



## Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

### **Un syndicat signataire d'un accord collectif dans le secteur privé n'est pas recevable à contester sa légalité par voie d'exception**

**Public concerné** : organisations syndicales et délégués syndicaux du secteur privé, CSE, salariés ; **Thème** : négociation collective ; **Résumé** : Un syndicat signataire d'un accord collectif n'est pas recevable à contester sa légalité en justice par voie d'exception. Il convient donc d'être particulièrement vigilant sur les termes de l'accord avant de le signer.

#### **1. Contestation d'un accord collectif : action en nullité et exception d'illégalité**

Il existe deux voies pour les syndicats pour contester un accord collectif : l'action en nullité et l'exception d'illégalité.

**L'action en nullité** a pour objet de demander, à titre principal, l'annulation d'un accord collectif illégal ou de l'une de ses dispositions. Elle doit être exercée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans les deux mois suivants la notification de l'accord ou, dans tous les autres cas, dans les deux mois suivant sa publication sur le site « Legifrance.fr » (art. L.2262-14 C. travail). L'action en nullité, si elle prospère, a pour effet de sortir l'acte contesté de l'ordre juridique. Elle vaut pour tous.

**L'exception d'illégalité** vise à écarter d'un litige un accord collectif illégal qui ferait obstacle aux demandes principales. Elle n'est soumise à aucun délai, si ce n'est la prescription des demandes principales. Si elle prospère, l'exception d'illégalité a pour effet d'écarter l'application de l'acte illicite au litige.

Dans deux décisions récentes, la Cour de cassation a considéré que le signataire d'un accord collectif n'était pas recevable à en contester la légalité en justice par voie d'exception.

#### **2. Le signataire d'un accord collectif irrecevable à contester sa légalité par voie d'exception**

Selon la jurisprudence, **un syndicat non signataire d'un accord collectif est recevable à contester la légalité d'une clause de cet accord** lorsque celle-ci s'oppose à l'exercice de ses droits propres résultant de prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi. (Cass. soc. 2.3.2022, n°20-18442)

A contrario, « le comité d'entreprise, signataire d'un accord de participation, n'est pas recevable à invoquer, par voie d'exception, l'illégalité d'une clause de cet accord. » (Cass. soc. 19.10.2022, n°21-15.270)

Bien que rendu à propos d'un comité d'entreprise, ce second arrêt peut être transposé aux organisations syndicales : **un syndicat n'est recevable à contester la légalité d'un accord collectif par voie d'exception que s'il ne l'a pas signé.**

### **3. Conseils aux syndicats**

Un syndicat peut toujours **dénoncer un accord** conclu pour une durée indéterminée. Auquel cas, bien que la jurisprudence ne soit pas prononcée sur ce cas, le syndicat pourrait être jugé recevable à invoquer son illégalité par voie d'exception.

Ainsi, **les syndicats doivent être particulièrement vigilants sur les termes des accords collectifs qu'ils signent.** Il est vivement conseillé de faire relire tout projet d'accord rédigé par l'employeur par un juriste ou un avocat spécialisé en droit du travail avant sa signature.

Si un accord signé s'avère contenir des clauses illicites, il reste envisageable de :

- **agir en nullité dans les deux mois suivant sa notification ou sa publication** (L.2262-14 CT) par assignation devant le tribunal judiciaire ;
- **dénoncer l'accord**, s'il est conclu pour une durée indéterminée, par courrier recommandé avec avis de réception adressé à l'employeur et aux organisations syndicales signataires.

### **4. Conseil rédactionnel à inclure dans un accord**

Il peut être utile de prévoir en fin d'acte une clause réservant le droit des parties de contester la validité de l'accord si une cause de nullité apparaît après sa signature. Par exemple :

« Article XXX : Réserve de validité

La signature du présent acte n'emporte pas renonciation des parties à en contester la validité, pour quelle que cause que ce soit, dans le délai de deux mois prévu à l'article L.2262-14 du code du travail. »

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - Février 2023