

# Validation d'un accord collectif minoritaire par référendum : les premières précisions de la Cour de cassation sur la procédure de consultation des salariés

A propos de l'arrêt de la chambre sociale du 9 octobre 2019

Par Hélène VIART, Conseillère confédérale  
« Droits, libertés et actions juridiques » de la CGT

## PLAN

### I. La procédure de notification : carence du syndicat et initiative de l'employeur

A. Les conséquences de l'absence de notification aux autres organisations syndicales représentatives

B. L'initiative de l'employeur face à son obligation de neutralité

### II. Le périmètre élargi de la consultation des salariés

### III. Un accord à tout prix ?

Les dernières réformes ont largement bouleversé le droit de la négociation collective. Les organisations syndicales ne sont plus « *les seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail* », comme le prévoit toujours pourtant l'article L. 2132-2 du Code du travail (1). Au-delà du développement des formes de négociation dérogatoires, mais supposant toujours l'existence d'un représentant des salariés habilité à négocier avec l'employeur (2), la loi Travail du 8 août 2016 a introduit, en même temps que le principe majoritaire, le mécanisme de validation d'un accord minoritaire par référendum. Les salariés sont donc directement face à l'employeur pour déterminer leurs conditions de travail. L'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit désormais qu'un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections peut être soumis à l'approbation des salariés par les signataires minoritaires (3), selon les modalités fixées par un protocole d'accord spécifique. Le ou les syndicats minoritaires à l'origine de la consultation disposent alors d'un mois pour notifier à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives leur demande d'organisation d'une consultation des salariés (4).

C'est sur ces nouvelles modalités de validation des accords que la Cour de cassation a été amenée à se prononcer. Les faits concernaient la négociation d'un accord de substitution à un accord d'établissement relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. L'accord a été signé le 5 septembre 2018 par la CGT, organisation syndicale représentative mais non majoritaire au sein de l'hôpital. Ayant néanmoins recueilli plus de 30% des suffrages, la CGT a sollicité l'organisation d'une consultation des salariés, mais n'a pas notifié sa décision à la CFDT. Le 12 septembre 2018, l'employeur informait celle-ci de la demande de la CGT d'organiser la consultation, laquelle s'est déroulée entre le 12 et le 16 novembre 2018 selon les modalités fixées par le protocole d'accord négocié à l'occasion, qui excluait du vote certains salariés n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord.

Le syndicat CFDT a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation du protocole d'accord et de la consultation des salariés. Il prétendait en premier lieu que la procédure de consultation était irrégulière puisque la CGT n'avait pas notifié aux autres organisations syndicales représentatives sa décision de recourir au référendum, et qu'en suppléant cette carence l'employeur avait manqué à son obligation de neutralité. La CFDT reprochait également au protocole d'accord d'avoir exclu à tort certains salariés de la procédure de consultation.

Le tribunal d'instance a rejeté la demande d'annulation formée par le CFDT, qui s'est pourvue en cassation. La Cour de cassation a donc été conduite à trancher ces deux questions concernant, d'une part, la notification aux autres organisations syndicales de la décision du syndicat signataire minori-

(1) Article L. 2132-2 du Code du travail : « *Les organisations de salariés constituées en syndicats professionnels sont seules admises à négocier les conventions et accords collectifs de travail* ».

(2) Qu'il s'agisse d'un élu, mandaté ou non, ou d'un salarié mandaté.

(3) Ou même par l'employeur depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017.

(4) Article D. 2232-6 du Code du travail.

taire d'organiser une consultation des salariés (I) et, d'autre part, le périmètre de la consultation des salariés (II). C'est l'un des premiers arrêts – si ce n'est le premier – relatif à la procédure de validation d'un accord collectif par référendum.

Son analyse est donc importante, car il donne le ton de ce que sera la construction jurisprudentielle de la chambre sur ce sujet. Derrière les questions techniques, il faut alors tenter de déceler la logique à l'œuvre (III).

