

Syndicats professionnels

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Accord collectif sur le droit syndical – 1) Amélioration du fonctionnement des instances – Application de plein droit à tout syndicat représentatif – Caractère indifférent de l'adhésion à l'accord – 2) Subvention patronale aux syndicats – Principe constitutionnel d'égalité – Respect – Illicéité du bénéfice aux seuls signataires.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
29 mai 2001

CGT Cegelec contre Cegelec et a.

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 412-21, L. 426-1, L. 438-10 du Code du Travail, l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les articles 1-5-6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, l'article L. 412-2 du Code du Travail ;

Attendu qu'il résulte des trois premiers textes susvisés que les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical dans les entreprises ou les institutions représentatives du personnel sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer entre ceux qui ont signé ou adhéré à la convention ou à

l'accord collectif et ceux qui n'ont pas signé la convention ou l'accord collectif et ceux qui n'y ont pas adhéré ;

Attendu, de plus, que le principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, ne permet pas à un employeur de subventionner un syndicat représentatif et non un autre, selon qu'il a signé ou non une convention ou un accord collectif ;

Attendu que la société Cegelec après avoir dénoncé un précédent accord collectif a appelé les organisations syndicales représentatives à la négociation d'un nouvel accord relatif à l'exercice du droit syndical et aux institutions représentatives qu'elle a conclu le 3 janvier 1995 avec la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC ; que le syndicat FO a adhéré postérieurement à cet accord, mais que la CGT en a contesté la validité et a demandé, qu'en tout cas, elle ne soit pas exclue du bénéfice de certains articles de cet accord ;

Attendu que pour décider que l'article 3 de l'accord collectif du 3 janvier 1995, qui prévoit que les dispositions de l'accord sont applicables aux seules organisations syndicales signataires ou à celles y ayant adhéré expressément, n'était pas nul, la cour d'appel énonce que l'accord litigieux se borne à aménager les modalités de l'exercice du droit syndical et des conditions de la participation des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise, sans pour autant engendrer de dispositions à caractère normatif que l'accord respecte le principe d'égalité dès lors que tous les syndicats représentatifs ont été invités à participer à la négociation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'accord collectif du 3 janvier 1995 non seulement prévoit, la possibilité de désigner en plus du délégué syndical central d'entreprise un délégué syndical adjoint, des crédits d'heures supplémentaires pour les délégués syndicaux, l'adjonction à la délégation syndicale chargée de la négociation collective d'un délégué syndical d'établissement ou d'un représentant syndical au Comité d'Etablissement, mais encore une subvention annuelle au profit des seuls syndicats signataires ou adhérents, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés :

PAR CES MOTIFS :

et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions.

(MM. Waquet, f.f. Pres. - Boubli, Cons. rapp. - Duplat, Av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, Me Prador, Av.)

NOTE. – La Société Cegelec, qui comprend un effectif de 17 200 salariés et exerce son activité au travers de 58 établissements et agences répartis dans toute la France, avait signé en 1984 et en 1989 deux accords collectifs d'entreprises relatifs à l'exercice du droit syndical avec les cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national, dont l'Union Nationale des Syndicats CGT-Cegelec.

Un troisième accord a été négocié et signé le 3 janvier 1995, mais non par l'Union Nationale CGT qui y voyait des graves irrégularités.

La Société Cegelec a alors refusé d'accorder à l'Union Nationale CGT les avantages prévus par cet accord conformément aux prévisions de son article 3 alinéa 2.

Cet accord prévoyait :

1) La possibilité de détachements de salariés auprès d'une organisation syndicale à plein temps ou à mi-temps, avec la garantie, à l'expiration du détachement, d'une réintégration dans l'entreprise, ou, en cas d'impossibilité, d'un versement d'indemnités de rupture,

2) La possibilité pour une organisation syndicale de désigner, en plus du délégué syndical central d'entreprise, un délégué syndical central adjoint, le délégué syndical central disposant :

