

Durée du Travail

DUREE DU TRAVAIL – Réduction du temps de travail – Accord 35 heures – Référendum – Modalités d'organisation – Nécessité d'une négociation – En l'absence d'accord, respect des principes généraux du droit électoral – Organisation du vote par collèges électoraux – Obligation pour l'employeur en vertu du principe d'égalité de diffuser l'information syndicale.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE CLERMONT-FERRAND
(Référé)

26 février 2001

**Fédération Nationale des Industries Chimiques
(FNIC CGT) contre Manufacture Française
des Pneumatiques Michelin (MFPM)**

EXPOSE DU LITIGE ET DES PRETENTIONS DES PARTIES :

EXPOSE DE LA DEMANDE DE LA FNIC CGT :

(...)

La FNIC CGT fait valoir que l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 prévoit que dans les entreprises pourvues de représentation syndicale, pour ouvrir droit aux allègements, la mise en place des 35 heures doit faire l'objet d'un accord, soit signé

par un syndicat ou plusieurs syndicats majoritaires, soit approuvé par la majorité du personnel ;

La FNIC CGT précise que la consultation du personnel peut intervenir soit avant la signature de l'accord, soit après, et qu'elle doit être demandée par une ou plusieurs organisations syndicales signataires ;

Que l'article L. 433-9 du Code du Travail indique que : *"les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort et en la forme des référés"* ;

La FNIC CGT estime que l'article 19 III.-2 § de la loi qui énonce que *"l'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel"*, ne signifie pas que les modalités définies dans le projet d'accord doivent s'imposer aux organisations syndicales, ce qui reviendrait à laisser à l'employeur, auteur du projet d'accord, imposer unilatéralement et intégralement ses directives à cet égard ;

La FNIC CGT soutient que la circulaire du 3 mars 2000 fiche 35 et les positions doctrinaires qui prévoient le contraire

ne s'imposent pas au tribunal, n'ayant aucune force obligatoire et interprétant la loi de façon erronée ;

La FNIC CGT fait remarquer que les modalités d'organisation et de déroulement de la consultation du personnel sont envisagées à l'article 19 V de la loi : que l'interprétation de l'alinéa 3 du paragraphe III-2 n'est donc pas d'apporter une précision sur les modalités et d'organisation du référendum - que le texte légal n'a pas encore abordé à ce stade - mais simplement d'indiquer les différents thèmes pouvant faire l'objet d'un accord 35 heures, parmi lesquels figurent les modalités d'organisation et de déroulement d'un éventuel référendum demandé par les organisations syndicales représentatives ;

La FNIC CGT estime que cette disposition prend un sens uniquement dans l'hypothèse d'un référendum postérieur à la signature de l'accord par les organisations syndicales minoritaires ;

La FNIC CGT fait remarquer que le référendum intervenant avant la signature syndicale, on ne peut pas considérer qu'il y ait accord ; que tel n'est pas le cas lorsque le référendum est antérieur à la signature de l'accord 35 heures ; que dans une telle situation, les négociations avec entre la direction et les organisations syndicales sur les modalités du référendum doivent porter sur un projet d'accord spécifique et autonome ;

La FNIC CGT confirme qu'un tel accord entre la direction de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise devait impérativement être recherché à la suite de la demande du délégué syndical central de la Fédération Chimie Energie CFDT ;

Qu'à défaut d'accord unanime, la direction pouvait appliquer ses propres dispositions éventuellement identiques à celles que la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin avait indiquées dans le projet d'accord 35 heures ... et que les organisations syndicales pouvaient ensuite le contester en saisissant le Tribunal d'Instance pour obtenir son arbitrage sur les points faisant difficulté en application de l'article L. 433-9 du Code du Travail visé expressément par l'article 19 de la loi ;

La FNIC CGT relève que la direction de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin n'a aucunement convoqué les organisations syndicales pour ouvrir des négociations sur les modalités d'organisation et de déroulement de la négociation du personnel ; que c'est d'autant plus vrai que les débats qui sont intervenus n'ont jamais porté sur ce sujet car, jusqu'à la dernière réunion de négociation du 19 décembre 2000, aucun des représentants des organisations syndicales n'envisageait d'en faire la demande et que la question n'a pas pu être mise au débat ;

La FNIC CGT en veut pour preuve que la Fédération Chimie Energie CFDT elle-même, pourtant demanderesse du référendum, a sollicité des modifications des dispositions du projet d'accord lors de la précédente instance devant le Tribunal d'Instance ;

La FNIC CGT soutient qu'il est constant que ce projet d'accord a été rédigé uniquement par l'employeur et que cette partie de l'accord qui concerne la consultation du personnel n'a en tout cas jamais été discutée lors des réunions et encore moins amendée à la suite des propositions des organisations syndicales ;

La FNIC CGT souligne que la direction de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin s'est contentée de leur écrire pour leur indiquer que le référendum se déroulerait le 29 mars 2001 et conformément à l'article 6.2 et aux annexes 5 et 6 de ce qu'elle qualifierait elle-même de projet d'accord ! ; (...)

