

SYNDICAT PROFESSIONNEL – Représentativité – Défaut – Conséquence – Principe d'égalité de traitement – Bénéfice d'un accord sur le droit syndical (oui).

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 - Ch. 2) 6 mai 2010

Syndicat Capgemini Alliance sociale contre SAS Capgemini Service et a.

SUR CE, LA COUR,

Considérant qu'il est constant que la société SOGET Ile-de-France fait partie de l'unité économique et sociale Capgemini, qui est une SSII – société de services en ingénierie informatique – employant 20 000 salariés en France ; que le

syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS a informé la société SOGET Ile-de-France par courrier en date du 24 mars 2009 qu'il désignait Mlle H. en qualité de représentante de la section syndicale du syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS au sein de cette société ; que par

jugement du 20 juillet 2009, le Tribunal d'instance validait cette désignation, compte tenu de la présence de vingt-huit adhérents au syndicat, de l'existence du syndicat depuis plus de deux ans, de son respect des valeurs républicaines, de son indépendance et de son influence et du fait que son champ professionnel et géographique couvre la société SOGET Ile-de-France ;

Considérant que le syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS soutient que répondant aux critères énumérés par l'article L. 2121-1 du Code du travail, hormis celui de l'audience, il peut prétendre, pendant la période transitoire, au bénéfice des accords collectifs lui permettant d'émerger, en particulier l'accord du 7 novembre 2002 sur la diffusion de l'information sociale et syndicale dans l'unité économique et sociale Capgemini et de l'accord du 21 juin 2005 relatif aux moyens des délégués syndicaux au sein de l'unité économique et sociale Capgemini ; qu'à l'appui de son argumentation, il invoque le profond changement intervenu avec la loi du 20 août 2008 qui fait de l'audience électorale un critère central ;

Qu'il soutient que la loi du 20 août 2008 a institué le représentant de la section syndicale au profit des organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise pour œuvrer à l'implantation du syndicat et lui permettre d'accéder à la représentativité ; qu'il relève que les délégués syndicaux d'établissement n'ont qu'un faible pouvoir consistant, en l'espèce, à assurer la représentation de leur organisation syndicale auprès de la direction d'établissement et que seuls les délégués syndicaux de l'unité économique et sociale sont habilités à négocier ;

Qu'il demande en conséquence le bénéfice en faveur du représentant de la section syndicale des mêmes moyens que le délégué syndical ; qu'il sollicite notamment l'application, à son profit, de l'accord sur la diffusion de l'information sociale du 7 novembre 2002 en ce qu'il permet aux organisations syndicales présentes dans l'unité économique et sociale de bénéficier de moyens techniques, rapides, efficaces et temporels à l'attention des collaborateurs ; qu'il fait valoir que ces moyens sont primordiaux pour diffuser des informations dans la mesure où les sociétés composant l'unité économique et sociale sont des SSII et que les salariés sont rarement présents au siège de l'entreprise puisqu'ils sont en mission auprès des clients ;

Qu'il fait valoir qu'en vertu du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, il doit bénéficier, durant la période transitoire, des mêmes moyens que les syndicats présumés représentatifs qui, comme lui, n'ont pas encore prouvé qu'ils répondent à la condition de l'audience, pour pouvoir œuvrer à son implantation dans les mêmes conditions ; qu'il ajoute que les moyens prévus par la loi – mise à disposition d'un local et droit d'affichage – sont insuffisants car inaccessibles aux salariés dans le cadre d'une SSII ;

Que s'il reconnaît que l'objectif de la loi du 20 août 2008 est de renforcer les organisations syndicales représentatives, il affirme qu'il ne s'agit là que des organisations syndicales reconnues représentatives au sens de cette loi, c'est-à-dire celles qui deviendront représentatives après les élections, et non celles qui bénéficient du maintien provisoire de la présomption de représentativité ;

Qu'il fait valoir que le maintien en vigueur des accords collectifs de droit syndical offrant des prérogatives plus favorables que la loi aux seules organisations syndicales représentatives serait contraire à l'ordre public ; qu'il assure que pour être applicables, ces accords doivent bénéficier à toutes les organisations syndicales dont la représentativité est prouvée et non à toutes les organisations syndicales représentatives ;

