

L'obligation de l'employeur à une certaine loyauté dans la négociation collective : une construction jurisprudentielle qui s'affirme

Dans le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation renforce la construction prétorienne imposant à l'employeur ce que Monsieur Péliissier a appelé la « *loyauté dans le choix de ses interlocuteurs* ».¹

Le Crédit Agricole, qui, en un siècle, a subi une mutation radicale, est devenu, depuis le décret de 1991, une banque comme les autres, ayant au demeurant intégré au sein de son groupe d'autres organismes bancaires tels, notamment, Indosuez, Sofinco, Finaref, et en dernier lieu le Crédit Lyonnais. Néanmoins la « Banque verte » prétend toujours constituer une branche d'activité professionnelle à elle seule. Cette revendication n'est pas seulement mégalomane, mais elle a été également longtemps utile pour mettre en œuvre sa conception de la négociation collective au sein de l'entreprise. En effet cette qualité autoproclamée de secteur d'activité économique lui a permis de qualifier les accords collectifs conclus dans l'entreprise d'accords de branche. C'est dans ces conditions que la banque, par son organe central, la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA) concluait, le 4 novembre 1987, un accord avec le SNECA-CGC et le SNIACAM. Postérieurement, la FS COPA CFTC, la CFDT, la FGSOA et FO adhéraient à cet accord collectif intitulé "Convention Collective du Crédit Agricole" et présenté comme une convention collective de branche. Cette qualification autorisait le Crédit Agricole, du moins le croyait-il jusqu'à l'action de la Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers et l'arrêt commenté, à exclure de la table des négociations annuelles sur les salaires et quinquennales sur les classifications, les syndicats qui faisaient entendre une voix discordante. Ainsi, malgré ses demandes réitérées, depuis 1987, la C.G.T ne devait pas être invitée à participer aux négociations annuelles sur les salaires, la F.N.C.A soutenant que seules les organisations signataires de l'accord collectif devraient l'être.

Après près d'une vingtaine d'années d'éviction et de multiples tentatives pour trouver un accord, la Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers saisissait le Tribunal de Grande Instance de Paris qui jugeait d'une part, que la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole conclue le 4 novembre 1987 était une convention collective de branche et déboutait en conséquence la fédération CGT de ses demandes relatives à sa participation aux négociations sur les salaires et les classifications. La Cour d'appel confirmait cette décision, retenant que l'article L 132-12 du Code du travail réserverait aux seules organisations qui ont signé une convention de branche, ou qui y ont adhéré, le droit de négocier annuellement les salaires. L'arrêt rendu le 9 février 2006 par la Cour d'appel de Paris est censuré par la décision du 12 septembre 2007 rendue par la Chambre sociale de la Cour de cassation. Sur la première question relative à la qualification de l'accord collectif en cause, la Haute Cour confirme la solution dégagée par un précédent arrêt en date du 12 octobre 2006. En revanche elle refuse l'interprétation de la Cour d'appel et retient que l'article L 132-12 du Code du travail « *impose une obligation de négocier aux organisations liées par la convention n'est pas exclusif du droit des autres organisations représentatives de participer aux négociations pouvant conduire à la révision de la convention antérieurement conclue et, partant de l'obligation de les inviter à cette négociation.* »

¹ J. Péliissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. Ouv. 1997, p 496.

Cet arrêt de la Cour de cassation reste critiquable sur la qualification donnée à l'accord collectif.^{2,3} En revanche, il constitue un apport non négligeable du point de vue de l'obligation de loyauté imposée à l'employeur⁴ dans la négociation collective.

Bien qu'aujourd'hui inscrite dans la loi dans les dispositions relatives au travail de nuit, l'obligation de loyauté dans la négociation collective est essentiellement de construction prétorienne.

La loi du 9 mai 2001, a posé dans l'article L 213-4 du Code du travail une interdiction pour l'employeur, à défaut d'accord collectif, d'introduire le travail de nuit dans l'entreprise s'il n'a « *engagé sérieusement et loyalement* » des négociations destinées à aboutir à un accord. Pour la première fois, une obligation de négocier de bonne foi est explicitement mise à la charge de l'employeur par le Code du travail. En outre, le législateur ne s'est pas borné à inscrire dans le code un principe sans consistance. Il est remarquable que le dernier alinéa de l'article L 213-4 liste les conditions concrètes sans lesquelles la négociation ne pourrait être considérée comme loyale. Avant cette date l'article L 135-3 du Code du travail, interdisant aux organisations de salariés ou d'employeurs et aux employeurs pris individuellement liés par un accord collectif de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale, était le seul texte faisant référence à la notion de loyauté en matière d'accords collectifs. En revanche il ne se trouvait dans le Code aucune règle imposant une obligation de loyauté dans la négociation de ces accords qui devaient ensuite être exécutés de bonne foi.

Certes, bien avant l'édition du texte relatif au travail de nuit, le législateur posait déjà certaines exigences à l'égard de l'employeur que l'on peut considérer des manifestations d'une obligation de bonne foi. Ainsi, il lui est interdit de prendre toute décision unilatérale en cours de négociations ou encore, il lui est imposé de fournir aux organisations interlocutrices un certain nombre d'informations en début de négociations.

C'est pourtant à la jurisprudence que nous devons la construction d'un principe de « *loyauté dans le choix des interlocuteurs* » mis à la charge de l'employeur.