Sur la définition du rôle du représentant désigné par les organisations syndicales pour assister au déroulement des opérations électorales :

La FNIC CGT précise que les paragraphes 8.1, 8.2, 9 et 10 de l'annexe 6 du projet d'accord prévoient que *«Une personne, membre du personnel, désignée par la direction, assistera le bureau pour toutes les opérations de la consultation y compris le dépouillement ; son rôle sera consultatif. Chaque organisation syndicale a la possibilité de désigner un membre du personnel qui pourra être présent dans le bureau de vote pendant les opérations électorales.»* ;

La FNIC CGT estime que, pour un scrutin transparent et respectueux des droits de chacun :

- l'employeur n'a pas à désigner de représentant dans le cadre des opérations électorales, le bureau de vote pouvant toujours s'adresser à lui en cas de difficulté pour prendre son avis ;
- que le rôle des représentants désignés par les organisations syndicales est très insuffisamment défini et qu'il convient de préciser à l'avance et pour prévenir toute contestation, le cadre de ses interventions afin qu'il puisse exercer pleinement son contrôle sur la régularité des opérations de consultation du personnel ; (...)

Sur les modalités d'organisation du vote par correspondance :

La FNIC CGT demande une modification des dispositions du projet d'accord relatives au vote par correspondance en s'inspirant de la clause proposée par la Fédération Chimie Energie CFDT lors de la précédente instance : la FNIC CGT demande de garantir que le salarié votant par correspondance, dispose de toutes les informations nécessaires pour voter en toute connaissance de cause et sans risquer de voir annuler son vote par une mauvaise manipulation (...)

Sur l'organisation du vote des salariés par catégories ou, à défaut, par collèges électoraux :

La FNIC CGT s'oppose fermement à ce qu'il n'y ait qu'un collègue électoral car le projet d'accord élaboré par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin contient des dispositions radicalement différentes en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail pour les salariés postés, les salariés non postés et pour les cadres dirigeants ou autonomes ;

La FNIC CGT précise que la distinction entre ces catégories de personnel postés / non postés est concrétisée par la convention collective nationale du caoutchouc et reprise par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin dans ses accords d'entreprise ;

La FNIC CGT demande que l'organisation du vote permette de connaître l'avis de ces trois catégories de salariés sur le projet d'accord : elle précise qu'étant donné les différences de statuts que le projet préconise de mettre en place pour ces trois catégories de personnel, il est essentiel que le vote favorable de l'une de ces catégories ne vienne pas occulter l'opposition massive de l'autre ;

La FNIC CGT souligne que le référendum prévu par la loi du 19 janvier 2000 n'a pas seulement été conçu par le législateur comme une formalité nécessaire pour obtenir une aide de l'état mais aussi comme un outil de recherche d'une acceptation majoritaire, par les salariés auxquels elles s'appliquent, des nouvelles règles instituées par l'accord lorsque la recherche de la signature d'une ou plusieurs organisations syndicales majoritaires a échoué ;

La FNIC CGT fait valoir que les organisations syndicales ont besoin de connaître la position réelle des salariés avant de signer ou non le projet d'accord, ne serait-ce que pour isoler les points qui font difficulté et essayer de «revoir la copie» à cet égard ;

La FNIC CGT estime que l'argument selon lequel le projet d'accord serait un tout indivisible ne saurait faire obstacle à cet objectif de transparence puisque, si l'accord est finalement signé, le caractère majoritaire du vote, notamment pour le

bénéfice des allègements sociaux, continuera à être apprécié au niveau de l'ensemble du personnel ;

(...)

A titre infiniment subsidiaire, la FNIC CGT demande que le vote des salariés soit à tout le moins recueilli par collègues électoraux, la loi du 19 janvier 2000 se référant d'ailleurs de manière explicite aux règles du droit électoral ;

(...)

La FNIC CGT propose, en tout état de cause, de remplacer la dernière phrase du paragraphe 3 de l'annexe 6 du projet d'accord par la phrase suivante : *"Les listes électorales seront mises à la disposition des salariés dans plusieurs conciergeries de chaque établissement au plus tard 10 jours avant la date du scrutin. Une copie sera remise le même jour à chacune des organisations syndicales représentatives"* ;

La FNIC CGT précise qu'en matière d'élections professionnelles, la jurisprudence constante de la Cour de Cassation a toujours indiqué que l'employeur était tenu de communiquer à chacune des organisations syndicales représentatives les listes électorales complètes (Cass. Soc. 14 octobre 1997) pour faciliter leur vérification indispensable qui doit intervenir dans un délai très court, le projet d'accord prévoyant un délai maximum de 4 jours pour présenter des réclamations ;

Sur le contenu de l'information sur le contenu de l'accord et sur la question soumise à consultation adressée aux salariés à J -15 du référendum :

La FNIC CGT souhaite que le contenu de cette information soit précisé et complété ;

(...)

La FNIC CGT fait valoir que l'ensemble de ces documents sera nécessaire à une information complète et objective des salariés et à une consultation du personnel efficace et transparente ;

La FNIC CGT ajoute que les salariés doivent recevoir le texte du projet d'accord dans sa dernière version, susceptible d'être signé ensuite par une organisation syndicale, et non une simple information sur son contenu qui pourrait être partielle ou incomplète ;

La FNIC CGT réfute l'argument selon lequel les salariés ont déjà reçu ce document puisque aucune garantie n'est rapportée de ce qu'ils l'aient conservé depuis, ce d'autant qu'à l'époque, ils étaient informés de la contestation judiciaire ;

La FNIC CGT explique que les salariés doivent être en mesure de connaître la position de chacune des organisations syndicales à l'égard du contenu du projet d'accord pour pouvoir donner un avis éclairé ; qu'en effet, la direction de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin a déployé depuis le début des négociations de très importants moyens financiers pour communiquer directement avec les salariés, en leur adressant notamment des tracts avant et après chaque réunion de négociation, en tenant une ligne téléphonique directe sur ce thème ainsi qu'un site Internet en effectuant un sondage auprès des salariés et en diffusant largement ses résultats statistiques ... ;