- d'un crédit de 20 heures s'ajoutant éventuellement à son crédit d'heures de délégué syndical d'établissement,
- d'une enveloppe de 250 heures pour son organisation syndicale dans le cadre des négociations nationales au plan de l'entreprise ou du groupe Alcatel-Alsthom (dont fait partie la Société Cegelec), autres que les négociations annuelles obligatoires,
- d'un crédit d'heures supplémentaires précisé au cas par cas si le nombre de réunions avec la direction nationale de Cegelec est supérieur à 8,
- de la possibilité de constituer pour chaque négociation une délégation composée de trois membres maximum de l'organisation syndicale, à laquelle peut s'ajouter, pendant le temps de la préparation de la négociation, la présence d'un délégué syndical d'établissement ou d'un représentant syndical au Comité d'Etablissement,

3) Le bénéfice d'un crédit annuel de 46 000 F variant chaque année en fonction de l'évolution du prix du kilomètre SNCF, 2e classe,

4) Le bénéfice d'un congé de formation syndical annuel rémunéré par l'entreprise pour les représentants du personnel,

5) Diverses mesures destinés à garantir l'égalité entre les représentants du personnel et les autres salariés, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de carrière.

L'Union Nationale CGT a saisi le Tribunal de Grande Instance de Nanterre qui par jugement du 3 mai 1996, a déclaré nul l'article 3 alinéa 2 de l'accord litigieux.

La Cour d'Appel de Versailles a infirmé ce jugement par arrêt du 1er octobre 1998 et a dit que l'accord du 3 janvier 1995 n'était pas applicable à l'Union Nationale CGT dès lors qu'elle ne l'avait pas signé et qu'elle n'y avait pas adhéré.

La Cour d'Appel a refusé d'appliquer la jurisprudence selon laquelle : *“si la participation aux organismes paritaires ou aux institutions créés par une convention ou un accord collectif est résumée aux syndicats signataires de la convention ou de l'accord collectif ou à ceux qui y adhèrent, les dispositions conventionnelles à caractère nominatif, visant à améliorer les institutions représentatives du personnel, sont applicables de plein droit à tous les salariés et syndicats sans distinctions”* (Soc. 20 novembre 1991 Bull. n° 522 p. 324, Dr. Ouv. 1992 p. 72 n. R. Pascré. Dans le même sens : Soc. 23 juin 1999 Bull. n° 302 p. 217 : clause d'un accord électoral prévoyant un supplément d'heures de délégation pour les candidats élus ; Soc. 15 janvier 1981 Bull. v. 40 : accord prévoyant la désignation d'un délégué syndical suppléant).

La Cour d'Appel a considéré :

1) *“Que le principe dégagé par la Haute Juridiction n'est pas transposable à l'accord litigieux, qui se borne*

à aménager les modalités de l'exercice du droit syndical et des conditions de la participation des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise, sans pour autant engendrer de dispositions à caractère nominatif au sens de l'arrêt précité” ;

2) “*Que tel que conclu en application de l'article L. 412-21 du Code du Travail ou de textes équivalents, qui autorisent la conclusion de conventions ou d'accords comportant des clauses plus favorables que le dispositif légal, l'accord litigieux ne peut créer de droits, à l'égard d'organisations syndicales non signataires ou non adhérentes, à défaut d'un texte qui dérogerait expressément en la matière à la règle dite de l'effet relatif des conventions, étant observé que l'article L. 135-1 du Code du Travail pose en principe, conformément au droit commun des contrats, que les accords collectifs n'obligent que les signataires et les adhérents*” ;

3) “*Que l'accord dont il s'agit respecte le principe d'égalité, dès lors que tous les syndicats représentatifs ont été invités à participer à la négociation et qu'il suffit à l'Union Nationale des Syndicats CGT-Cegelec et ses filiales d'y adhérer pour bénéficier dudit accord et en faire profiter ses adhérents ou sympathisants*”.

C'est ce raisonnement que la Cour de Cassation a censuré par l'arrêt rapporté.

La Cour de Cassation a tout d'abord étendu à l'amélioration de l'exercice du droit syndical la jurisprudence précédemment rappelée.

Puis la Cour Suprême a affirmé le principe selon lequel “*le principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, ne permet pas à un employeur de subventionner un syndicat représentatif et non un autre, selon qu'il a signé ou non une convention ou un accord collectif*”.

