

Le CE ne peut pas agir en justice pour demander l'application d'un accord collectif... et le CSE ?



Jonathan Cadot
Avocat associé
Cabinet Lepany
et associés

Retenant une position restrictive mais constante la Cour de cassation considère que le comité d'entreprise est irrecevable à agir pour demander l'application d'un accord collectif. Reste à s'interroger sur la transposition de cette jurisprudence au CSE

Cass. soc., 1^{er} juill. 2020, n° 18-21.924 D

Une vision restrictive de l'intérêt à agir du CE

En application de l'article 31 du Code de Procédure civile, « l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé ».

Cet intérêt légitime doit s'apprécier à l'aune des attributions et des droits de la personne en cause.

S'agissant du comité d'entreprise, l'ancien article L. 2323-11 du Code du travail prévoyait qu'il « a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

Le plus souvent, les actions du comité d'entreprise porteront sur une situation

d'insuffisance d'informations dans le cadre des consultations induisant des demandes de production forcée de documents ou, encore, de dommages et intérêts pour atteinte à ses attributions.

Toutefois, au regard du champ particulièrement large des missions du CE, il aurait pu être pensé qu'il aurait un intérêt à agir en justice tout aussi large.

Pour autant, avec une certaine constance, la Cour de cassation considère qu'un comité d'entreprise n'a pas qualité et intérêt à agir pour demander l'application d'un accord collectif considérant que les organisations syndicales ont un monopole en la matière (*Cass. soc., 17 nov. 2015, n°14-13.072 ; Cass. soc., 2 mars 2011, n°10-13.547*).

De même, il a été jugé que le comité d'entreprise n'a pas qualité pour demander l'exécution d'un accord quand bien même cet accord serait relatif aux heures de délégation des membres du comité et qu'il a une incidence sur le fonctionnement du comité (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-13.547*) ou aurait des conséquences sur son budget de fonctionnement (*Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 04-10.765*).

On aurait en effet pu escompter que la Haute Juridiction infléchisse sa jurisprudence

Dans l'affaire ici commentée, une organisation syndicale et un comité demandait au Tribunal d'ordonner à un employeur de faire application d'une convention collective de branche. Pour justifier son action, le comité d'entreprise faisait valoir que la convention collective de branche contenait des stipulations portant directement sur son organisation et son fonctionnement et que donc ses intérêts propres étaient en cause.

En effet, la convention collective en cause contenait des dispositions fixant le montant minimum des sommes versées annuellement par l'employeur au comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles dont ce dernier a la charge.

Dans ces conditions, il aurait pu légitimement être considéré que le CE avait intérêt et qualité à agir pour défendre ses intérêts propres liées à son fonctionnement.

Malgré tout, la Cour de cassation n'a pas entendu faire une entorse à sa jurisprudence considérant que « *le comité d'entreprise n'avait pas qualité pour intenter une action visant à obtenir l'exécution des engagements résultant de la convention collective applicable, cette action étant réservée aux organisations ou groupements définis à l'article L. 2231-1 du code du travail qui ont le pouvoir de conclure une convention ou un accord collectif de travail* ».

On ne peut que critiquer une telle jurisprudence qui peut aboutir à un véritable déni de justice. En effet, en l'absence d'organisation syndicale présente dans l'entreprise, le comité d'entreprise se trouverait *de facto* privé de toute faculté d'agir en justice pour faire respecter ses droits découlant d'un accord collectif. Une telle solution n'apparaît pas admissible.

Qu'en est-il du CSE ?

Certains auteurs ont rapidement – peut-être hâtivement – considéré que cet arrêt de la Cour de cassation était transposable au CSE qui n'aurait donc pas la possibilité d'agir en justice pour faire appliquer un accord collectif.

Une telle position n'est pas dépourvue de toute cohérence dès lors que le CSE a repris les attributions et les prérogatives du comité d'entreprise.

Toutefois, cela revient à omettre que le CSE a des attributions et prérogatives plus étendues que celles du comité d'entreprise. C'est ainsi que le CSE a pour mission, comme les anciens délégués du personnel, de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-5 al. 1^{er}*). Or, l'action en application d'un accord collectif pourrait être pleinement rattachée aux attributions du CSE en matière de réclamation individuelle ou collective.

Il pourrait être également invoqué les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail si l'accord en question concerne ces problématiques. En effet, le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav., art. L. 2312-5, al. 2*).

Il n'est pas inintéressant de rappeler que se fondant sur ce texte, certaines juridictions ont considéré que le CHSCT était recevable à agir en justice en cas de non-respect à l'obligation de sécurité par l'employeur (*voir notamment, CA Versailles, 18 janv. 2018, n° 17/06280*). Si l'accord collectif non appliqué contenait des dispositions en matière de sécurité, de santé ou de conditions de travail, il pourrait s'agir d'un argument fort pour conclure à la recevabilité de l'action du CSE.

Enfin, il apparaît bon de rappeler qu'un membre du CSE ou encore le CSE peuvent négocier et conclure un accord d'entreprise sous certaines conditions (*C. trav., art. L. 2232-24 et C. trav., art. L. 2232-25*).

Il s'agit d'autant d'éléments qui pourraient être pris en compte pour conclure que le CSE a intérêt à agir pour faire appliquer un accord collectif.

Notre point de vue : *si le CSE souhaite engager une procédure judiciaire pour voir respecter/appliquer un accord collectif, la prudence conduira à ce que l'action soit menée conjointement avec une ou plusieurs organisations syndicales pour prévenir toute irrecevabilité de l'action du CSE et qu'ainsi le Tribunal judiciaire tranche la question de fond soumise, même si le CSE est considéré irrecevable dans son action.*