## I. La procédure de notification : carence du syndicat et initiative de l'employeur

A la première question qui lui est posée, la Cour de cassation répond en deux temps. Les juges devaient d'abord trancher la question des conséquences de l'absence de notification (A) avant de se prononcer sur la place que peut prendre l'employeur dans la procédure au regard de son obligation de neutralité (B).

### A. Les conséquences de l'absence de notification aux autres organisations syndicales représentatives

Sans surprise compte tenu de précédentes jurisprudences (5), les juges ont considéré que, malgré l'obligation faite aux syndicats sollicitant l'organisation d'une consultation de notifier leur demande tant à l'employeur qu'aux autres syndicats représentatifs, l'absence d'une telle notification était sans incidence sur la régularité de la demande de consultation. Ce qui retient notre attention, c'est que pour justifier sa position, la chambre sociale s'est penchée sur la question de l'objet de cette notification écrite, c'est-à-dire la raison pour laquelle elle a été instaurée. Elle précise que la notification a seulement pour effet de faire courir le délai de 8 jours pendant lequel les autres organisations syndicales représentatives peuvent encore signer l'accord pour qu'il devienne majoritaire avant l'organisation de la consultation (6).

La position de la Cour de cassation sur l'objet de cette notification semble très théorique et déconnectée des réalités syndicales. La notification a certes vocation à faire courir le délai de signature de 8 jours, mais il sert avant tout à informer les organisations syndicales non-signataires, et donc majoritaires, de la

volonté du ou des signataires minoritaires d'organiser une consultation des salariés sur le projet d'accord. C'est d'ailleurs l'objet premier de toute notification, définie comme le « *fait (en général assujéti à certaines formes) de porter à la connaissance d'une personne un fait, un acte ou un projet d'acte qui la concerne individuellement* » (7). S'agissant des syndicats représentatifs non-signataires, l'organisation d'un référendum les concerne individuellement à bien des égards. Ils devront en effet réagir et se positionner syndicalement sur cette consultation, informer et échanger avec les salariés concernés, ce qui n'est possible que s'ils ont été informés de l'organisation de la consultation. Les syndicats non-signataires seront également invités à participer à la négociation du protocole d'accord fixant les modalités d'organisation du référendum. Rappelons, en effet, que le Conseil Constitutionnel a censuré, sur le fondement du principe d'égalité, le quatrième alinéa de l'ancien article L. 2232-12 du Code du travail qui excluait les syndicats non-signataires de l'accord minoritaire de la négociation de ce protocole d'accord (8). Malgré l'influence limitée des non-signataires dans cette négociation (9), la notification par le syndicat signataire de sa volonté d'organiser le référendum permet également aux non-signataires de préparer cette négociation. Ce n'est donc pas seulement la question du délai pour le ralliement des non-signataires qui est en jeu, mais aussi celle de la réponse syndicale qu'ils peuvent apporter dans cette procédure.

Par ailleurs, compte tenu des faits ayant donné lieu à l'arrêt, on aurait pu penser que la Cour de cassation considère que la procédure était régulière

(5) Voir notamment Cass. Soc. 13 octobre 2010, n°09-68151 : « *Mais attendu que ni la validité d'un accord, ni son applicabilité aux salariés ne sont subordonnées à sa notification aux organisations syndicales, laquelle a seulement pour effet de faire courir le délai d'opposition de celles qui n'en sont pas signataires, si elles remplissent les conditions pour l'exercer* ».

(6) Article L. 2232-12 alinéa 3.

(7) Gérard Cornu, Vocabulaire juridique, PUF, 10<sup>ème</sup> édition.

(8) C. Const. 20 octobre 2017, n°2017-664 QPC : le Conseil constitutionnel a déclaré inconstitutionnel le quatrième alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi du 8 août 2016, au motif qu'en prévoyant que seules les organisations syndicales qui ont signé un accord d'entreprise ou

d'établissement et ont souhaité le soumettre à la consultation des salariés sont appelées à conclure le protocole fixant les modalités d'organisation de cette consultation, ces dispositions instituent une différence de traitement qui ne repose ni sur une différence de situation ni sur un motif d'intérêt général en rapport direct avec l'objet de la loi.

