

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 juillet 2014  
Yara France et CFE-CGC contre FNIC CGT (p. n°13-14.622)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 janvier 2013), que, le 4 janvier 2010, était signé un accord sur l'emploi des seniors entre la société Yara France et le Syndicat national des cadres des industries chimiques et parties similaires CFE-CGC ; que la Fédération nationale des industries chimiques CGT, soutenant qu'il s'agissait d'un accord intercatégoriel et que le syndicat CFE-CGC ne pouvait valablement le signer seul, a saisi le tribunal de grande instance aux fins de demander l'annulation de cet accord ; que la fédération CFE-CGC de la chimie est intervenue à l'instance ;

Attendu que la société Yara France, le Syndicat national des cadres des industries chimiques et parties similaires et la fédération CFE-CGC de la chimie font grief à l'arrêt d'annuler l'accord d'entreprise du 4 janvier 2010, alors, selon le moyen :

1°/ qu'est valable l'accord collectif d'entreprise conclu par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ; qu'un syndicat représentatif catégoriel peut conclure, même seul, un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, dès lors qu'il démontre que, compte tenu des suffrages recueillis au cours des dernières élections, il remplit, tous collèges confondus, les règles de majorité subordonnant la validité de l'accord ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la CFE-CGC avait recueilli lors du premier tour des élections du comité d'entreprise de la société Yara 35 % des suffrages tous collèges confondus ; que la cour d'appel a néanmoins retenu, pour décider que l'accord collectif d'entreprise relatifs aux seniors signé par la seule CFE-CGC était entaché de nullité, que, compte tenu de ses statuts, cette organisation syndicale représentative n'avait pas la capacité juridique de signer seule un accord collectif intéressant toutes les catégories de salariés ; qu'en statuant ainsi, quand la CFE-CGC disposait d'une capacité d'engagement des salariés relevant du champ d'application de l'accord à hauteur de 30 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles tous collèges confondus, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ces constatations et violé les articles L.2232-12 et L. 2232-13 du code du travail ;

2°/ que le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motif ; que dans leurs conclusions d'appel, reprises oralement à l'audience, la fédération de la chimie CFE-CGC et le SNCC CFE-CGC invoquaient précisément le moyen tiré de l'atteinte à la liberté syndicale et de la discrimination prohibée entre organisations syndicales, qui résulteraient de l'interdiction qui serait faite à un syndicat représentatif catégoriel justifiant de plus de 30 % des suffrages exprimés tous collèges confondus

de conclure un accord d'entreprise ; qu'en retenant pourtant la nullité de l'accord collectif d'entreprise du 4 janvier 2010, sans répondre à ce chef déterminant des conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'un syndicat représentatif catégoriel peut, dès lors qu'il établit sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel et a recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le syndicat CFE-CGC avait recueilli 35 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, lors des dernières élections des membres du comité d'entreprise et que sa représentativité dans l'entreprise était indéniable ; qu'en jugeant cependant qu'il ne pouvait signer seul un accord d'entreprise intercatégoriel, la cour d'appel a violé les articles L.2232-12 et L. 2232-13 du code du travail, ensemble les alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et les articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

4°/ que la représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés ; qu'il en résulte qu'à supposer qu'un syndicat représentatif catégoriel ne puisse, même lorsqu'il est représentatif au sein de toutes les catégories de personnel et a recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, cet accord n'est cependant pas nul mais seulement inapplicable aux catégories de personnel non visées par les statuts du syndicat catégoriel ; qu'en déclarant nul l'accord en faveur de l'emploi des seniors du 4 janvier 2010, la cour d'appel a violé l'article L.2232-13, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail, ensemble les alinéas 6 et 8 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et les articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu d'abord que la cour d'appel a retenu à bon droit qu'en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;

Attendu ensuite que les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats représentatifs intercatégoriels, tant au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective ; que, par ce motif de pur droit, l'arrêt se trouve justifié ;

Attendu, enfin, qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des conclusions reprises à l'audience de la société Yara France que le moyen tiré de l'inopposabilité de l'accord d'entreprise aux seuls salariés non cadres ait été soulevé devant les juges du fond ; que, nouveau et mélangé de fait et de droit, le grief est irrecevable ;

D'où il suit que les moyens qui ne sont pas fondés en leurs premières branches, ne peuvent être accueillis pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois ;

(M. Lacabarats, prés. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, av.)