Qu'en réponse, les sociétés Capgemini Service, Capgemini Université, Capgemini Gouvieux, Capgemini Télécom Media Défense, Capgemini Consulting, Capgemini Industrie et Distribution, Capgemini Finance et Services, Capgemini France, Capgemini OS Electric, Capgemini Outsourcing Services, Capgemini Ouest, Capgemini Est, Capgemini Sud, SOGETI Services, SOGET Ile-de-France, SOGETI High Tech, SOGETI Régions, formant l'unité économique et sociale Capgemini, soutiennent que le syndicat appelant opère une confusion entre les prérogatives du représentant de la section syndicale et des moyens dont il dispose au sein de l'entreprise ; qu'ils rappellent que les accords dont le syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS revendique le bénéfice ne concernent que les moyens attribués aux délégués syndicaux et non leurs prérogatives et que, par conséquent, la demande du syndicat visant à accéder aux mêmes prérogatives que les délégués syndicaux est incongrue ;

Qu'elles sollicitent le rejet de la demande du syndicat revendiquant une égalité de traitement au motif que le représentant de la section syndicale – représentant d'une organisation syndicale non représentative – n'est pas dans une situation identique à celle du délégué syndical – représentant d'une organisation syndicale représentative ; qu'elles soutiennent que la loi elle-même a prévu une différence de traitement entre organisations syndicales non représentatives et organisations syndicales représentatives, ces dernières étant dotées de prérogatives et de moyens différents ;

Qu'elles font valoir que le délégué syndical et le représentant de la section syndicale ne sont pas dans une situation identique en ce que seul le délégué syndical, représentant d'un syndicat représentatif, peut négocier des accords collectifs ; qu'elles rejettent l'argument selon lequel les représentants de sections syndicales et les délégués syndicaux d'établissement seraient placés, en l'espèce, dans des situations identiques puisque, d'une part, ces derniers composent la délégation syndicale destinée à négocier au niveau de l'unité économique et sociale et, d'autre part, l'accord collectif relatif à la représentation syndicale au sein de l'unité économique et sociale Capgemini du 21 juin 2005 prévoit la possibilité de négociations au niveau des composantes de l'unité économique et sociale ;

Qu'elles relèvent que la jurisprudence a confirmé l'absence de contestation possible de la représentativité des organisations syndicales reconnues représentatives avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ; qu'elles ajoutent que le critère fondamental est bien la représentativité puisqu'il est permis, durant la période transitoire, à toute organisation syndicale de prouver sa représentativité en répondant à l'ensemble des critères prévus par les articles L. 2142-2 et suivants du Code du travail, hormis celui de l'audience ; qu'elles en déduisent que le syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS n'ayant pas prouvé sa représentativité, il ne peut prétendre se trouver dans une situation identique à celle des syndicats représentatifs ;

Qu'elles soulignent que si la jurisprudence peut sanctionner la différence de traitement entre syndicats signataires et syndicats non-signataires d'un accord, elle admet cependant la possibilité de réserver certains avantages aux seuls syndicats représentatifs ;

Qu'elles soutiennent par ailleurs que l'application des accords litigieux n'est pas limitée aux seuls signataires mais a vocation à s'appliquer à tous les syndicats représentatifs, qu'elles soulignent que ces accords ne sont pas des accords préélectoraux et que les syndicats non représentatifs ne peuvent donc en revendiquer l'application, tant qu'ils n'ont pas prouvé leur représentativité ;

Considérant que la fédération CFTC Commerces, Service et Force de Vente et le syndicat CFTC de l'Ingénierie, du Conseil, des Services et Technologies de l'Information ajoutent que les moyens prévus par les accords litigieux – tel le crédit d'heures supplémentaires et l'accès au site intranet – sont en rapport direct avec les prérogatives des organisations syndicales représentatives, en particulier celle de négocier des accords collectifs ; qu'ils précisent que ces moyens permettent notamment aux délégués syndicaux d'effectuer un compte-rendu des négociations en cours ; qu'ils estiment que le syndicat Capgemini Alliance Sociale CG-AS dispose des moyens nécessaires à son implantation, puisque les syndicats ayant un représentant de la section syndicale bénéficient d'un local aménagé, d'un crédit d'heures de quatre heures pour son représentant, d'un tableau d'affichage, du droit de diffuser tracts et publications et de la possibilité de créer son propre site Internet ;