(9) L'actuel alinéa 4 prévoit que le protocole d'accord doit seulement recueillir la signature d'organisations syndicales ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives, ce qui correspond donc aux syndicats signataires de l'accord minoritaire demandant la consultation. Les non-signataires majoritaires ne pourront donc pas s'opposer à la signature du protocole.

car l'employeur a pallié la carence du syndicat signataire, ce qui a permis aux syndicats non-signataires d'être informés de la consultation et de réagir en conséquence. Il n'en est rien. La formulation de l'attendu distingue très clairement la question de la régularité de la demande de consultation en l'absence de notification par le syndicat demandeur de celle de la qualification du comportement de l'employeur qui notifie cette décision aux autres organisations syndicales. On peut donc en déduire que la procédure de consultation aurait été valable, quand bien même les autres organisations syndicales n'en auraient pas été informées par l'employeur, ce qui vide totalement de son sens l'obligation de notification.

## **B. L'initiative de l'employeur face à son obligation de neutralité**

A l'appui de son pourvoi, la CFDT soutenait que le fait pour l'employeur de suppléer la carence du syndicat dans son obligation de notification caractérise un manquement à son obligation de neutralité et constitue une irrégularité entraînant l'annulation du protocole d'accord et de la consultation, sans être subordonnée à la preuve d'une influence sur le scrutin ou d'un préjudice, ce que n'a pas retenu la Cour de cassation. Cette position appelle plusieurs observations.

En premier lieu, la Cour de cassation pose une condition tenant à la régularité de l'information donnée par l'employeur. Ce n'est qu'en l'absence de notification par le syndicat à l'origine de la demande d'organisation de la consultation que l'employeur peut informer les autres organisations syndicales sans manquer à son obligation de neutralité. Cette condition semble logique, puisque si l'organisation syndicale à l'origine de la demande avait effectivement informé les autres organisations syndicales, l'employeur n'aurait eu aucune raison de le faire, si ce n'est exercer une pression sur les organisations syndicales non-signataires. Il est toutefois permis de se demander quel est l'intérêt pour l'employeur d'informer les organisations syndicales non-signataires, alors que seule une notification par le syndicat demandeur fait courir le délai de 8 jours et que, selon la Cour de cassation, le seul effet de la notification est de faire courir ce délai.

En second lieu, il aurait été intéressant pour le demandeur au pourvoi d'interroger la Cour de cassation sur la temporalité de l'information donnée

par l'employeur. En effet, le syndicat sollicitant l'organisation d'une consultation doit notifier par écrit sa demande à l'employeur et aux autres organisations représentatives dans le délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord (10). Or, en l'espèce, l'accord a été signé le 5 septembre 2018 par la CGT et l'employeur a informé la CFDT le 12 septembre 2018, soit une semaine après la signature. D'une part, compte tenu de la rapidité de la réaction de l'employeur, il est permis de douter de la réalité de la demande de consultation formulée par le syndicat signataire. Et quand bien même, dans les faits, le syndicat l'aurait réellement demandée, il n'est pas interdit de penser qu'un employeur pourrait profiter de cette tolérance offerte par la Cour de cassation pour forcer la main au syndicat signataire minoritaire, sans prendre le risque de demander lui-même l'organisation d'un référendum comme il le peut désormais (11). L'action positive du syndicat signataire consistant à notifier aux autres syndicats sa demande d'organisation d'un référendum aurait permis de s'assurer de la réalité de sa volonté. D'autre part, aucun texte n'oblige le syndicat signataire à notifier en même temps à l'employeur et aux autres organisations syndicales sa demande d'organisation du référendum. La seule condition réside dans le fait que cette notification intervienne dans le délai d'un mois à compter la signature de l'accord. En l'espèce, l'information donnée par l'employeur est donc intervenue bien avant l'expiration du délai laissé au syndicat signataire pour notifier sa décision. Il n'est donc pas totalement exclu que l'employeur ait en réalité devancé le syndicat dans ses démarches auprès des autres organisations syndicales. Dans ces conditions, l'appréciation par les juges du respect par l'employeur de son obligation de neutralité aurait pu prendre une autre tournure, et ce d'autant plus que la Cour de cassation n'attache aucun effet juridique à l'information donnée par l'employeur en termes de délai. Ces discussions sur la chronologie remettent également en question la condition posée par la Cour de cassation quant à l'absence de notification par le syndicat à l'origine de la demande. N'est-ce pas seulement à l'expiration du délai d'un mois que l'employeur et la Cour de cassation auraient réellement pu considérer qu'il y avait une absence de notification ?