## Note.

Un syndicat affilié à la CFE-CGC peut-il conclure seul – c'est-à-dire sans l'appui ou le renfort d'une ou plusieurs organisations généralistes – un accord collectif d'entreprise intercatégoriel ? À l'évidence, la question ne se pose que lorsque le syndicat catégoriel réunit, à lui seul, *tous collègues confondus*, 30 % des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles de référence ; minimum électoral qui constitue, en principe (1), depuis la loi du 20 août 2008, l'indépassable condition de validité des conventions et accords collectifs d'entreprise conclus avec un délégué syndical (C. trav., L. 2232-12). En nombre de cas, ce seuil électoral se révélera difficile à atteindre pour le syndicat CFE-CGC et fera obstacle à toute velléité de « négociation solitaire ». Mais l'engouement des électeurs comme la « structure » du personnel de l'entreprise peuvent néanmoins, parfois, permettre à l'organisation catégorielle de se hisser à son niveau. Que décider alors ?

Dans son très remarqué arrêt *RATP* du 31 mai 2011 (2), la Chambre sociale de la Cour de cassation avait ouvert, en grand, à la CFE-CGC, la porte de la négociation collective intercatégorielle : « *un syndicat représentatif catégoriel peut, avec les syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord* ». Mais en lui ouvrant ainsi la porte, la Cour de cassation habilitait-elle pour autant la CFE-CGC à franchir, seule, le seuil ? Il semblait bien difficile – aventureux – de l'affirmer à l'aune de la formule ciselée par la Haute juridiction. Non point, comme il fut parfois prétendu, parce que cette dernière s'opposait de façon univoque à la reconnaissance d'une telle habilitation – en exigeant que la CFE-CGC soit accompagnée pour « faire » de la négociation intercatégorielle (3) –, mais parce que, susceptible de différentes et concurrentes lectures (dont l'une au moins ne portait pas condamnation d'une « négociation en solitaire »), elle ne permettait point de trancher, avec assurance, une question qui n'était pas dans le litige (4). « *L'arrêt ne prenait pas position* » (5).

La doctrine sembla alors se diviser en deux camps. Pour certains (6), prenant appui sur l'idée de « représentativité de second degré » – « *c'est parce que la catégorie représentée statutairement est elle-même, par son importance, représentative de l'ensemble du personnel, que le syndicat peut être considéré comme représentatif de ce dernier, au second degré* » (7) – la capacité de la CFE-CGC à négocier, dans la solitude, un accord collectif pour l'ensemble du personnel devait être reconnue. Et les mêmes d'inscrire cette solution dans la continuité de la jurisprudence antérieure à la loi de l'été 2008, qui autorisait (8) un syndicat CFE-CGC à signer seul un accord intercatégoriel, dès lors qu'il avait fait la preuve de sa représentativité

(1) Seuil de validité qui est, pour certains types d'accords (accords de maintien de l'emploi, accord PSE), porté à 50 % des suffrages valablement exprimés (n'étant pris en compte, par ailleurs, que ceux qui se sont reportés sur les organisations syndicales représentatives).

(2) Cass. Soc. 31 mai 2011, n° 10-14391.

(3) L'incise « *avec les syndicats représentatifs intercatégoriels* », dont use la Cour de cassation dans son arrêt du 31 mai 2011, serait la marque de cette exigence. En ce sens, C. Wolmark, « Un syndicat peut-il signer seul un accord collectif intercatégoriel ? », SSL 4 mars 2013, n° 1574, p. 12.

(4) P. Adam, « Négociation collective intercatégorielle et CFE-CGC : la Cour de cassation ouvre grand la porte... », SSL, 14 juin 2011, n° 1496, p. 4 ; « La CFE-CGC peut-elle signer un accord d'entreprise intercatégoriel ? », SSL 7 déc. 2009, n° 1424, p. 6 ; « CFE-CGC et

négociation collective intercatégorielle : l'affaire RATP », SSL 8 mars 2010, n° 1435-1436, p. 16.

