sociale exige que tous les syndicats représentatifs soient appelés à la négociation d'un accord collectif y compris lorsque la négociation porte sur un accord de révision. Cette solution a déjà été retenue pour les accords d'entreprise dans l'arrêt *Sanofi* du 26 mars 2002. Elle est étendue aux accords de branche, y compris aux accords-cadre.

La référence à des principes constitutionnels confère à cet arrêt une portée très large dans le sens d'un véritable droit de tous les salariés à la négociation collective (I). La nature juridique du document intitulé « position commune », que les signataires espéraient pouvoir soustraire au droit de la négociation collective, ainsi que les enjeux de la solution de la Cour en ce qui concerne l'accord-cadre, méritent d'être précisés (II).

I. - Dans l'arrêt *Sanofi* du 26 mars 2002 (1), relatif à la révision d'un accord d'entreprise, les juges se sont fondés sur les articles L. 132-7 et L. 132-19 du Code du travail. Le premier article envisage le régime de la révision de la convention et de l'accord collectif de travail et le second vise les parties à la négociation de la convention ou des accords d'entreprise (employeur et organisations syndicales représentatives de salariés). L'application combinée de ces deux textes permet d'imposer à l'employeur la convocation des syndicats représentatifs à la table des négociations alors même qu'ils n'ont pas le pouvoir de réviser l'accord, n'ayant pas signé l'accord initial.

S'agissant des accords de branche, aucun article du Code du travail ne précise quels sont les négociateurs. Aussi, les juges se tournent-ils vers l'article L. 131-1 qui énonce un principe général, celui du droit des salariés à la négociation de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales. L'article L. 131-1 renvoie aux règles légales déterminant les conditions dans lesquelles s'exerce ce droit, règles qui sont des principes fondamentaux au sens de l'article 34 de la Constitution. Or, si aucun article du Code n'envisage les parties à la négociation d'un accord de branche, le droit énoncé à l'article L. 131-1 figure sous des formes différentes dans divers textes nationaux ou internationaux, dont l'article 8 du préambule de la Constitution, cité dans le visa de l'arrêt. Tous ces textes contribuent à donner à ce droit la qualité d'un principe général du droit (2). Le droit à la négociation collective, qui est un élément du principe constitutionnel de participation énoncé à l'alinéa 8 du préambule, est aussi un droit procédural ; ce n'est pas seulement le droit de négocier collectivement, c'est le droit de tous les salariés à la négociation collective. Le visa de l'arrêt renvoie en outre à l'alinéa 6 du préambule qui énonce que « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ». Ce principe de liberté syndicale conduit à considérer que le droit à la négociation collective n'est pas un droit du syndicat ; il n'est pas exercé dans l'intérêt de celui-ci au profit de ses seuls adhérents. C'est un droit de tout travailleur.

Vu sous l'angle des principes constitutionnels, le droit pour tout syndicat représentatif de participer à la négociation de tout accord collectif de travail, prend ainsi une dimension particulière. Le droit à la négociation collective, comme application du principe de participation, devrait inspirer le législateur et les partenaires sociaux. Si le projet de loi de démocratie sociale va dans ce sens en s'orientant vers une conclusion des accords collectifs par un ou des syndicats représentant la majorité des voix aux

élections sociales, il n'en est pas de même des accords de méthode prévus par la loi Fillon du 3 janvier 2003. En affaiblissant le rôle des instances élues par le personnel (3), on affaiblit par là-même le principe constitutionnel de participation.

II. - Participer à la négociation, au sens de « prendre part », implique que l'ensemble des organisations syndicales représentatives ait été invité à la négociation de l'accord, y compris lorsqu'il s'agit d'un accord de révision. Ce principe, dégagé par la Cour de cassation, fait désormais partie des règles de la négociation. C'est une règle objective qui permet de juger du comportement des parties sans avoir besoin de recourir à la notion de bonne foi souvent évoquée par la doctrine en la matière. On pouvait pourtant considérer en l'espèce que le comportement des parties signataires relevait de la mauvaise foi. Le document qu'elles avaient signé et qu'elles avaient intitulé « position commune » traduisait sans aucun doute leur volonté de sortir leur « accord » du cadre de l'accord collectif pour pouvoir le soustraire aux règles du jeu de la négociation. Ce vocabulaire est emprunté au droit européen et a d'ailleurs été repris par les partenaires sociaux en 2001 en matière de négociation collective (Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective) (4). Ce texte de 2001, qui s'adresse au législateur, est présenté sous forme de manifeste et la position est commune sans être pour autant unanime. Ce n'est pas un texte à valeur juridique. Peu de similitude avec le document qui nous intéresse ici. Si ses rédacteurs ont choisi un vocabulaire non juridique, ils ont entendu donner à leur acte un effet juridique pour pouvoir imposer coûte que coûte l'accord-cadre. Par cet acte, ils ont renoncé au caractère indivisible de l'accord-cadre après l'arrêt d'extension partielle. Si l'accord-cadre est bien un acte contractuel, soumis au principe de la liberté contractuelle qui les laisse maîtres de revenir d'un commun accord sur leur engagement initial, cet acte est le fruit d'une négociation et, en tant que tel, ne peut être révisé sans que toutes les organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation. Cette question relève des règles élémentaires de la démocratie que les signataires semblent ignorer.