En dernier lieu, rappelons que l'obligation de neutralité de l'employeur déborde du cadre électoral et lui interdit « *d'employer un quelconque moyen de*

(10) Article D. 2232-6 du Code du travail.

(11) Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont ouvert la possibilité à l'employeur de solliciter l'organisation d'un référendum, ce qui n'avait pas été prévu par la loi Travail du

8 août 2016 : l'article L.2232-12 alinéa 2 prévoit désormais que : « *Au terme de ce délai [le délai de 8 jours], l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation en l'absence d'opposition de ces organisations* ».

pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale » (12). Or, comme l'indiquait la Commission des affaires sociales, le délai de 8 jours a été prévu pour laisser « une dernière chance » aux organisations syndicales « de se prononcer en faveur du projet d'accord » (13). Il s'agit donc de faire pression sur les organisations syndicales non-signataires pour qu'elles rejoignent les signataires (14).

Dans ces conditions et compte tenu de ce qui a été précédemment développé, l'argument de la CFDT selon lequel le fait pour l'employeur de prendre l'initiative d'informer les autres syndicats de la décision du signataire minoritaire caractérise un manquement à son obligation de neutralité ne semble pas dénué de tout fondement, et aurait mérité plus d'attention de la part de la Cour de cassation.

## II. Le périmètre élargi de la consultation des salariés

La seconde question posée à la Cour de cassation concernait le périmètre de la consultation des salariés. En l'espèce, le protocole d'accord avait prévu d'exclure du champ de la consultation les salariés expressément exclus du champ d'application de l'accord, à savoir les cadres, les médecins, les pharmaciens et les dentistes ainsi que les salariés rattachés à la maternité couverts par un accord spécifique. La chambre sociale a fait droit au moyen soulevé par la CFDT, considérant que l'ensemble des salariés des établissements couverts par l'accord devait être consultés.

Cette position n'est juridiquement pas évidente. En effet, l'arrêt est rendu au visa de l'article L. 2232-12 du Code du travail, qui prévoit que « participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs ». L'interprétation de ce texte a suscité des débats. S'agit-il des salariés ou des établissements qui doivent être couverts par l'accord ? Un début de réponse était apporté par l'article D. 2232-2 du Code du travail qui prévoyait que « le protocole conclu avec les organisations syndicales détermine la liste des salariés couverts par l'accord [...] et qui, à ce titre, doivent être consultés ». Cet article suggérait clairement que seuls les salariés directement concernés par l'accord participaient à la consultation. Une partie de la doctrine confirmait d'ailleurs cette interprétation, considérant qu'« il est exclu que des salariés non couverts par l'accord soumis à l'approbation puissent se prononcer dans le cadre de cette consultation » (15). Si la phrase précitée de l'article D. 2232-2 a été annulée pour des raisons totalement indépendantes de la question du périmètre de la

consultation, il n'y a pas lieu d'oublier la précision qu'elle apportait sur le périmètre de la consultation (16).

