



Master 1 DROIT

Examens du 1^{er} semestre 2019/2020

Session 1

Ingénierie des relations collectives de travail

Prof. F. DUQUESNE

Commentaire de décision

Cour de cassation chambre sociale 9 octobre 2019, n° 19-10816 P

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 pré électoral 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 pré électoral 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...

Durée de l'épreuve : 3 heures

**Document(s) autorisé(s) : code du travail, Dalloz, Litec ou Prat-édition
exclusivement**

Matériel autorisé : aucun