La FNIC CGT fait remarquer que les organisations syndicales n'ont pas les moyens financiers d'assurer une propagande identique ;

La FNIC CGT indique qu'il est impératif, et cela ressort des principes essentiels du droit électoral, que chacun puisse faire connaître sa position sur la question soumise au vote des salariés ;

La FNIC CGT estime qu'il est donc indispensable que la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin conserve à sa charge les frais de reproduction et d'envoi des communiqués réalisés par chacune des organisations syndicales, sur un pied d'égalité ;

La FNIC CGT a indiqué renoncer à la procédure devant le tribunal de Grande Instance de Clermont-Ferrand, ce qui est en cours d'officialisation ;

Exposé de la défense de la fédération Chimie Energie CFDT :

La Fédération Chimie Energie CFDT pose la question de savoir si, quand la loi comme le décret parlent d'accord de réduction du temps de travail, il s'agit d'un accord définitif ou d'un projet d'accord ;

La Fédération Chimie Energie CFDT expose que l'article 2-1 du décret du 9 février 2000 dit que la consultation du personnel peut intervenir avant la conclusion de cet accord ;

Elle précise que l'article 19-V de la loi dit *"même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel (...)"* ;

La Fédération Chimie Energie CFDT souligne que les textes légaux et réglementaires parlent d'accord pour l'accord conclu et pour le projet d'accord ;

La Fédération Chimie Energie CFDT estime donc que quand le texte légal parle de "modalités de consultation prévues dans l'accord", cela veut aussi bien dire "le projet d'accord" ;

La Fédération Chimie Energie CFDT en déduit qu'il n'y a pas d'obligation d'engager une négociation spécifique, de signer un accord spécifique sur les modalités de la consultation ;

La fédération Chimie Energie CFDT soutient que, par son subsidiaire, la FNIC CGT anticipe sur la négociation qu'elle appelle de ses vœux ;

La Fédération Chimie Energie CFDT conclut donc au débouté de la demande principale ;

Sur les modalités du référendum :

La Fédération Chimie Energie CFDT reconnaît que les modalités du référendum n'ont pas été négociées ; elle indique que, puisque le débat est engagé devant le tribunal, on peut améliorer des choses : elle se félicite des convergences entre la FNIC CGT et la Fédération Chimie Energie CFDT sur le vote par correspondance, l'information des salariés, les scrutateurs et sur la composition du bureau centralisateur ;

La Fédération Chimie Energie CFDT demande que le représentant de l'employeur ait le même rôle que celui des représentants des organisations syndicales, soit un rôle consultatif ;

(...)

La Fédération Chimie Energie CFDT ajoute qu'elle acquiesce à ce que les salariés aient l'intégralité de l'accord et à ce qu'y soient joints les communiqués des organisations syndicales ;

Par contre, la Fédération Chimie Energie CFDT est en total désaccord sur la division des salariés en fonction des horaires du personnel la Fédération Chimie Energie CFDT précise que cela fait au moins cinq catégories du personnel ;

La Fédération Chimie Energie CFDT estime que, même si on avait l'espoir que les oppositions qui pourraient se manifester ici ou là obligerait la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin à rouvrir les négociations, cela serait un bourbier et que cela pourrait durer longtemps ;

Exposé de la défense de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin :

(...)

Sur la demande principale :

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin estime que, lorsque s'ouvre une négociation, il faut savoir la conclure : elle souligne qu'il y eut presque un an de délibérations - elle a remis toutes les convocations à des réunions de négociations du projet d'accord - ; qu'au moins une centrale syndicale comme la Fédération Chimie Energie CFDT a dit que l'employeur avait fait une avancée significative et a demandé

que le projet d'accord soit soumis à la consultation du personnel ;

(...)

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin affirme que les dispositions concernant les modalités de la consultation du personnel ont été intégrées dans le texte du projet d'accord depuis la réunion plénière de négociations du 25/10/2000 : qu'elles ont été transmises à nouveau (avec de très légères modifications) lors des réunions des 09/11/2000 et 19/12/2000 : que, lors de cette dernière réunion, la FNIC CGT a posé deux questions relatives aux modalités électorales "s'il y a demande de référendum, y aura-t-il envoi du projet d'accord... cela paraît bizarre que les gens consultent les listes électorales aux conciergeries" ;

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin en déduit qu'il est avéré que l'employeur a placé la question à l'ordre du jour des débats au cours des trois réunions successives : la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin en veut pour preuve que la Fédération Chimie Energie CFDT n'aurait pas demandé la consultation du personnel si elle avait été réellement en désaccord avec les modalités électorales prévues par le projet du 19/12/2000 et aurait encore moins réitéré sa demande dans le même état du projet ;

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin estime que les demandes incidentes de la Fédération Chimie Energie CFDT constituent plutôt des demandes de précision plutôt qu'un désaccord avec les modalités de la consultation ; que la Fédération Chimie Energie CFDT a adressé sa lettre, estimant que l'accord était prêt à être soumis à la consultation du personnel et que l'accord s'entend de l'accord signé comme de l'accord lorsque la consultation du personnel est demandée ;

