



**HAL**  
open science

## ”Précisions sur les modalités de contestation du scrutin de validation d’un accord minoritaire”

Christophe Mariano

### ► To cite this version:

Christophe Mariano. ”Précisions sur les modalités de contestation du scrutin de validation d’un accord minoritaire”. Bulletin Joly Travail, 2023, n° 12 (BJT203a6), p. 29. <hal-04352445>

**HAL Id: hal-04352445**

**<https://hal.science/hal-04352445v1>**

Submitted on 22 Jan 2025

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

## **Précisions sur les modalités de contestation du scrutin de validation d'un accord minoritaire**

**Cass. soc., 18 oct. 2023, n° 21-60.159, FS-B**

En même temps qu'elle procédait à une généralisation échelonnée de la majorité d'engagement dans la conclusion des accords d'entreprise, la loi du 8 août 2016 a instauré un dispositif de « sauvetage » référendaire des accords minoritaires. Imaginé comme un remède au risque d'échec de certaines négociations, ce processus n'est disponible qu'à la condition que l'accord minoritaire ait reçu l'assentiment de syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles. Dans ce cas, les syndicats signataires ou, dans un second temps, l'employeur, sous condition d'absence d'opposition, peuvent demander l'organisation d'une consultation référendaire afin de faire valider l'accord (C. trav. art. L. 2232-12, al. 2 et s.). Si à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, le seuil de 50% n'a pas été atteint grâce à de nouvelles signatures, le référendum de validation est organisé dans les deux mois. Cette consultation des salariés peut être organisée sous un format électronique et doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral. Par ailleurs, l'organisation de ce scrutin spécial repose sur les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles.

Si la mise en route du scrutin est clairement décrite dans le Code du travail, les modalités de contestation peuvent interroger. Certes, l'article R.2232-5 du Code du travail, dont les dispositions sont communes au référendum de validation d'un accord minoritaire ainsi qu'au référendum d'approbation des accords négociés avec des salariés mandatés en l'absence de délégué syndical, dirige le contentieux éventuel vers la compétence du tribunal judiciaire et renvoie aux délais prévus à l'article R.2314-24 du Code du travail. Il n'en demeure pas moins que ce seul texte réglementaire et le renvoi opéré n'avaient pas paru suffisamment limpides dans certains litiges. Au point de pousser la Cour de cassation à préciser que la contestation de la régularité de la consultation doit être formée dans le délai de quinze jours suivant la proclamation des résultats du scrutin, peu important que l'article R. 2314-24 associe ce délai aux contestations portant sur la régularité de l'élection ou sur la désignation de représentants syndicaux et peu important que le contenu des accords soit par ailleurs contesté ou que

certaines de leurs clauses aient déjà été mises en œuvre (Cass. soc. 5 janv. 2022 n° 20-60.270, publié). Mais un doute pouvait également apparaître quant aux modalités de contestation de la consultation référendaire et notamment sur la nécessité ou non de suivre une procédure de saisine du tribunal judiciaire avec représentation obligatoire par avocat. Le présent arrêt chasse le doute.

En l'espèce, deux syndicats représentatifs ont sollicité l'organisation d'une consultation du personnel afin de faire valider deux accords collectifs signés le 31 décembre 2020 par des organisations syndicales représentant plus de 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et ont informé les autres organisations représentatives de cette demande de consultation. Un protocole d'accord relatif à l'organisation de la consultation du personnel a été signé entre l'employeur et les quatre organisations syndicales représentatives. Le vote s'est ensuite déroulé par voie électronique. Quelques jours plus tard, un syndicat saisit le juge par requête pour contester la consultation en invoquant l'existence d'irrégularités dans le déroulement du scrutin. Or, le tribunal judiciaire déclare irrecevable la demande du syndicat en jugeant qu'il ne pouvait être valablement saisi par une simple requête. Pour ce faire, le jugement retient que le litige ne relève pas de l'une des hypothèses pour lesquelles les parties sont dispensées de constituer avocat, que la procédure est la procédure écrite avec représentation obligatoire et que, dans ces circonstances, le tribunal ne pouvait être saisi que par voie d'assignation ou de requête conjointe.

Ce jugement est censuré par la Cour de cassation qui mobilise, à cette occasion, les articles L. 2232-12, R. 2232-5 et R. 2314-24 du code du travail, R. 211-3-15, 1°, R. 211-3-17 du code de l'organisation judiciaire et les articles 761, 2°, et 817 du code de procédure civile. D'une lecture combinée de ces différents textes, la Haute juridiction en conclut que « les contestations relatives aux consultations des salariés appelés à se prononcer sur la validation d'un accord d'entreprise, qui se déroulent dans le respect des principes généraux du droit électoral, sont formées par voie de requête, les parties étant dispensées de constituer avocat ». Dès lors, une requête pouvait régulièrement saisir le tribunal judiciaire sans que ce dernier puisse exiger une saisine par assignation ou requête conjointe.

La solution n'est pas sans rappeler celle rendue il y a quelques mois en matière de représentants de proximité (Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-13.206, publié). De façon similaire, les dispositions relatives aux représentants de proximité se montraient lacunaires quant aux modalités de contestation. Cela n'avait pas empêché la Cour de cassation de juger,

notamment sur le fondement de l'article R. 2314-24 du Code du travail ainsi que sur celui des dispositions du code de l'organisation judiciaire et du code de procédure civile, que « la contestation des désignations de représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat ». Dans cet arrêt, l'extension de la dispense de constituer avocat dont bénéficie le contentieux électoral au contentieux relatif aux représentants de proximité, en l'absence de référence textuelle explicite, s'appuyait sur le mode de désignation des représentants de proximité, lesquels sont reliés soit par l'appartenance soit par l'investiture au CSE et épousent la durée des mandats de ses élus. Dans le présent arrêt, les juges insistent cette fois sur le fait que la consultation référendaire se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral comme pour mieux légitimer l'assimilation au contentieux électoral et la dispense de constituer avocat qui lui est attaché malgré l'absence de référence textuelle explicite en ce sens.

On peut imaginer que la Cour de cassation statuera dans le même sens concernant les contestations relatives aux consultations visant approuver un accord collectif négocié avec un salarié mandaté (C. trav., art. L. 2232-23-1, L. 2232-24 et L. 2232-26) ou encore visant à ratifier un projet d'accord dans les entreprises de moins de onze salariés ou ayant un effectif compris entre onze et vingt salariés tout en étant dépourvues de CSE (C. trav., art. L. 2232-21 et L. 2232-23).

Christophe Mariano