Par ailleurs, s'agissant des accords catégoriels, le législateur avait voulu instaurer une forme de concordance entre les salariés concernés par l'accord et la consultation puisque cette dernière est organisée à l'échelle du collège électoral concerné (17). Dans l'arrêt commenté, la chambre sociale réserve d'ailleurs expressément l'hypothèse des accords catégoriels, et admet ainsi que seuls les salariés appartenant aux catégories visées par l'accord catégoriel soient consultés (18). L'on se retrouve donc dans une situation différente selon que les salariés exclus du champ d'application de l'accord représentent ou non une catégorie professionnelle relevant d'un même collège électoral. Prenons l'exemple d'un accord sur le forfait jours qui ne concernerait que les cadres. En tant qu'accord catégoriel, les non-cadres ne participeraient pas à la consultation visant à valider un accord minoritaire. S'agissant cette fois d'un accord, comme dans les faits qui nous occupent, excluant de son champ d'application certaines professions (médecins, pharmaciens etc.) mais n'excluant pas totalement un collège électoral, il faudrait écarter le principe de concordance et faire participer à la consultation l'ensemble des salariés. Cette distinction entre accord catégoriel et accord inter-catégoriel mais excluant certaines professions paraît donc discutable.

Du reste, l'ensemble des justifications qui pourraient être formulées au soutien de la consul-

(12) Article L. 2141-7 du Code du travail.

(13) Rapport n°3675 fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs.

(14) Nicolas Moizard, Le périmètre des salariés consultés sur les accords minoritaires : salariés « ouverts » ou seulement ceux « concernés » par l'accord ?, Semaine Sociale Lamy n°1802, 12 février 2018.

(15) Franck Petit, Les conditions de l'organisation du référendum en entreprise, Droit social 2018 p.417.

(16) CE, 7 décembre 2017, n°406760 : l'annulation de cette phrase est une conséquence de la décision précitée du Conseil

constitutionnel relative aux syndicats habilités à négocier le protocole d'accord. Elle n'est pas liée à la précision sur le périmètre de la consultation des salariés.

(17) Article L. 2232-13 alinéa 3 : « Les règles de validité de la convention ou de l'accord sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle ».

(18) La Cour de cassation explique que l'ensemble des salariés de l'établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l'entreprise doivent être consultés, sans préjudice des dispositions de l'article L. 2232-13 du Code du travail relatif aux syndicats et accords catégoriels.

tation de l'ensemble des salariés paraissent assez fragiles, notamment en faisant le parallèle avec les accords catégoriels. Par exemple, il ne semble pas pertinent d'invoquer la difficile identification des salariés couverts par l'accord ou le fait qu'il s'agirait d'une catégorie instable, chaque salarié pouvant potentiellement un jour être couvert par l'accord en cas, par exemple, de mobilité interne (19). En effet, sauf à considérer qu'aucun salarié n'a vocation à accéder au statut cadre, cet argument imposerait que chaque salarié soit consulté sur un accord catégoriel qui ne concernerait que les cadres. Il ne paraît pas plus pertinent d'invoquer une légitimité renforcée en cas de validation d'un accord par l'ensemble des salariés (20). En effet, si les salariés réellement concernés sont minoritaires, ils pourraient se voir imposer par la majorité un accord dont ils ne veulent

pas. La légitimité de l'accord, rejeté par ceux à qui il a vocation à s'appliquer, serait alors inexistante. A cet égard, l'exemple du référendum SMART est éloquent. Dans cette entreprise, le passage aux 39 heures payées 37 avait fait l'objet d'un vote favorable par 56 % des salariés. Mais l'analyse précise des résultats avait révélé que 61 % des ouvriers avaient voté contre la mesure, et que les cadres, techniciens et agents de maîtrise, majoritairement au forfait jours et auxquels la mesure n'était donc pas applicable (21), s'étaient prononcés favorablement à 74 %. Si seuls les salariés directement concernés par la mesure avaient pu s'exprimer, les résultats auraient donc été inverses. A toutes fins utiles, si la consultation de l'ensemble des salariés était la condition *sine qua non* de la légitimité de l'accord, pourquoi créer une dérogation pour les accords catégoriels ?