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin conclut donc au débouté de la demande de la FNIC CGT tendant à l'ouverture d'une nouvelle négociation portant sur les modalités d'une consultation du personnel ;

Sur les modalités de la consultation :

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin reconnaît que la demande est recevable ; par contre, la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin rappelle que les modifications doivent être fixées en fonction des principes électoraux et que le Tribunal d'Instance ne peut pas créer des obligations non fixées par la loi ;

Pour les tracts des syndicats, la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin estime que l'employeur n'a pas à se substituer aux syndicats ; que le tribunal ne peut pas engager finalement l'employeur sur des éléments non prévus par les textes légaux ;

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin soutient que les syndicats ont toute liberté de communication par eux-mêmes mais pas par l'employeur et encore moins dans le cadre de la consultation du personnel ;

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin rappelle avoir informé les salariés uniquement sur le contenu de l'accord et sur la question soumise à la consultation mais pas sur l'opinion de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin ;

(...)

Sur les listes électorales :

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin estime que, si un arrêt de la Cour de Cassation dit qu'elles doivent être adressées aux syndicats, cela coûte cher car elles concernent 27000 salariés et qu'un intérêt n'est pas démontré, la preuve n'étant pas rapportée de ce que cela contribuerait à améliorer le dispositif de contrôle de l'inscription des électeurs ;

La Manufacture française des Pneumatiques Michelin conclut au débouté de ce chef de demande ;

(...)

MOTIFS DU JUGEMENT :

(...)

Sur le fond :

Sur la demande principale de négociation d'un protocole pré-électoral :

L'article L 19 V de la loi énonce que ;

"Pour ouvrir droit à l'allègement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (...)" ;

"Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés ;

Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 433-7 du Code du Travail ;

Les modalités d'organisation et du déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du Code du Travail. La consultation a eu lieu pendant le temps de travail" ;

L'article 2-III. 4° du décret n° 2000-113 du 9 février 2000 précise que *"En l'absence d'un tel accord avec l'une ou plusieurs des organisations syndicales dans l'entreprise, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le Tribunal d'Instance, saisi par l'employeur ou une des organisations syndicales, statue en la forme des référés et en dernier ressort sur les modalités d'organisation de la consultation" ;*

Il résulte de ce texte qu'il est impératif que l'entreprise ait recherché un accord avec les organisations syndicales sur les modalités d'organisation et du déroulement du vote et que ce n'est qu'en cas de désaccord sur ces modalités que le Tribunal d'Instance peut les fixer dans les conditions prévues par l'article L. 433-9 du Code du Travail ;

En l'espèce, la Manufacture française des Pneumatiques Michelin a produit, sans être contredite, une lettre du 13 novembre 2000 adressée aux syndicats représentatifs dans l'entreprise par laquelle elle envoyait la version définitive du projet d'accord suite à la réunion paritaire 35 H du 9 novembre 2000 ; le projet d'accord dans sa version du 9 novembre 2000 qui y était joint comportait dans le plan en page 1/31 au chapitre 6 § 6.2 "modalités de la consultation du personnel page 21", ces modalités étant détaillées en page 21 où figurait également la question soumise au vote des salariés ;

La lettre du 12 décembre 2000 a été adressée par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise dans laquelle il était indiqué *"suite à une réunion bilatérale avec la fédération Chimie Energie CFDT qui s'est tenue le 4/12/2000, un nouveau projet d'accord 35 heures a été rédigé. Nous vous proposons d'examiner ce texte en réunion plénière le 19/12/2000 (...)" ;*

Dans le compte rendu de la réunion paritaire "35 heures" du 19 décembre 2000 en page 5/5 il est indiqué ; *"FNIC CGT : s'il y a demande de référendum, y aura-t-il envoi du projet d'accord ? Dans le protocole d'accord, cela paraît bizarre que les gens consultent les listes électorales aux conciergeries ;*

Réponse : *il y aura, conformément à la législation, envoi de l'intégralité du texte du projet d'accord 15 jours avant la consultation" ;*

Il résulte de ces éléments que les syndicats ont eu communication du projet d'accord comprenant les modalités de la consultation du personnel sur lesquelles la FNIC CGT a fait valoir certaines observations et critique. Cependant il n'y a pas eu de rédaction d'un procès-verbal de désaccord ;

Il est démontré qu'il y a eu des négociations entre la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et les syndicats représentatifs dans l'entreprise sur les modalités d'organisation et de déroulement de la consultation qui ont été légalement proposées par l'employeur en application de l'article 19-V précité ;

Il résulte d'un arrêt de la Cour de Cassation du 21 mai 1986 que le protocole d'accord pré-électoral peut être conclu oralement à l'issue d'une réunion de négociation : a contrario, le désaccord de la FNIC CGT exprimé oralement lors de la dernière réunion du 12 décembre 2000 vaut donc procès-verbal de désaccord tacite ;

Il convient en conséquence de débouter la FNIC CGT de sa demande d'organisation par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin d'une telle négociation du protocole pré-électoral et de fixer les modalités qui sont contestées en application de l'article L. 433-9 du Code du Travail ;

SUR LES MODALITES DE LA CONSULTATION :

Sur la composition du bureau de vote :

Sur le représentant de l'employeur et les représentants syndicaux :