Considérant que le syndicat F3C CFDT précise enfin qu'il n'existe pas d'obligation légale imposant à l'employeur d'organiser l'utilisation des circuits d'information de l'entreprise et que le syndicat Capgemini Alliance Sociale CG-AS n'entre pas dans le champ d'application des accords litigieux qui ne visent que les organisations syndicales représentatives présentes au sein de l'unité économique et sociale Capgemini ;

Considérant que le Ministère public fait valoir que dans le présent litige, la question de la période transitoire relative à l'application de la loi du 20 août 2008 est primordiale et qu'il convient de réexaminer le principe d'égalité entre organisations syndicales au regard de la loi nouvelle, dès lors que celle-ci a profondément modifié le système d'accès à la représentativité, que ce principe doit être d'application stricte et que refuser l'application de l'accord du 7 novembre 2002 reviendrait à créer une inégalité électorale et à fournir un avantage décisif aux organisations représentatives ;

Considérant qu'ainsi que l'ont relevé les premiers juges, le syndicat appelant ne peut être considéré comme représentatif au sens des dispositions antérieures à la loi du 20 août 2008, ne bénéficiant pas de la présomption légale et n'ayant pas fait reconnaître jusqu'alors sa représentativité ;

Que de même, à ce jour, il ne saurait, non plus, être déclaré représentatif, eu égard à la décision du Tribunal d'instance de Boulogne-Billancourt, devenue définitive, qui a validé la désignation de Mlle H. en qualité de représentante de la section syndicale d'entreprise ;

Que dès lors, il ne peut prétendre remplir les conditions de représentativité visées aux accords en cause et se voir déclarer, à ce titre, bénéficiaire des dispositions que ceux-ci comportent ;

Considérant, néanmoins, que le principe d'égalité entre organisations syndicales, de valeur constitutionnelle, implique nécessairement qu'au cours de la période dite transitoire et dans la perspective des élections professionnelles qui détermineront l'audience de chaque organisation et donc sa représentativité, chacune de celles-ci bénéficie de moyens identiques afin de promouvoir son action syndicale ; que ce principe est encore plus fortement justifié compte tenu des nouvelles dispositions législatives ;

Que c'est d'ailleurs dans cet esprit que le législateur a institué le représentant de la section syndicale d'entreprise et lui a attribué certains moyens (heures de délégation, local syndical, panneau syndical) ;

Qu'en l'espèce, au sein de l'unité économique et sociale Capgemini, l'accord du 7 novembre 2002 attribue aux syndicats représentatifs des moyens techniques de diffusion de l'information syndicale, via notamment un réseau intranet ; que cette possibilité d'informer largement l'ensemble des

personnels, qui, compte tenu de l'activité de l'entreprise, sont particulièrement disséminés, constitue manifestement un avantage pour ceux qui en bénéficient et crée, dès lors, un déséquilibre avec les organisations syndicales qui en sont exclues ; que l'accord litigieux, qui n'a pas la qualité d'un accord préélectoral, est susceptible d'influencer de façon déterminante le résultat des élections, alors que la loi du 20 août 2008 a institué de nouveaux critères de représentativité, dont celui de l'audience qui n'avait pas cours lors de la conclusion de l'accord et qui repose aujourd'hui sur les résultats aux élections ; que l'exigence d'une parfaite égalité de traitement dans les moyens de diffusion de l'action syndicale dans le but d'assurer à toutes les organisations une égalité de chance dans le cadre du scrutin à venir s'impose en toute hypothèse et qu'il convient, dès lors, de dire que le syndicat appelant doit bénéficier des dispositions de cet accord, quand bien même il n'est pas, à ce jour, représentatif ; que le jugement sera, en conséquence, infirmé de ce chef ;

Considérant, en revanche, que l'accord du 21 juin 2005, en ce qu'il est relatif aux moyens attribués aux délégués syndicaux, qui ont seuls, notamment, la possibilité de signer des accords collectifs, ne concerne pas directement la future représentativité des organisations syndicales, suite au scrutin qui doit être organisé en application de la nouvelle loi et ne saurait, dès lors, être étendu aux organisations non représentatives ; qu'au surplus, il ne peut être affirmé que le représentant de la section syndicale et le délégué syndical sont dans une situation identique puisque leurs fonctions sont totalement distinctes ; qu'il en résulte que le bénéfice du second accord du 21 juin 2005 relatif aux moyens des délégués syndicaux au sein de l'unité économique et sociale Capgemini ne peut être attribué à l'appelant ;

Sur les frais irrépétibles et les dépens : (...)