La participation à la négociation de révision présente un intérêt certain pour les non-signataires de l'accord initial. La négociation de révision, qui est une négociation d'adaptation, est susceptible de remettre en cause des avantages ; elle permet aux non-signataires d'intervenir et d'essayer de convaincre les organisations signataires ce qui, en cas de succès, peut conduire les non-signataires à adhérer à l'accord (5). En l'espèce, il s'agit d'un accord

(1) Dr. Ouv. 2002, p. 501.

(2) Cf. les développements sur la nature juridique du droit à la négociation collective dans la thèse de M.-L. Morin « Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit », LGDJ 1994.

(3) Cf. l'article de C. Baumgarten « Accords de méthodes : un marché de dupes », Dr. Ouv. 2003, p. 358 et les autres articles de ce n° de sept. 2003.

(4) Dr. Soc. 2003 p. 92.

(5) Cf. l'article de F. Saramito « Négociation collective : les droits des organisations syndicales de salariés non signataires », Dr. Ouv. 2003, p. 1.

modificatif qui renvoie à l'accord initial. La Cour d'appel lui a dénié la qualification d'avenant de même qu'elle a jugé que ce n'était pas un accord autonome. Et pourtant, selon elle, ce document est pourvu d'un effet juridique. Quelle est alors la nature de cet accord ? C'est un accord collectif de travail, répond la Cour de cassation sans s'expliquer davantage. La réponse de la Cour s'impose dans la mesure où le document a été conclu, comme tout accord collectif au sens du Code du travail, par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et une organisation syndicale représentative de salariés (voir l'article L. 411-17 du Code du travail) et qu'il revient sur l'un des articles de l'accord initial. Il a donc bien la nature d'un accord collectif, mais est dépourvu d'effet juridique dans la mesure où tous les syndicats représentatifs n'ont pas été invités à le négocier. La conséquence en est que l'accord-cadre n'a pu entrer en vigueur, son article 16 stipulant qu'il ne pouvait être applicable si l'arrêté d'extension excluait l'une de ses dispositions. L'accord-cadre doit donc être renégocié !

Il doit l'être alors que son objectif est d'orienter la négociation d'entreprise qui est le complément indispensable de l'accord de branche. En l'espèce, le préambule de l'accord-cadre stipule *in fine* que « *Les parties signataires entendent, par le présent accord, proposer aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries chimiques des*

*modalités partagées de mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 sans se substituer à elles dans leurs négociations* ». Des accords d'entreprise ont été conclus dans ce cadre-là. Doivent-ils eux aussi être renégociés ? Si l'accord-cadre se contente de proposer des modèles, des standards en laissant « *toute sa place à l'initiative contractuelle au niveau des entreprises* » (dixit l'accord en l'espèce), la renégociation ne semble pas devoir s'imposer. Mais *quid* si l'accord, en dehors des clauses d'orientation, contient également des clauses normatives traditionnelles, ce qui est en général le cas ? Et c'est justement le cas en l'espèce. D'ailleurs la Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 1999, relatif au droit d'opposition formulé par les fédérations CFE-CGC, CFTC, CGT et FO contre l'accord-cadre, a jugé qu'il avait pour partie un caractère normatif. C'est notamment le cas de l'article 12 de l'accord relatif aux forfaits qui, selon les rédacteurs de l'acte, vient « *préciser et compléter les dispositions existantes de la convention collective nationale* » et qui, de plus, a été exclu de l'arrêté d'extension !... L'accord-cadre devant logiquement être renégocié, on peut penser que ses signataires initiaux reprendront le contenu de l'accord initial sans les articles 12 et 13 qui ont été exclus de l'arrêté d'extension. La question de la renégociation des accords d'entreprise reste donc entière...

**Catherine Thomas,**

*Enseignant-chercheur à l'Université de Nantes*