Il résulte d'arrêts n° 88-60 534 du 14 mars 1989 et n° 89.61 135 du 25 février 1992 de la demande sociale de la Cour de Cassation qu'un représentant de l'employeur ne peut pas siéger au bureau de vote : mais le protocole pré-électoral ou la décision du juge d'instance peuvent assortir la présence sur les lieux de vote du représentant du personnel dans le bureau de vote à des conditions particulières, en subordonnant, par exemple, cette présence à une demande du président du bureau (Cour de Cassation Chambre Sociale 1^{er} décembre 1983) ;

Les § 8.1, 8.2, 9 et 10 du dispositif de la consultation ne respectent pas ces principes posés par la juridiction suprême ;

Par ailleurs, si on se réfère au protocole d'accord en vue des élections au comité d'établissement 2000-2002 de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, il est indiqué que chaque organisation syndicale peut déléguer un représentant avec mission d'assister aux opérations électorales ;

L'employeur pourra désigner des représentants parmi le personnel de chaque entreprise, mais ils ne pourront intervenir qu'à titre consultatif, à la demande de chaque président de bureau ;

Il convient donc de remplacer les textes précités par le texte suivant :

"Chacune des organisations syndicales représentatives aura la faculté de se faire représenter par une personne, membre du personnel, qui assistera à l'ensemble des opérations de vote et de son dépouillement dans chaque salle où siègera un bureau de vote, afin de contrôler lesdites opérations pour le compte de son mandant ;

Chaque fois que le bureau de vote rencontrera une difficulté sur la solution de laquelle il s'interrogera, il lui sera loisible de consulter ces représentants. Il lui appartiendra de trancher ;

L'employeur pourra désigner des représentants parmi le personnel de chaque entreprise mais ils ne pourront intervenir qu'à titre consultatif, à la demande de chaque président de bureau ;

Le bureau de vote devra inscrire au procès-verbal des opérations de la consultation toute observation, protestation ou contestation qui lui sera présentée par l'un des représentants de l'employeur ou de l'une des organisations syndi-

cales, que ce soit au cours du scrutin, après sa clôture, lors du dépouillement ou à la clôture de celui-ci" ;

Sur les membres des bureaux de vote, du bureau centralisateur et du bureau de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin :

Les chapitres 8, 9 et 10 de l'annexe 6 du projet d'accord prévoient que chacun de ces bureaux est constitué de trois membres comprenant deux électeurs de l'établissement de Clermont-Ferrand parmi les plus âgés et un électeur de l'établissement de Clermont-Ferrand parmi les plus âgés ;

Cette formulation peut prêter à confusion quant à savoir quels seront les élus les plus jeunes et les plus âgés et qui effectuera le choix ;

Il convient de substituer à ce texte les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc en ce qui concerne le bureau électoral soit la phrase suivante :

"Dans chaque secteur, le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés du service et du plus jeune, présents et acceptants. La présidence appartiendra au plus âgé" ;

Sur le vote par correspondance :

Il convient d'avaliser l'accord de la FNIC CGT, de la Fédération Chimie Energie CFTD et de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin sur la modification du texte de l'annexe 6 du projet d'accord concernant le vote par correspondance en ordonnant l'insertion de la phrase suivante : *"le nécessaire à voter comprend, outre le projet d'accord collectif et la question posée, un bulletin «OUI» et un bulletin «NON», une enveloppe de vote ne portant ni signe ni mention, une enveloppe retour, affranchie et libellée à la boîte postale destinataire, et une note explicative de la procédure de vote par correspondance ;*

"Il sera mentionné sur une note à l'attention de chaque électeur qu'il doit placer le bulletin de son choix dans l'enveloppe de vote, placer cette enveloppe de vote sans y porter aucun signe ni mention sur l'enveloppe retour, mentionner sur celle-ci le numéro du bureau de vote sur la liste duquel il est inscrit, ses noms, ses prénoms et numéro d'identification, et la signer à l'emplacement prévu à cet effet avant de la porter à un bureau de poste avant 10 heures le jour prévu pour le déroulement du référendum" ;

Sur le lieu d'affichage des listes électorales contesté par la Fédération Chimie Energie à l'occasion de l'ordonnance du 19 janvier 2001 :

Il est prévu par le chapitre 3 de l'annexe 6 du projet d'accord que l'affichage des listes électorales se fera dans la conciergerie de chaque établissement de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin ;

Un tel affichage ne répond pas aux conditions légales : il a été jugé par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation n° 89-61.544 du 7 novembre 1990 que l'affichage doit se faire sur les panneaux de la direction destinés à cet effet ;

Il résulte de la convention collective nationale du caoutchouc que les listes des électeurs doit être affichée dans chaque secteur de vote : il convient de modifier le projet d'accord dans ce sens ;

Sur la communication des listes électorales aux organisations syndicales :

Il résulte d'un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation n° 96-60 037 du 14 octobre 1997 que lorsqu'un syndicat représentatif en fait la demande, l'employeur est tenu de lui communiquer la copie des listes électorales ;

L'argument du coût de cette communication, qui peut sembler pertinent dans la capitale auvergnate, ne saurait l'être dans une entreprise d'envergure internationale et ne peut aller à l'encontre du droit des syndicats à obtenir la copie des listes électorales qu'il convient, en conséquence, d'ordonner, cette communication devant se faire au plus tard le jour de l'affichage des listes ;

Sur le vote par un collège unique :

Sur la demande de vote par catégorie :

Il est indiqué dans l'article 19 V de la loi du 19 janvier 2000 précitée que *"Les modalités d'organisation et du déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du Code du Travail. La consultation a eu lieu pendant le temps de travail"* ;