### III. Un accord à tout prix ?

L'analyse de l'arrêt montre les nombreuses limites du raisonnement de la Cour de cassation. Cela s'explique si l'on reprend le postulat développé en introduction, à savoir que derrière des considérations techniques se révèle une logique plus générale à l'œuvre.

Que retenir de l'arrêt ? D'une part, que la Cour de cassation limite, pour ne pas dire évince, les conséquences du non-respect de l'obligation de notification et permet ainsi à l'employeur de s'immiscer dans le déroulement de la procédure. D'autre part, qu'elle élargit le périmètre de consultation au-delà des seuls salariés concernés par l'accord, qui seraient certainement plus prompts à refuser une mesure qui leur serait défavorable.

Semble donc transparaître une logique s'inscrivant dans la continuité des réformes législatives récentes : favoriser la conclusion d'un accord collectif. Le législateur revendique d'ailleurs cette volonté de faciliter la signature des accords. A titre d'exemple, le rapporteur de la loi Travail indiquait clairement que l'introduction de la possibilité de valider un accord par référendum avait pour but « *d'éviter toute paralysie du dialogue social lorsque la majorité s'avère difficile à obtenir* » (22). Il expliquait également que le

délai de 8 jours prévu à l'article L.2232-12 du Code du travail devait « *permettre aux syndicats de décider de maintenir ou de faire évoluer leurs positions avant que la consultation ait lieu en vue de recueillir une majorité* », précisant également qu'avec ce délai, « *les organisations syndicales représentatives ont une dernière chance de se prononcer majoritairement en faveur du projet d'accord* » (23). La volonté de tout mettre en œuvre pour aboutir à un accord est donc clairement affichée. La Cour de cassation s'est d'ailleurs pleinement inscrite depuis quelques années dans cette logique visant à favoriser la négociation collective. En effet, malgré un très léger reflux (24), elle fait preuve d'une grande déférence à l'égard des accords collectifs, au motif qu'ils ont été « *négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote* » (25). Il sera d'ailleurs intéressant de voir si le contrôle extrêmement souple opéré par la Cour de cassation sur le contenu des accords collectifs s'étendra également aux accords validés par référendum. Le sens du vent laisse peu de doute sur la réponse.

**Hélène Viart**

(19) Cet argument avait motivé la décision du Tribunal d'instance de Chartres rendue le 9 mars 2017, n°11-17-000066.

(20) Hugues Ciray, Précisions sur la procédure de consultation des salariés en cas d'accord minoritaire, Dalloz actualité 5 novembre 2019.

(21) Pour les cadres, la mesure concernait la perte d'une dizaine de RTT par an.

(22) Rapport n°3675 précité.

(23) Rapport n°3675 précité.

(24) Cass. Soc. 3 avril 2019, n°17-11970 : par cet arrêt la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence ayant consacré une présomption générale de justification de toutes les différences de traitement entre les salariés instituées par accord collectif dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union européenne.

(25) Voir notamment Cass. Soc. 27 janvier 2015, n°13-14773 et 13-14908 ; Cass. Soc. 8 juin 2016, n°15-11324 ; Cass. Soc. 30 mai 2018 ; n°17-12782.

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS Consultation des salariés – Notification aux autres organisations syndicales représentatives – Obligation de neutralité de l’employeur – Salariés concernés par l’accord – Périmètre de la consultation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 9 octobre 2019  
 Syndicat CFDT santé sociaux Haute-Garonne et Ariège  
 contre l’hôpital Joseph Ducuing (p. n°19-10816)