Cet arrêt (P + B + R + I) mérite une attention particulière.

C'est en effet la première fois que la Cour de Cassation censure un accord collectif sur le droit syndical au nom du principe d'égalité entre les syndicats, et en se fondant, pour ce faire, sur l'alinéa 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (“*Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix*”), et aux articles 1, 5 et 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen qui affirment le principe d'égalité des citoyens “en droit”.

C'est aussi la première fois que la Cour Suprême censure un accord collectif n'accordant une amélioration du droit syndical (et non des institutions représentatives du personnel) et une subvention qu'aux syndicats signataires de l'accord ou qui y ont adhéré.

Ces solutions, qu'avait écarté la Cour d'Appel de Versailles, sont conformes aux principes régissant la matière.

Tout accord concernant le droit syndical intéresse nécessairement l'ensemble de la collectivité des salariés, de sorte qu'il revêt un caractère normatif.

En décider autrement reviendrait à considérer que le délégué syndical ne représente que le syndicat qui l'a

désigné et non les intérêts collectifs que le syndicat a vocation à défendre en application de l'article L. 411-1 du Code du Travail.

Une telle solution serait contraire à la jurisprudence bien établie selon laquelle le délégué syndical a une compétence générale pour représenter son organisation syndicale dans tous les aspects de son activité sans distinction (Crim. 4 novembre 19881 D. 1982 IR p. 119 : application des mesures de sécurité dans l'entreprise ; Crim. 5 octobre 1982 Bull. n° 207 p. 564 : contrôle des conditions de travail sur des chantiers extérieurs ; Soc. 1er avril 1992 Bull. n° 233 p. 144 Dr. Ouv. 1992 p. 31 : assistance à des audiences judiciaires mettant en cause la représentation du personnel, etc.).

Seules en réalité les dispositions conventionnelles créant *ex nihilo* des organismes paritaires ou des institutions *sui generis* ne peuvent pas bénéficier aux syndicats non signataires de l'accord, et ce, en application de l'article L. 132-15 du Code du Travail (Soc. 5 mai 1998 Bull. n° 219 p. 164).

...et encore à la condition qu'au sein de ces organismes ne se négocient pas des accords collectifs à valeur nominative (Soc. 5 mai 1998 précité).

Par ailleurs, il convient de rappeler que le principe d'égalité juridique entre les syndicats revêt une valeur constitutionnelle, dès lors qu'il résulte du “*croisement de deux principes eux-même à valeur constitutionnelle : la liberté syndicale inscrite dans le préambule de 1946 et l'égalité juridique issue de la Déclaration de 1789*” (G. Borendreund, La liberté des accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel, Droit Social 1992 p. 893 et s., spéc p. 894, note n° 12).

En application de ce principe, le législateur a interdit, d'une part, toute discrimination entre les salariés liée à l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale (article L. 122-45 et L. 412-2 du Code du Travail), et, d'autre part, toute utilisation de moyen de pression par l'employeur en faveur ou contre une organisation syndicale (article L. 412-2 du Code précité).

Ainsi qu'il a été observé, “*le principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, empêche d'admettre qu'un aménagement favorable d'une institution légale fasse l'objet d'une application inégalitaire et discriminatoire selon que les syndicats ont ou non signé la convention*” (P. Waquet, “Le syndicat non signataire d'un accord collectif peut-il néanmoins en profiter ?” Droit Social 1992 p. 53 et s., spéc. p. 59, première colonne, alinéa 1).

Or, les accords collectifs conclus en méconnaissance d'un principe à valeur constitutionnelle sont illicite (y en ce qui concerne le droit de grève : Soc. 12 mars 1996 Bull. n° 88 p. 60, Dr. Ouv. mars 1996 couv. n° 6 ; Soc. 7 juin 1995 Bull. n° 180 p. 132, Dr. Ouv. 1996 p. 94 n. L. Milet).

Pour ces raisons, la Cour de Cassation a, à juste titre, considéré que les avantages prévus par l'accord du 3 janvier 1995 avaient un caractère normatif, et qu'améliorant le droit syndical dans l'entreprise, ils bénéficiaient aux syndicats non signataires et non adhérents.