PAR CES MOTIFS :

Infirmé partiellement le jugement entrepris ;

Statuant à nouveau,

Dit que le syndicat Capgemini Alliance sociale CG-AS doit bénéficier des dispositions de l'accord du 7 novembre 2002 dans toutes ses dispositions ;

En conséquence,

Ordonne aux sociétés Capgemini Service, Capgemini Université, Capgemini Gouvieux, Capgemini Télécom Media Défense, Capgemini Consulting, Capgemini Industrie et Distribution, Capgemini Finance et Services, Capgemini France, Capgemini OS Electric, Capgemini Outsourcing Services, Capgemini Ouest, Capgemini Est, Capgemini Sud, SOGETI Services, SOGETI Ile-de-France, SOGETI High Tech, SOGETI Régions constituant l'unité économique et sociale Capgemini, de respecter à l'égard du syndicat Capgemini Alliance Sociale CCG-AS, les dispositions de l'accord du 7 novembre 2002 relatif à la diffusion de l'information sociale et syndicale et permettant l'accès à l'intranet sous astreinte de 1 000 euros par jour de retard à compter de la signification du présent arrêt ;

Confirme pour le surplus le jugement entrepris ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne *in solidum* les sociétés composant MES Capgemini à payer au syndicat Capgemini Alliance Sociale CG-AS la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne *in solidum* les sociétés composant MES Capgemini aux entiers dépens qui seront recouvrés, pour ceux résultant de l'appel, par la SCP Taze-Bernard-Broquet, avoués, conformément à l'article 699 du Code de procédure civile.

(Mme Taillandier, prés. - M^e Henriot, subst. gén. - M^{es} Métin, de Sevin, Zunz, Bourgeois, Lepany, av.)

Note.

La mise en œuvre de la loi du 20 août 2008 ne cesse de susciter de nouvelles difficultés. La réforme des conditions d'acquisition de la représentativité syndicale, ainsi que des modes d'implantation et d'action syndicale dans les entreprises interroge notamment quant à la portée des accords collectifs relatifs à l'exercice du droit syndical conclus antérieurement. C'est sur cette question délicate que la Cour d'appel de Paris a été amenée à se prononcer dans cet arrêt du 6 mai 2010. Cette affaire oppose, en cours de période transitoire, un syndicat (Cap-Gemini Alliance Sociale), légalement implanté dans l'UES Cap Gemini mais non représentatif, aux structures constituant l'UES ainsi qu'aux syndicats représentatifs en son sein. Ce syndicat a déjà désigné un représentant de section syndicale, il entend désormais bénéficier de deux accords collectifs conclus dans le cadre de l'UES et accordant des moyens supplémentaires aux syndicats représentatifs, le premier pour l'information sociale et syndicale (accord du 7 novembre 2002) et le second pour l'exercice des fonctions de délégué syndical (accord du 21 juin 2005). Ces deux requêtes ont connu une fortune diverse devant la Cour d'appel de Paris. Celle-ci a en effet accueilli la demande portant sur le bénéfice de l'accord relatif à l'information syndicale, mais rejeté celle concernant les droits réservés aux délégués syndicaux.

On rappellera à titre liminaire que les accords collectifs relatifs à l'exercice du droit syndical dans les entreprises sont autorisés par le Code du travail, pour autant qu'ils sont plus favorables que les dispositions légales (1). Statuant sur des faits antérieurs à la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation a précisé qu'ils devaient bénéficier à toutes les organisations syndicales représentatives, et non aux seules organisations signataires de l'accord, en vertu du principe constitutionnel d'égalité entre syndicats (2). La Cour de cassation a ainsi refusé une distinction entre syndicats signataires et non-signataires mais accepté la distinction entre syndicats représentatifs et non représentatifs. Cette position peut-elle être maintenue alors que les conditions d'acquisition de la représentativité par les syndicats ont été renforcées et que, parallèlement, des moyens d'action ont été ouverts aux syndicats non représentatifs, mais justifiant d'une implantation suffisante dans l'entreprise et susceptibles de le devenir (3) ? D'évidence, une relecture des accords s'impose et la décision rendue par la Cour d'appel de Paris le 6 mai 2010 s'inscrit dans cette démarche.