Attendu, selon le jugement attaqué et les pièces de la procédure, que le 5 septembre 2018, l’hôpital Joseph Ducuing (l’hôpital) a signé avec la CGT, organisation syndicale représentative non majoritaire, un accord de substitution à l’accord d’établissement du 28 mai 1999 relatif à l’aménagement et à la réduction du temps de travail ; que, le 12 septembre 2018, l’employeur a informé le syndicat CFDT de la demande de la CGT d’organiser une consultation des salariés ; que selon le protocole préélectoral étaient expressément exclus du vote certains salariés de l’établissement ; que la consultation s’est déroulée entre le 12 novembre et le 16 novembre 2018 ; que le syndicat CFDT santé sociaux Haute-Garonne et Ariège (CFDT) a saisi le tribunal d’instance d’une demande d’annulation tant du protocole préélectoral que des opérations de consultation ;

Sur les première et deuxième branches du premier moyen :

Attendu que le syndicat CFDT fait grief au jugement de le débouter de sa demande tendant à voir annuler le protocole d’accord relatif à la consultation du personnel conclu le 19 octobre 2018, et de dire la consultation du 12 au 16 novembre 2018 régulière et l’accord collectif du 5 septembre 2018 valide alors, selon le moyen :

1°/ que d’une part, en application des articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail, le syndicat ayant sollicité l’organisation d’une consultation a l’obligation de notifier par écrit sa demande aux autres syndicats dans un délai d’un mois à compter de l’accord et que, d’autre part, le fait pour l’employeur de suppléer la carence de ce syndicat caractérise un manquement à son obligation de neutralité et constitue une irrégularité entraînant en elle-même l’annulation du protocole d’accord et des modalités d’organisation de la consultation du personnel, sans être subordonnée à la preuve d’une influence sur le scrutin ou d’un préjudice ; que le tribunal a constaté que le syndicat CGT n’avait pas notifié par écrit sa demande au syndicat CFDT dans un délai d’un mois à compter de l’accord ; qu’en considérant néanmoins que cette circonstance était inopérante, faute de préjudice, le syndicat CFDT ayant été informé par l’employeur, et de la démonstration d’une influence sur le résultat de la consultation, le tribunal a violé les articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail, ensemble les principes généraux du droit électoral ;

2°/ que l’employeur, signataire d’un accord collectif, est tenu de respecter son devoir de neutralité à

l’égard des organisations syndicales ; qu’en refusant l’application du principe de neutralité aux motifs que l’employeur était partie signataire de l’accord du 5 septembre 2018 et n’était donc pas « neutre », le tribunal a violé les articles L. 2232-12 et D. 2232-6 du code du travail, ensemble les principes généraux du droit électoral ;

Mais attendu que la régularité de la demande formée, en application de l’article L. 2232-12 al. 2 du code du travail, par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés, aux fins d’organisation d’une consultation des salariés pour valider un accord signé par les organisations syndicales représentatives représentant plus de 30 % des suffrages exprimés n’est pas subordonnée à sa notification aux autres organisations syndicales représentatives, laquelle a seulement pour effet de faire courir les délais prévus à l’alinéa suivant ; qu’en l’absence de notification par le syndicat à l’origine de la demande, l’information donnée par l’employeur de cette demande aux autres organisations syndicales représentatives ne constitue pas un manquement à l’obligation de neutralité de l’employeur ; qu’il en résulte que le tribunal d’instance a statué à bon droit ; que le moyen n’est pas fondé ;

Mais sur la troisième branche du moyen :

Vu l’article L. 2232-12 du code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, dans les établissements pourvus d’un ou plusieurs délégués syndicaux, participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l’accord et électeurs au sens de l’article L. 2314-18 issu de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ; qu’il en résulte que doivent être consultés l’ensemble des salariés de l’établissement qui remplissent les conditions pour être électeurs dans l’entreprise sans préjudice de l’application, le cas échéant, des dispositions de l’article L. 2232-13 du même code ;