L'article L. 433-9 § 3 du Code du Travail prévoit que : *"Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales dont l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort et en la forme des référés"* ;

Le Tribunal d'Instance est compétent pour modifier le nombre des collèges fixé par la loi lorsqu'il y a absence d'accord dérogoratoire ou existence d'un accord dérogoratoire non unanime ou pour rectifier l'accord qui en a fixé le nombre et il ne peut qu'appliquer le droit commun sans pouvoir modifier le nombre de collèges ainsi défini par le droit commun (Cour de Cassation, Chambre Sociale 7 mai 1986 et 18 février 1988) ;

L'inspecteur du travail n'a compétence que pour les désaccords sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux (L. 423-3 du Code du Travail) ;

La loi du 19 janvier 2000 et le décret du 9 février 2000 n'ont pas fixé de nombre de collègues : ils doivent être fixés dans l'accord et à défaut ce sont les principes généraux du droit électoral que le juge d'instance doit appliquer ;

En l'espèce, le principe du collège unique n'a pas fait l'objet d'un accord entre la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et les syndicats représentatifs dans l'entreprise : c'est la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin qui a unilatéralement fixé cette règle dans le projet d'accord qui a fait l'objet d'une constatation de désaccord tacite ;

La demande de création des catégories de salariés doit s'analyser en une demande de modification de la composition des collèges ;

Or, leur composition n'aurait pu être modifiées qu'ensuite d'un accord unanime des organisations syndicales ou, à défaut par l'inspecteur du travail. Le projet d'accord non encore soumis à la consultation des salariés ne peut valoir accord unanime des syndicats ;

Il convient de nous déclarer incompétent pour juger cette demande et de renvoyer la FNIC CGT à mieux se pourvoir ;

Sur la demande de création de collèges :

Il convient d'appliquer les principes généraux du droit commun en matière d'élections professionnelles ;

L'article L. 423-6 du Code du Travail prévoit qu'il n'y a qu'un seul collège dans les établissements ne dépassant pas vingt-cinq salariés et l'élisant qu'un délégué titulaire et un délégué suppléant ;

Il résulte de l'article L. 433-2 du Code du travail concernant les élections au comité d'entreprise et de l'article L. 423-2 du Code du Travail concernant les élections des délégués du personnel que ;

Les deux collèges de droit commun dans les établissements comportant moins de vingt-cinq ingénieurs et cadres sont :

- un premier collège groupant tous les ouvriers et employés de l'établissement ;
- un second collège groupant tout le reste du personnel ;

Les trois collèges de droit commun dans les établissements comportant au moins vingt-cinq cadres sont :

- un premier collège groupant tous les ouvriers et employés de l'établissement ;
- un second collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

- un troisième collège comprenant les ingénieurs, chefs de service et cadres assimilés ;

pour modifier le nombre des collèges électoraux, l'unanimité de toutes les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (article L. 433-2 § 2 et L. 423-2 § 2 du Code du Travail) ;

Comme il n'y a pas eu accord unanime des syndicats représentatifs dans la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin, il convient d'appliquer le droit commun de deux et trois collèges avec la composition prévue par le droit du travail ;

Sur la demande d'envoi aux électeurs du texte de l'accord, de la question et des professions de foi des syndicats :

Il résulte d'un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation n° 82-60. 387 du 20 juillet 1983 que l'organisation matérielle des élections incombe à l'employeur ;

Il est constant que depuis la date du 8 janvier 2001 à laquelle les salariés ont eu le texte du projet d'accord et la question posée, il s'est écoulé un mois et demi et il y a eu deux décisions de justice ; par ailleurs le document d'origine est modifié, en ce qui concerne la consultation par la présente ordonnance, qui est une condition substantielle du référendum ;

Il convient en conséquence, afin d'éviter une confusion dans l'esprit des électeurs sur les conditions du référendum, d'ordonner que leur soit envoyé le texte du projet d'accord en y insérant une page appelant leur attention sur les nouvelles modalités du vote organisées par la présente ordonnance qui devront y être précisément décrites ; la question posée devra être jointe à cet envoi ;

Il résulte d'un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation n° 83-60 746 du 6 juillet 1983 que, dans le cadre de l'article L. 423-13 du Code du Travail, qu'à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales, le juge peut décider que l'employeur sera tenu d'adresser aux salariés votant par correspondance une circulaire de propagande des syndicats présentant des candidats ;

Cette disposition est prévue dans la propagande électorale prévue dans le protocole d'accord en vue des élections des membres du comité d'établissement année 2000-2002 ;

En l'espèce, la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin a adressé aux électeurs une pochette luxueuse comprenant treize pages pour assurer la promotion du projet d'accord qui a pour titre *"Comprendre pour choisir les enjeux du référendum"*, en leur adressant notamment des tracts avant et après chaque réunion de négociation, en tenant une ligne téléphonique directe sur ce thème ainsi qu'un site Internet, en effectuant un sondage auprès des salariés et en diffusant largement ses résultats statistiques : la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin n'a pas lésiné dans les moyens mis en œuvre pour assurer cette promotion ;

Il convient d'assurer l'égalité entre la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin et les syndicats dans le cadre de la propagande électorale en ordonnant à l'employeur de joindre au projet d'accord et à la question le communiqué rédigé par chaque organisation syndicale sur le projet d'accord ;

Ce communiqué devra être rédigé par les soins de chaque organisation syndicale qui le souhaite sur un support n'excédant pas un format A4 recto verso et devra être transmis à M. Blanchet au plus tard vingt jours avant la date prévue pour la consultation du personnel ;

Par contre les organisations syndicales devront fournir la totalité des professions de foi à adresser aux électeurs ;

Il n'est pas inéquitable de laisser à la FNIC CGT les frais irrépétibles qu'elle a engagés ;

L'exécution provisoire est de plein droit ;

PAR CES MOTIFS :

(...)