(5) L. Pécaut-Rivolier (entretien avec), SSL 7 juill. 2014, n° 1638, p. 12.

(6) P. Adam, art. précités.

(7) J.-M. Verdier, note sous Ass. plén. 15 mars 1985, D. 1985, jurisprudence, p. 578. Il convient cependant de souligner que, sous l'empire des dispositions issues de la loi du 20 août 2008, cette représentativité de second degré ne peut découler du simple résultat électoral (fut-il élevé), tous collègues confondus, du syndicat catégoriel. Ce serait faire l'impasse sur l'appréciation globale (dont le score électoral n'est que l'un des éléments) à laquelle le juge doit se livrer dans son analyse des critères de représentativité (Cass. Soc. 29 févr. 2012, n° 11-13748).

(8) En ce sens, P.-H. Antonmattéi, « Négociation collective et syndicats catégoriels : le début des ennuis », Dr. social 2011. 89.

pour l'ensemble des catégories de personnel (9). Pour d'autres, en revanche (10), portant le principe de spécialité des personnes morales en étendard, une telle capacité devait être refusée à la CFE-CGC, quel que soit son score électoral tous collègues confondus. Pour ceux-là, l'organisation catégorielle ne pourrait apporter sa « légitimité électoral » que si une organisation intercatégorielle a, dans le même temps, apporté sa « légitimité statutaire » (11).

C'est, incontestablement, dans cette dernière voie que s'est engagée la Cour d'appel de Versailles dans son arrêt *SAS Yara France* du 22 janvier 2013 (12). En effet, après avoir souligné, dans une formule un brin maladroite, en apparente disharmonie avec la jurisprudence de la Cour de cassation (13), que « *le syndicat catégoriel CGC dans l'entreprise Yara, remplit les critères de représentativité qui lui permettraient de participer à des négociations en vue d'un accord intercatégoriel, puisqu'il a obtenu 35 % des voix, tous collègues confondus* », les juges du second degré décident, au terme d'un raisonnement à l'articulation malhabile (convoquant les articles L.2332-12, L.2332-13 et L.2131-1 du Code du travail), qu'il résulte « *d'une interprétation de l'article L.2232-13 du Code du travail, a contrario, que le syndicat CFE-CGC ne peut signer seul un accord d'entreprise intercatégoriel, même si sa représentativité est indéniable* ». Et d'ajouter que « *l'appréciation de la représentativité, même si on applique le pourcentage de 30 % sur l'ensemble des collègues, ne permet pas de modifier la capacité juridique que le syndicat tient de ses statuts* ».

Saisie, dans cette affaire, d'un pourvoi formé par les signataires de l'accord, la Chambre sociale de la Cour de cassation va confirmer – tout en délaissant, heureusement (14), l'erratique fondement mobilisé par la Cour d'appel d'une interprétation *a contrario* de l'article L.2232-13 du Code du travail – dans un très important arrêt (PBR) du 2 juillet 2014, la position des magistrats versaillais : « *la Cour d'appel*

*a retenu, à bon droit, qu'en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électoral, rapportée à l'ensemble des collègues électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel* » (ci-dessus). Les doutes, entretenus par l'arrêt du 31 mai 2011, sont désormais levés : le principe de spécialité – au sens « *où la capacité et les prérogatives qui sont reconnus [au groupement] le sont de façon finalisée à la poursuite [d'un intérêt collectif dans la limite de son objet statutaire]* » (15) – fait obstacle à ce que la CFE-CGC signe seule un accord intercatégoriel, quel que soit son score électoral. Cette porte-là reste fermée ; la solitude fait définitivement obstacle à son ouverture.