Attendu que, pour rejeter la demande d’annulation du protocole d’accord et de la consultation des salariés, le jugement retient qu’il n’existe qu’un seul établissement ayant appliqué l’accord du 28 mai 1999 qui excluait déjà certaines catégories de personnels et les services de la maternité par adoption d’un avenant du 27 juin 2011, qu’ainsi les salariés des établissements au sens de l’alinéa 5 de l’article L. 2232-12 du code du travail sont tous les salariés de l’hôpital sous réserve qu’ils soient couverts par l’accord, que l’accord du 5 septembre 2018 contrairement à l’accord du 28 mai 1999 exclut de son champ d’application

les cadres, les médecins, pharmaciens et dentistes lesquels seront régis par la convention collective CCN51, que cet accord prévoit également qu'il ne revient pas sur les accords antérieurs, de sorte que l'accord d'établissement portant sur l'aménagement du temps de travail au sein de la maternité en date du 27 juin 2011, non dénoncé, reste applicable, qu'il s'ensuit que pour satisfaire aux dispositions de l'article L.2232-12 du code du travail devaient être consultés tous les salariés de l'hôpital à l'exception des cadres, médecins, pharmaciens, dentistes et sages femmes, auxiliaires de puériculture, aides soignantes et infirmière puéricultrices, ces derniers n'étant pas des salariés couverts par l'accord ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur la troisième branche du premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation du chef du dispositif visé par le second moyen ;

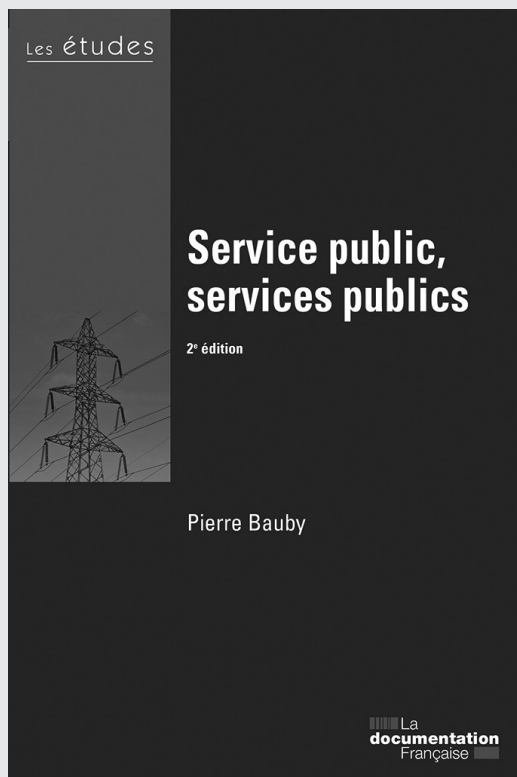
PAR CES MOTIFS :

**CASSE ET ANNULE**, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 10 janvier 2019, entre les parties, par le tribunal d'instance de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, le renvoie devant le tribunal d'instance de Foix ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'hôpital Joseph Ducuing à payer au syndicat CFDT santé sociaux Haute-Garonne et Ariège le somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

(M. Cathala, prés. - SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, av.)



## SERVICE PUBLIC, SERVICES PUBLICS

2<sup>e</sup> édition

par Pierre Bauby

Les services publics remontent en France à une longue tradition qui a défini leurs caractéristiques : accessibilité continuité adaptabilité. Ils sont confrontés aujourd'hui à des bouleversements dus aux changements technologiques aux transformations économiques comme aux exigences de la construction européenne. La crise ouverte en 2008 avec les nouveaux besoins qu'elle a fait naître a encore accentué cette nécessité d'adaptation permanente pour accroître leur efficacité. En effet les services publics n'existent ni pour eux-mêmes ni pour accumuler des profits mais pour répondre aux besoins évolutifs de tous les habitants de chaque territoire et des différentes collectivités pour garantir des droits fondamentaux essentiels de la personne pour déployer le lien social et les solidarités. Dans cette seconde édition actualisée de ce qui est déjà un classique Pierre Bauby replace les mutations des services publics dans leur contexte national et européen et dégage des pistes de réflexion pour aider chaque lecteur-citoyen à comprendre les nouveaux enjeux pour pouvoir être pleinement acteur de son avenir en la matière.

La Documentation française  
Septembre 2016  
EAN : 3303331954224  
176 pages – 14,90 euros