Débutons la FNIC CGT de sa demande d'organisation par la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin d'une négociation du protocole pré-électoral du référendum ;

Sur les modalités de la consultation électorale en vue du référendum du 29 mars 2001 :

En ce qui concerne la composition du bureau électoral :

Ordonnons que les modalités prévues dans l'annexe 6 du projet d'accord seront remplacées par les dispositions suivantes ;

"Chacune des organisations syndicales représentatives aura la faculté de se faire représenter, chacune, par une personne, membre du personnel, qui assistera à l'ensemble des opérations de vote et de son dépouillement dans chaque salle où siègera un bureau de vote, afin de contrôler lesdites opérations pour le compte de son mandant ;

Chaque fois que le bureau de vote rencontrera une difficulté sur la solution de laquelle il s'interrogera, il lui sera loisible de consulter ces représentants. Il lui appartiendra de trancher ;

Le bureau de vote devra inscrire au procès-verbal des opérations de la consultation toute observation, protestation ou contestation qui lui sera présentée par l'un des représentants de l'employeur ou de l'une des organisations syndicales, que ce soit au cours du scrutin, après sa clôture, lors du dépouillement ou à la clôture de celui-ci" ;

Et "dans chaque secteur, le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés du service et du plus jeune, présents et acceptants. La présidence appartiendra au plus âgé" ;

Sur les modalités du vote par correspondance ;

Ordonnons que les modalités prévues par le projet d'accord seront complétées par les dispositions suivantes ;

"Le nécessaire à voter comprend, outre le projet d'accord collectif et la question posée, un bulletin «OUI» et un bulletin «NON», une enveloppe de vote ne portant ni signe ni mention, une enveloppe retour, affranchie et libellée à la boîte postale destinataire, et une note explicative de la procédure de vote par correspondance ;

L'employeur pourra désigner des représentants parmi le personnel de chaque entreprise mais ils pourront intervenir qu'à titre consultatif, à la demande de chaque président de bureau ;

Il sera mentionné sur une note à l'attention de chaque électeur qu'il doit placer le bulletin de son choix dans l'enveloppe de vote, placer l'enveloppe de vote sans y porter aucun signe ni mention sur l'enveloppe retour, mentionner sur celle-ci le numéro du bureau de vote sur la liste duquel il est inscrit, ses noms, ses prénoms et numéro d'identification, et la signer à l'emplacement prévu à cet effet avant de la porter à un bureau de poste avant 10 heures le jour pour le déroulement du référendum" ;

Sur la publicité des listes électorales ;

Ordonnons la modification du chapitre 3 de l'annexe 6 du projet d'accord ;

Ordonnons l'affichage des listes électorales sur les panneaux de la direction destinés à cet effet et dans chaque secteur de vote au plus tard 10 jours avant la date du scrutin ;

Ordonnons à la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin de délivrer à chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise une copie de chaque liste électorale au plus tard le jour de l'affichage des listes électorales ;

Sur la demande d'envoi aux électeurs du texte de l'accord, de la question et des professions de foi des syndicats ;

Ordonnons que ;

La Manufacture Française des Pneumatiques Michelin adresse une information au domicile de chacun des salariées 15 jours avant la date prévue pour la consultation qui devra impérativement contenir :

- le projet d'accord dans son intégralité, en y insérant une page appelant leur attention sur les nouvelles modalités du

vote organisées par la présente ordonnance qui devront y être précisément décrites,

- le libellé de la question tel que figurant à l'annexe V du projet d'accord et reproduit sur une feuille à part ,

- le communiqué rédigé par chaque organisation syndicale sur le projet d'accord ;

Précisons que ce communiqué devra être rédigé par les soins de chaque organisation syndicale qui le souhaite sur un support n'excédant pas un format A4 recto verso et devra être transmis à M. Blanchet au plus tard 20 jours avant la date prévue pour la consultation du personnel en autant d'exemplaires que d'électeurs la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin devant assurer leur envoi à la date prévue, avec le projet d'accord et le libellé de la question posée ;

Sur l'unicité du collège ;

Nous déclarons incompétent pour juger de la demande de la FNIC CGT en création de catégories ;

La renvoyons à mieux se pourvoir ;

Ordonnons la création :

• Dans les établissements de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin comprenant moins de vingt-cinq ingénieurs et cadres ;

- d'un premier collège groupant tous les ouvriers et employés de l'établissement ;

- d'un second collège groupant tout le reste du personnel ;

• Dans les établissements de la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin comportant au moins vingt-cinq cadres la création

- d'un premier collège groupant tous les ouvriers et employés de l'établissement

- d'un second collège comprenant les techniciens, agents de maîtrise et assimilés ;

- d'un troisième collège comprenant les ingénieurs, chefs de service et cadres assimilés.

(Mme Schram, Prés. - Mes Baumgarten, SCP Vignancour Dischamp, Legrand, Av. - MM. Carrusca, Douchet, Mandataires synd.)

