



## **Notice au rapport relative à l'arrêt n° 131 du 31 janvier 2023 Pourvoi n° 22-11.770 – Chambre sociale**

L'arrêt du 31 janvier 2024 se prononce pour la première fois sur la question de savoir quels moyens de légalité peuvent être invoqués par un salarié, au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif soulevée par lui dans un litige prud'homal individuel, en application de la décision du Conseil constitutionnel qui lui en a ouvert expressément la possibilité<sup>1</sup>.

Le grief d'illégalité de l'accord collectif invoqué en l'espèce, à savoir le défaut d'habilitation des délégués syndicaux ayant signé l'accord collectif sans avoir été désignés de nouveau après les élections professionnelles, est une question de validité de l'accord collectif et de compétence de ses signataires mais un tel grief était-il invocable par les salariés qui ne sont ni les négociateurs ni les signataires de l'accord collectif ?

Dans la distinction traditionnelle en contentieux administratif entre moyens de légalité interne (le fond du droit) et moyens de légalité externe (les conditions d'adoption de l'acte réglementaire), la question de la compétence de l'auteur de l'acte attaqué relève de la légalité externe mais elle est considérée comme étant d'ordre public et comme devant être soulevée d'office par le juge. Par ailleurs, le Conseil d'État juge par une jurisprudence établie<sup>2</sup>, qu'en « raison de la permanence de l'acte réglementaire, la légalité des règles qu'il fixe, comme la compétence de son auteur et l'existence d'un détournement de pouvoir doivent pouvoir être mises en cause à tout moment, [tant par voie d'action que par voie d'exception], de telle sorte que puissent

---

<sup>1</sup> [Cons. const., 21 mars 2018, décision n° 2018-761 DC, Loi ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social.](#)

<sup>2</sup> [CE, Ass., 18 mai 2018, n° 414583, publié au Recueil Lebon.](#)

toujours être sanctionnées les atteintes illégales que cet acte est susceptible de porter à l'ordre juridique ».

Cette règle a d'ailleurs été appliquée par le Conseil d'État dans un arrêt d'assemblée du 22 juillet 2015, dans une hypothèse où le vice d'illégalité de l'accord collectif valant plan de sauvegarde de l'emploi était exactement le même que dans le présent pourvoi et le recours contre la décision administrative d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par le DIRECCTE intenté par un salarié<sup>3</sup>.

La chambre sociale de la Cour de cassation décide de s'inspirer de ces principes du droit administratif compte tenu de la double nature, réglementaire et contractuelle, de l'accord collectif. Et ce d'autant plus qu'en l'espèce l'exception d'illégalité était soulevée par un salarié auquel l'accord collectif s'applique en raison de son aspect réglementaire.

Elle juge ainsi que le grief tiré du non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires, telles que prévues, pour les accords d'entreprise ou d'établissement, par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du code du travail, peut être utilement invoqué par un salarié à l'appui d'une exception d'illégalité.

En revanche, elle précise que le salarié ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord collectif a eu lieu, en s'inspirant là encore de la jurisprudence administrative qui considère que les « conditions d'édition de [l'acte réglementaire], les vices de forme et de procédure dont il serait entaché ne [peuvent] être utilement invoqués que dans le cadre du recours pour excès de pouvoir dirigé contre l'acte réglementaire lui-même et introduit avant l'expiration du délai de recours contentieux »<sup>4</sup>.

Il sera rappelé qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que les signataires d'un accord collectif ne sont pas recevables à invoquer par voie d'exception l'illégalité d'une clause de cet accord collectif<sup>5</sup>.

L'organisation syndicale non signataire de l'accord collectif est en revanche recevable à invoquer, par voie d'exception, « l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi »<sup>6</sup>.

---

<sup>3</sup> [CE, Ass., 22 juillet 2015, n° 385668, publié au Recueil Lebon.](#)

<sup>4</sup> [CE, Ass., 18 mai 2018, n° 414583, publié au Recueil Lebon](#), précité.

<sup>5</sup> [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-18.442, publié au Bulletin et au Rapport annuel](#); [Soc., 19 octobre 2022, pourvoi n° 21-15.270, publié au Bulletin.](#)

<sup>6</sup> [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-18.442, publié au Bulletin et au Rapport annuel.](#)

L'arrêt du 31 janvier 2024 ne se prononce pas sur la possibilité pour une telle organisation syndicale ayant participé à la négociation de l'accord collectif mais ayant refusé de le signer d'invoquer, au soutien de son exception d'illégalité, un moyen tiré des conditions dans lesquelles la négociation a eu lieu.

Sur le fond, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que le juge, saisi d'un recours en nullité contre les conventions ou accords collectifs, apprécie leur conformité au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la conclusion de ces conventions ou accords collectifs.

Or ce n'est que par arrêt du 22 septembre 2010<sup>7</sup>, que la Cour de cassation a jugé que « le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin ».

La cour d'appel ne pouvait donc pas accueillir l'exception d'illégalité en cause, aux motifs que les premières élections professionnelles postérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail se sont tenues dans l'entreprise au mois de juin 2010, soit antérieurement à la signature de l'accord collectif du 1<sup>er</sup> juillet 2010, et que les mandats de délégués syndicaux signataires de cet accord n'ont pas été renouvelés entre ces élections et la signature de l'accord collectif. En effet, l'arrêt rendu par la chambre sociale le 10 mars 2010<sup>8</sup>, soit antérieurement à la signature de l'accord collectif, ne concerne que le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise et l'arrêt du 22 septembre 2010 relatif au mandat du délégué syndical est postérieur à la signature de l'accord collectif.

C'est dès lors à tort que la cour d'appel en a conclu que l'accord collectif était invalide et son arrêt est cassé sur ce point.

---

<sup>7</sup> [Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, Bull. 2010, V, n° 188, publié au Rapport annuel.](#)

<sup>8</sup> [Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.347, Bull. 2010, V, n° 58, publié au Rapport annuel.](#)