Concernant les accords d'entreprise et s'agissant de la négociation d'un accord initial, dès 1988⁵ la Cour de cassation approuvait une Cour d'appel d'avoir, en référé, fait injonction à l'employeur de convoquer tous les syndicats représentatifs à la négociation d'un accord d'entreprise. La Haute Cour censurait encore l'accord conclu alors que l'employeur avait omis de convoquer un des délégués syndicaux présents dans l'entreprise aux négociations.⁶ Pour la négociation en vue de la conclusion d'un avenant portant révision d'un accord collectif, la Cour de cassation allait marquer bien des hésitations. Cependant, dans l'arrêt Sanofi du 26 mars 2002^{7,8}, elle annulait l'accord conclu sans que tous les syndicats représentatifs qui avaient un délégué dans l'entreprise aient été invités aux négociations.

² Cass. Soc. 12 octobre 2006, RJS 12 :06 n°1298, Bull. 305.

³ Voir note très critique de Sophie Nadal, « La branche défigurée ? (à propos de l'arrêt Crédit Agricole) Revue de Droit du Travail n°3

⁴ Voir pour le caractère unilatéral de l'obligation à la seule charge de l'employeur, note J. Pélissier précitée.

⁵ Cass. Soc. 13 juillet 1988, Bull. 454.

⁶ Cass. Soc. 10 mai 1995, RJS 6/95n°676

⁷ Franck Petit, « de la négociation à la conclusion d'un avenant portant révision d'un accord collectif », Le Dalloz, 2002, n°49, p 3231 et s.

Pourtant, s'agissant des accords de branche, la question restait ouverte.

Or, le 17 septembre 2003 la Cour de cassation rendait un arrêt particulièrement intéressant en ce qu'il consacrait le principe selon lequel tout accord collectif, de quelque nature qu'il soit, doit résulter d'une négociation avec l'ensemble des organisations syndicales représentative.⁹ Il n'est pas inintéressant de souligner que cet arrêt a été rendu sous le visa des articles L 132-1 et L 132-7 du Code du travail, dont la rédaction est pourtant extrêmement restrictive.

Avec l'arrêt du 12 septembre 2007, la construction est désormais aboutie. Au moins, concernant l'exigence de « *loyauté dans le choix des interlocuteurs* », nous sommes arrivés à ce que Marie-Armelle Souriac appelle une « *maturité de l'exigence de loyauté des négociations* »¹⁰

⁸ « Est nul l'accord de révision négocié avec les seuls syndicats signataires de l'accord révisé », JM Olivier, Travail et protection sociale, juin 2002, p 16.

⁹ Cass. 17septembre 2003, Fédé. Nat. des Ind. de la Chimie, JSL n°133

¹⁰ Marie-Armelle Souriac, « Actualité et devenir de l'obligation de négocier, quelques aperçus », Mélanges en l'honneur de Jean Pélissier, p.498 et s.

La banque fondait sa position sur une lecture combinée des articles L 132-15 du Code du travail et L 132-12 du Code du travail. Le premier texte prévoit que les droits ouverts une organisation syndicale par l'adhésion à la totalité des clauses d'une convention de branche ou à d'un accord professionnel ou interprofessionnel. Ainsi, notamment, l'organisation qui adhère au texte conventionnel pourra prendre part aux négociations portant sur la modification ou la révision du texte en cause. Le second texte impose aux organisations liées par une convention de branche de se réunir au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Exigence de loyauté dans la négociation

Interprétation très patronale, qui ajoute au texte a cru pouvoir trouver dans les termes de l'article L 132-12 préfère déduire du présent de l'indicatif « *se réunissent* »
Cass. Soc. 17 septembre 2003 RJS 11/03 n°1297

Les alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi que la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen consacrent le principe d'égalité entre les syndicats.

Par ailleurs, le droit européen comme la Constitution française garantissent à tout salarié un droit à l'expression de ses intérêts par la voix de ses représentants.

La Cour de Cassation veille scrupuleusement au respect de ces principes et à leur généralisation, refusant notamment que des syndicats puissent être écartés du bénéfice d'une disposition au motif qu'ils ne seraient pas signataires d'un accord.

Il en est ainsi en matière de droit syndical (CCass Soc.20 novembre 1991 puis 29 mai 2001 Syndicat CGT CEGELEC C/ CEGELEC), mais également lorsqu'il s'agit d'inviter les syndicats à négocier la révision d'un accord. La FNCA tente de tirer partie de la rédaction de l'article L 132-12, relatif à la branche, prétendant que l'expression « organisations qui sont liées par une convention de branche » exclurait les non signataires. Cette interprétation n'est aucunement compatible avec la solution de la Cour de cassation. A cet égard il n'est pas inintéressant de rappeler que, dès 1983, la circulaire ministérielle DRT n°15 précisait que concernant les accords étendus, tous les syndicats représentatifs, signataires ou non, devaient être appelés à la négociation.

Et aujourd'hui, compte tenu de ce que « un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation » , on voit mal comment il pourrait être admis que les organisations qui doivent

obligatoirement dans le cadre de l'article L 132-7 du code du travail, puissent éventuellement ne pas l'être dans le cadre de l'article L 132-12.

Il sera rappelé ensuite que, précisément dans la matière de la validité des accords collectifs de travail, la Cour de cassation sanctionne par la nullité de l'accord le non respect de l'obligation qui est faite à l'employeur d'inviter l'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise à la négociation d'un accord de révision, sans que cette nullité ait été prévue par un texte. De la même manière, la haute Cour sanctionne par une nullité, sans texte, la violation du préavis conventionnel¹¹¹²

¹¹ Cass. Soc. 26 Mars 2002, RJS 6/02 n°704 ; Jean Péliissier, « La loyauté dans la négociation collective », Dr. Ouv. 1997, p. 496 ; Cass. Soc. 17 septembre 2003, RJS 11/03 n°1297

¹² Cass. Soc. 27 octobre 2004, Dr. Ouv. Mai 2005, p. 195.