NOTE - Ce jugement constitue le second volet du contentieux opposant depuis le début de l'année 2001 la CGT à la Manufacture Française des Pneumatiques Michelin (MFPM) et à la Fédération Chimie Energie CFDT sur la question d'une consultation du personnel dans le cadre des dispositions de l'article 19, § V, de la loi du 19 janvier 2000.

Dans un premier temps en effet le débat portait sur la possibilité, contestée par la CGT, pour le secrétaire de la FCE CFDT, extérieur à l'entreprise, de demander l'organisation d'une telle consultation alors que la section syndicale et les délégués syndicaux CFDT s'y refusaient. Cette question ne fût finalement pas tranchée au fond par le Tribunal de Grande Instance puisque, après une scission dans ses rangs, la FCE CFDT désigna un nouveau délégué syndical central qui formula à son tour une demande de consultation du personnel.

Le Tribunal d'Instance fût donc saisi par la CGT qui d'une part contestait qu'une négociation ait réellement eût lieu sur les modalités d'organisation et de déroulement de cette consultation, et contestait d'autre part ces modalités telles que figurant dans le projet d'accord.

Sur la première demande, le Tribunal d'Instance souligne que, lorsque la consultation du personnel intervient avant la signature de l'accord, il ne suffit pas que le projet d'accord ait prévu les modalités du scrutin, il faut encore que ces dispositions aient fait l'objet d'une réelle négoc-

ciation entre l'employeur et les organisations syndicales. Le juge estime cependant qu'en l'espèce les pièces produites par l'employeur prouvaient qu'il y aurait eu une discussion entre l'employeur et les syndicats sur cette partie de l'accord et qu'un "procès-verbal de désaccord tacite" serait intervenu à l'issue des réunions de négociation.

Le Tribunal d'Instance accueille ensuite pratiquement toutes les autres demandes de la CGT tendant à la modification de certaines modalités d'organisation et de déroulement de la consultation prévues dans le projet d'accord.

La CFDT, à l'origine de la demande de consultation sur la base du projet d'accord présenté par Michelin, partageait d'ailleurs curieusement une partie de ces contestations.

Le juge s'est très largement inspiré des règles du droit électoral et de la jurisprudence de la Cour de Cassation rendue en matière d'élections professionnelles, comme l'y invite d'ailleurs l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

Parmi les modalités fixées par le Tribunal d'Instance, citons notamment :

- une définition claire du rôle des représentants de l'employeur et des organisations syndicales lors des opérations de vote (p. 165, 1^{re} colonne),
- une précision très scrupuleuse du contenu du nécessaire à voter dans le cadre du vote par correspondance,
- une communication obligatoire des listes électorales aux organisations syndicales représentatives, sans que le coût de cette communication puisse être opposé en l'espèce (p. 165, derniers § de la 2^e colonne).

Mais les deux apports principaux de cette décision sont :

1) L'affirmation du principe de l'organisation du vote par collèges électoraux (p. 166, 1^{re} colonne), conformément au droit commun des élections professionnelles : le fait que pour ouvrir droit à allègement, l'accord doit être approuvé par la majorité des voix des salariés de la société concernés par l'accord ne signifie pas que le vote doit être organisé en un collège unique.

En effet, les projets d'accord d'aménagement et réduction du temps de travail contiennent des dispositions souvent radicalement différentes en matière d'aménagement et réduction du temps de travail selon qu'il s'agit du per-

sonnel ouvrier, ETAM ou cadre, et même à l'intérieur de chacune de ces catégories.

Ainsi si la question se pose au plan purement théorique dans les mêmes termes (approuvez-vous ou non le projet d'accord soumis à la signature des organisations syndicales ?), les conséquences pour les salariés sont totalement différentes.

Or, trop souvent le vote majoritaire dans l'entreprise vient occulter l'opposition massive d'une catégorie de personnel "oubliée" voire lésée par l'accord.

L'organisation du vote par collège permet aux organisations syndicales d'être en mesure de savoir si l'une de ces catégories s'oppose majoritairement à l'accord, même si un vote globalement majoritaire ressort en définitive, et ce, afin de pouvoir décider en toute connaissance de cause de signer le projet d'accord ou de soumettre à l'employeur des propositions de modification des dispositions qui concernent spécifiquement la catégorie de salariés mécontents.

2) L'obligation pour la société d'adresser en même temps que l'accord et le texte de la question posée un tract rédigé par chacune des organisations syndicales, afin d'assurer une diffusion égale des positions de chacun (p. 166, 2^e colonne).

Ici encore, le Tribunal d'Instance applique le droit commun électoral qui impose d'assurer l'égalité entre les candidats ou les thèses en présence.

Après avoir constaté que Michelin n'avait "*pas lésiné dans les moyens mis en œuvre pour assurer la promotion*" du projet d'accord (pochette luxueuse de treize pages, tracts avant et après chaque réunion de négociation, numéro vert, site Internet, sondage), le Tribunal d'Instance ordonne à l'employeur de joindre au projet d'accord et à la question un communiqué rédigé par chaque organisation syndicale.

L'organisation du référendum en un collège unique soutenu par une propagande massive de l'employeur apparaît souvent comme un coup de force pour obtenir des allègements avec la bienveillance d'une organisation syndicale ou d'un salarié mandaté.

L'application du droit commun électoral des élections professionnelles à la consultation prévue à l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 restaure un peu de démocratie et rétablit un peu d'équilibre au sein de l'entreprise.

Christophe BAUMGARTEN et Isabelle TARAUD,
Avocats à la Cour