Si le principe de spécialité semble ainsi cadenas inviolable, il est tout de même possible de se demander si l'élastique règle d'égalité n'offre, cependant, pas clé pour le déverrouiller ? Les signataires l'avaient soutenu – usant alors de la catégorie « *discrimination prohibées entre organisations syndicales* » – devant la Cour d'appel et faisaient sur ce point, dans leur pourvoi, reproche à cette dernière de n'avoir point fait réponse à conclusions. Mobilisée jusque-là – sans succès – contre la CFE-CGC et son « *statut privilégié* » (16), la règle d'égalité est ici convoquée *en faveur* de la CFE-CGC pour lui assurer un accès à la négociation collective intercatégorielle identique à celui reconnu aux organisations généralistes. Sans plus de succès ; la clé n'était pas la bonne. En effet, la Cour de cassation rejette le grief des requérants en invoquant, comme elle en a la possibilité, un motif de pur droit : « *les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats représentatifs intercatégoriels, tant*

(9) Cass. Soc. 24 juin 1998, n°97-11281 ; Cass. Soc. 7 nov. 1990, n°89-10483, Dr. social 1991. 295 ; mais cette lecture de la jurisprudence est contestée, C. Wolmark, art. précité, p. 12.

(10) C. Wolmark, art. précité ; H. Tissandier, note sous Cass. Soc. 31 mai 2011, RDT 2011. 513.

(11) L. Flament, « La représentativité après la loi du 20 août 2008 : nouvelles questions », JCP S, 8 sept. 2009, 1386.

(12) CA Versailles, 22 janv. 2013, n°12/00341.

(13) En contemplation de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation, la participation du syndicat CFE-CGC à une négociation intercatégorielle est seulement conditionnée à sa représentativité ; représentativité qui s'apprécie non pas « tous collègues confondus », mais seulement dans les collègues où ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats (C. trav., art. L.2122-2). La référence ici faite, par les juges d'appel, au score électoral tous collègues confondus de la CFE-CGC est donc sans pertinence.

(14) C. Wolmark, art. précité, p. 13 : « *On ne voit pas pourquoi le législateur aurait pris soin de préciser qu'un syndicat catégoriel peut être présent dans une négociation lorsque celle-ci concerne également les cadres et agents de maîtrise si, précisément, sa présence n'était pas exclue dans les autres cas* ». L'argument surprend. Non point qu'il soit erroné, mais il enseigne seulement que le syndicat CFE-CGC ne saurait participer à la négociation d'un accord catégoriel ne concernant pas les catégories qu'il représente. Par définition, les dispositions intercatégorielles sont bien applicables à ces catégories...

(15) J. Rochfeld, *Les grandes notions du droit privé*, PUF, Thémis Droit, 2011, p. 87.

(16) Cons. constit. déc. QPC n°2010-42, 7 oct. 2010 ; Cons. Constit. déc. QPC n°2010-63/64/65, 12 nov. 2010 ; Cass. Soc. 2 mars 2011, n°10-60214 ; Cass. Soc. 21 sept. 2011, n°10-19113, Dr. Ouvrier janv. 2012 p.27 n. Ch. Saltzman ; Ch. Radé, « Représentativité syndicale et égalité de traitement », Dr. Ouvrier juill. 2014, p. 501.

au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective ». « La CGC ne peut pas jouer sur tous les tableaux » (17) !

Mais quel sera alors le sort de l'accord intercatégoriel éventuellement conclu par la CFE-CGC sans le soutien d'organisations généralistes ? Est-il nul, comme l'a décidé la Cour d'appel de Versailles, ou doit-il seulement, comme le prétendaient les auteurs du pourvoi, être considéré comme inopposable aux salariés non compris dans le champ de ceux statutairement défendus par le syndicat catégoriel ? La Cour de cassation ne fait point réponse à cette difficile question dans l'affaire *SAS Yara France*, jugeant le grief irrecevable parce que nouveau et mélangé de fait et de droit. On sait que « nullité et inopposabilité convergent en ce qu'elles résultent d'une imperfection contemporaine de la formation de l'acte juridique. La différence réside dans les effets » (18). Là où la nullité détruit entièrement l'acte, l'inopposabilité le maintient en autorisant certains (en l'occurrence, les catégories de salariés non compris dans le champ statutaire du syndicat) à l'ignorer. La nullité nous semble, disons-le, sanction préférable (19). En effet, en faisant « sortir » du champ d'application de l'accord certaines catégories de salariés que ses signataires avaient incorporés, l'inopposabilité risque de dénaturer l'esprit de cet accord, d'en trahir l'équilibre. C'est d'ailleurs ce choix de la nullité que semble déjà avoir fait la Cour de cassation dans un arrêt du 24 juin 1998 (20) (alors que la Cour d'appel avait retenu, à l'inverse, l'inopposabilité de l'acte litigieux).