L'arrêt accorde dans un premier temps le bénéfice de l'accord du 7 novembre 2002 relatif à l'information sociale et syndicale dans l'UES au syndicat CG-AS. Sous réserve d'une référence peu pertinente à la période transitoire de la loi du 20 août 2008, l'arrêt est ici tout à fait convaincant. En accordant à un syndicat n'ayant pas prouvé sa représentativité, mais justifiant d'une implantation dans la structure, la possibilité de profiter des avantages conventionnels favorisant la diffusion de l'information syndicale dans celle-ci, la Cour d'appel de Paris prend acte de l'évolution induite par la loi du 20 août 2008. Désormais, les résultats obtenus aux élections professionnelles sont déterminants et les enjeux liés aux moyens de communications des syndicats deviennent cruciaux. De nouveau, le principe d'égalité entre les syndicats justifie pleinement que tous ceux qui sont en mesure de présenter des candidats aux élections professionnelles dans l'entreprise disposent de moyens identiques pour assurer la diffusion de leurs idées et positions auprès des salariés.

Dès lors, on comprend difficilement la raison pour laquelle la Cour d'appel de Paris insiste sur la nécessité de garantir cette égalité *pendant la période transitoire*. Faut-il entendre qu'une fois les élections passées, c'est-à-dire une fois l'audience établie, seules les organisations ayant atteint le seuil des 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, pourront continuer à se prévaloir de l'accord en leur qualité d'organisation représentative ? Pourtant, rien ne justifie que l'on revienne, passées les élections, à la distinction entre syndicats représentatifs et non représentatifs. En effet, les dispositions transitoires de la loi du 20 août 2008 (4) préservent la présomption de représentativité pour les organisations qui en bénéficiaient antérieurement, en font bénéficier les nouveaux syndicats affiliés à une organisation présumée représentative, et permettent également aux autres syndicats de rapporter la preuve de leur représentativité (5). Or, en

(1) La règle figure désormais à l'article L. 2141-10 C. trav, elle a de nouveau été rappelée par la Cour de cassation s'agissant de l'institution des délégués syndicaux : Soc. 23 juin 2010, n° 09-60.438.

(2) Le principe d'égalité entre syndicats, à valeur constitutionnelle, ne permet en effet pas de réserver des avantages aux seuls syndicats signataires d'un accord : Soc. 29 mai 2001, no 98-23.078, Dr. soc. 2001, p. 821, note G. Borenfreund, Dr. Ouv. 2001 p. 360 n. M.F. Bied-Charreton.

(3) Autrement dit aux syndicats remplissant les conditions définies à l'article L. 2142-1 du Code du travail, c'est-à-dire qui respectent les valeurs républicaines et d'indépendance, sont légalement constitués depuis plus de deux ans et dont le champ

professionnel et géographique couvre l'entreprise. On précisera que pour pouvoir prétendre à une implantation syndicale dans l'entreprise, ces organisations doivent pouvoir justifier qu'ils y comptent plusieurs adhérents : Soc. 8 juillet 2009, *Okaidi*, nos 09-60.011, 09-60.031 et 09-60.032, Dr. Ouv. 2009 p. 517 n. S. Michel.

(4) Articles 11 IV et 13 de la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

(5) Preuve devant être établie sur la base des nouveaux critères énoncés à l'article L. L2121-1 du Code du travail, exception faite du critère de l'audience, auquel il faudra satisfaire lors des élections professionnelles suivantes : Soc. 10 mars 2010, nos 09-60.065 et 09-60.246, RDT 2010, p. 308, note G. Borenfreund, Dr. Ouv. 2010 p. 448 n. M.F. Bied-Charreton.

l'espèce, le syndicat CG-AS n'entendait pas faire établir sa représentativité, mais simplement disposer des mêmes moyens que les autres pour faire connaître son action auprès des salariés. La question se posera donc dans des termes absolument identiques au terme de la période transitoire, s'il n'atteint pas 10 % des voix. Il demeurera un syndicat légalement constitué depuis plus de deux ans, respectant les valeurs républicaines, suffisamment indépendant et influent, regroupant plusieurs adhérents, et dont l'implantation professionnelle et géographique couvre l'entreprise, et donc un syndicat susceptible désormais de créer une section syndicale dans l'entreprise, d'y désigner un représentant de section et, surtout, de présenter des candidats lors des élections suivantes. Dans cette perspective, le principe d'égalité justifiera tout autant après les élections qu'avant qu'il profite des mêmes moyens que les autres pour diffuser ses messages aux salariés (6).