Quoi qu'il en soit, la CFE-CGC ne peut donc faire « cavalier seul » dans le champ de la négociation collective intercatégorielle. Il lui faut trouver des alliés généralistes. Encore faut-il, évidemment, qu'ils existent... Dans l'hypothèse où la CFE-CGC sera le seul syndicat représentatif dans l'espace de négociation, aucun processus intercatégoriel de négociation ne semble pouvoir être engagé. Sauf à considérer dans ce cas bien particulier – à distinguer de la situation où l'allié potentiel existe, mais ne souhaite pas faire alliance (21) – que s'ouvrent (selon les modalités propres à chacune d'entre elles) les voies de la « négociation alternative » avec les élus du personnel (C. trav., art. L. 2232-21 et s.), un mandataire syndical

(C. trav., art. L. 2232-24 et s.) – ce qui suppose, dans l'un et l'autre cas, que l'accord envisagé « porte sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif » – ou un représentant de la section syndicale (C. trav., art. L. 2143-23). Il est vrai que la loi conditionne sans conteste le recours aux formes alternatives de négociation à « l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement » (22). Or, manifestement, le délégué syndical CFE-CGC « présent » dans l'entreprise n'en est pas « absent ». Pour autant, il est possible, sans artifice, de considérer que « l'absence de délégué syndical », ainsi érigée en condition de la « négociation alternative », vise non seulement – et sans doute principalement – l'hypothèse où aucun délégué syndical n'a été désigné (peu en important les raisons), mais aussi celle où celui qui a été désigné n'est pas en capacité juridique d'engager et de conclure une négociation collective (intercatégorielle). Dans l'un et l'autre cas, la négociation collective par la voie classique du délégué syndical est totalement impossible, fermée. Et, au fond, c'est cette fermeture, par l'agencement des règles de droit, qui justifie l'accès à d'autres voies.

Reste une dernière question. Obligé de faire alliance pour signer une convention ou un accord collectif intercatégoriel, un syndicat CFE-CGC doit-il également trouver coalition lorsqu'il s'agit de s'opposer à un tel accord (ce qui suppose, à tout le moins, qu'il rassemble la moitié des suffrages valablement exprimés plus un (23) lors des dernières élections de référence) ? On peut le penser. Ne pouvant construire seul, il ne devrait pas plus pouvoir déconstruire en solitaire. Si le principe de spécialité s'oppose à ce que le syndicat catégoriel engage des salariés que ses statuts ne lui donnent pas vocation à représenter, il fait également obstacle, selon nous, à ce que ce syndicat puisse les priver de dispositions que leur(s) représentant(s) ont valablement négociées.

Dans le champ de la négociation intercatégorielle, la solitude n'est, décidément, pour la CFE-CGC, pas bonne compagne...

**Patrice Adam,**

*Professeur à l'Université de Lorraine*

(17) P.-H. Antonmattéi, « Négociation collective et syndicats catégoriels : la parole est à la Cour de cassation », *Dr. social* 2011. 1254.

(18) Y. Picod, « Nullité », *Rep. civ. Dalloz mars 2013*, n° 12.

(19) Dans le même sens, C. Wolmark, art. précité, p. 14.

(20) Cass. Soc. 28 juin 1998, précité.

(21) Dans ce cas, aucune voie de « négociation alternative » ne paraît ouverte.

(22) D'après l'article L.2143-3 du Code du travail, le recours au représentant de la section syndicale est conditionné (entre autres) au fait « qu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement ».

(23) Cass. Soc. 10 juill. 2013, n° 12-16210.