En revanche, la Cour d'appel a refusé de faire bénéficier le syndicat CG-AS du second accord, relatif aux moyens dévolus aux délégués syndicaux. La décision est fondée sur un double motif : non seulement l'accord « *ne concerne pas la future représentativité des organisations syndicales* », mais de plus les fonctions de représentant de section syndicale et de délégué syndical sont totalement distinctes, seul le dernier ayant le pouvoir de conclure les conventions collectives. La décision paraît en harmonie avec un arrêt récent de la Cour de cassation refusant d'étendre la portée d'un accord permettant la désignation de délégués syndicaux conventionnels indépendamment de tout seuil d'effectif à la désignation d'un représentant de section syndicale (7). Les deux institutions sont distinctes et ne disposent pas des mêmes prérogatives.

Le souci de préserver l'autonomie collective et l'économie des accords conclus antérieurement à la loi peut être salué. Cet arrêt met cependant en relief une difficulté induite par la loi du 20 août 2008. En rendant plus strictes les conditions de validité des conventions collectives (8), cette loi est de nature à renforcer la légitimité des accords et par-là tend à assurer l'effectivité du « principe » de participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail par l'intermédiaire de leurs syndicats, comme l'a encore rappelé récemment la Cour de cassation (9). Mais ce texte ne distingue pas plus que les textes précédents négociation et conclusion de l'accord. Ainsi seules sont admises à négocier les organisations syndicales en mesure de conclure l'accord, donc ayant désigné un délégué syndical. Pourtant, négociation et conclusion des accords ne vont pas nécessairement de pair, en témoignent les règles relatives à la révision des conventions et accords collectifs. Il est acquis qu'en matière de révision, toutes les organisations représentatives doivent être conviées à la négociation, et donc mises en mesure de faire entendre leur position, quand bien même seules les organisations signataires de l'accord initial sont admises à conclure l'accord de révision (10). On est alors fondé à se demander si le droit des travailleurs à la participation et à la détermination collective des conditions de travail, à valeur constitutionnelle (11), s'accommode bien d'une telle restriction qui prive l'accès à la négociation à des organisations syndicales implantées dans l'entreprise, y comptant des adhérents, en mesure de diffuser un message syndical, de présenter des candidats aux élections professionnelles, voire de désigner un représentant au comité d'entreprise dès lors qu'elles y comptent des élus (12).

La loi du 20 août 2008 a créé un type particulier d'organisations syndicales, des organisations non représentatives mais quasi-représentatives, ou en mesure de le devenir. Cette nouvelle distinction suppose de repenser la répartition des droits des syndicats représentatifs et des droits, aujourd'hui reconnus dans l'entreprise, des syndicats non représentatifs mais suffisamment implantés pour être susceptibles de le devenir.

Cécile Nicod, *Maître de conférences à l'Université Lyon 2, ERDS-Cercriid, UMR CNRS Saint-Etienne-Lyon 2*

(6) Ceci sans compter que le Code du travail attribue les moyens d'affichage et de diffusion des communications à la section syndicale, art. L. 2142-3 et s. C. trav.

(7) Soc. 26 mai 2010, n° 09-60.243

(8) Lesquelles ne sont désormais valables que lorsqu'elles recueillent l'adhésion d'un ou plusieurs syndicats ayant obtenu au moins 30 % des voix aux dernières élections et ne sont pas frappées d'opposition par les syndicats majoritaires, art. L. 2232-12 C. trav. s'agissant des accords d'entreprise.

(9) Cass., QPC, 18 juin 2010, nos 10-40.005, 10-40.005 et 10-40.007.

(10) Le défaut d'invitation caractérise le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical : Crim. 28 oct. 2008, n° 07-82799, RDT 2009, p. 245, obs. Odoul-Asorey ; Dr. soc. 2009, p. 504, obs. Duquesne.

(11) Al. 8 du préambule de la Constitution de 1946.

(12) A tout le moins lorsque l'entreprise compte plus de 300 salariés, l'article L. 2143-22 C. trav. prévoyant qu'il s'agit obligatoirement du délégué syndical dans les autres. La désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise n'est alors plus réservée aux organisations représentatives, mais est ouverte à toutes les organisations y ayant des élus (art. L. 2324-2 C. trav. ; Soc. 8 juillet 2009, n° 09-60.015).