

Elections professionnelles

ELECTIONS PROFESSIONNELLES - Protocole préélectoral - Capacité du délégué syndical à négocier l'accord préélectoral - Nécessité d'un mandat spécifique (non) - Obligation d'inviter l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau considéré (art. L. 423-18 al. 2 C. trav.).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
12 février 2003

Coats France (anciennement DMC) contre CFE-CGC textile de la région Nord et a.

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 412-11, L. 423-18 et L. 433-13 du Code du travail ;

Attendu que, selon le jugement attaqué, à l'occasion des élections professionnelles qui se sont déroulées les 9 et 13 juin 2000 au sein de l'établissement DMC de Loos, un

accord préélectoral du 5 mai 2000, a été signé entre la société DMC, les organisations syndicales CGT, CFDT et FO et le délégué syndical CFE-CGC, M. D. ; que le syndicat CFE-CGC, au motif qu'il n'avait pas été régulièrement invité à négocier le protocole préélectoral et que le délégué syndical n'avait pas été mandaté pour le conclure, a saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections ;

Attendu que pour annuler les élections, le Tribunal d'instance énonce que M. D., faute de disposer d'un mandat de son syndicat à cet effet, ne pouvait signer valablement le protocole préélectoral litigieux ;

Attendu cependant que le délégué syndical désigné dans l'entreprise, qui représente le syndicat auprès du chef d'entreprise, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale pour conclure le protocole préélectoral ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le Tribunal d'instance a violé les textes susvisés ;

Et attendu que vu l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile, il y a lieu, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige, en appliquant la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 16 octobre 2001, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Lille ;

(M. Sargos, prés. - Mme Andrich, rapp. - Mme Barrairon, av. gén. - M^e Foussard, av.).

NOTE. – Lorsque les conditions de seuil sont réunies, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser les élections des instances représentatives du personnel (1). Dans ces circonstances, la première démarche qu'il convient d'accomplir consiste à déterminer les règles du "jeu" électoral. D'apparence anodine, la négociation du protocole préélectoral marque néanmoins un moment crucial de la représentation élue des travailleurs au sein de l'entreprise. Comme le souligne le Professeur A. Supiot, « les élections participent bien des relations collectives dans l'entreprise, et leur organisation concerne au premier chef les "garanties sociales" des salariés » (2). Les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales (3) doivent faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et tous les syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise. Se pose alors la question des destinataires de l'invitation à négocier (I) de même que celle de la qualité de l'interlocuteur syndical habilité à négocier (II).

I) Le présent arrêt de cassation opère un revirement de jurisprudence quant à la compétence du délégué syndical en matière de protocole préélectoral. Ainsi le délégué syndical retrouve-t-il la plénitude de sa fonction de négociation au sein de l'entreprise. Jusqu'à présent, il était en effet de jurisprudence constante que le négociateur désigné par une organisation syndicale devait nécessairement être porteur d'un mandat l'habilitant spécialement à conclure le protocole préélectoral (4). Certes, ce type d'accord collectif déroge-t-il toujours aux dispositions de l'article L. 132-20 du Code du travail en ce sens que peuvent participer à sa négociation des personnes n'appartenant pas au personnel de l'entreprise (5). Néanmoins, à présent, la Cour de cassation reconnaît au délégué syndical désigné dans l'entreprise le pouvoir de signer valablement le protocole préélectoral alors

même qu'il ne dispose pas de mandat spécial de son organisation syndicale à cet effet. Pour reconnaître enfin cette possibilité, la haute juridiction s'est fondée sur les dispositions de l'article L. 412-11 du Code du travail selon lesquelles le délégué syndical est désigné par une organisation syndicale représentative aux fins de représenter son syndicat auprès du chef d'entreprise, dont il constitue l'interlocuteur normal et régulier. « La loi ne définit pas (les) attributions (du délégué syndical) ce qui permet de dire qu'il a une compétence générale... sa fonction essentielle (étant) donc la négociation » (6). Comme le rappelait déjà la Cour de cassation, le délégué syndical « est investi de plein droit du pouvoir de négocier et de conclure un accord d'entreprise, et ce qu'elle que soit l'importance de l'accord » (7). Il était donc naturel de reconnaître la pleine capacité du délégué syndical pour négocier et conclure le protocole préélectoral. De la même manière, l'on peut supposer que le délégué syndical puisse valablement établir et déposer les listes de candidats auprès du chef d'entreprise sans avoir à se prévaloir d'un mandat spécial de son syndicat. En effet, aux termes mêmes de l'article L. 423-18 al. 2 du Code du travail, « les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole préélectoral (mais aussi) à établir les listes de leurs candidats... » (8).

II) Précisément, bien qu'elle déborde le cas d'espèce ici rapporté, nous entendons profiter de cette note pour rappeler une difficulté suscitée par l'invitation visée à l'article L. 423-18 al. 2. En effet, bon nombre de chefs d'entreprise croient s'être acquittés de leurs obligations en la matière dès lors qu'ils ont convié les délégués syndicaux à ladite négociation. Ce faisant, ils commettent pourtant une bévue qui risque d'entraîner l'annulation des opérations électorales (9). Le chef d'entreprise doit effectivement être en mesure d'établir la preuve que les diverses organisations syndicales représentatives au niveau considéré ont bien été convoquées (9 bis). Ainsi, il lui incombe la charge d'inviter les organisations syndicales effectivement représentées au sein de l'entreprise, c'est-à-dire celles qui ont désigné un délégué syndical. Il doit en outre s'adresser aux unions locales en ce qui concerne les autres organisations syndicales (10). De la sorte, tous les syndicats, qu'ils

(1) L'élection des délégués du personnel s'impose lorsque l'entreprise emploie au moins onze salariés (C. du trav., art. L. 421-1). La mise en place du Comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif atteint cinquante salariés (C. du trav., art. L. 431-1).

(2) V. A. Supiot, « Les accords préélectoraux », Droit Social, n° 01/1988, p. 115.

(3) Il s'agit de la répartition du personnel dans les collèges électoraux, de la répartition des sièges entre les différentes catégories de salariés, de la date du scrutin, des heures d'ouverture des bureaux de vote, de l'acheminement du matériel de vote par correspondance... (V. C. trav., art. L. 423-3 et L. 433-2) ; P. Rennes "S'organiser dans l'entreprise", VO/Atelier 2001 p. 97.

(4) Cass. Soc. 17/04/1991 : Bull. civ. 1991 n° 203 ; Cass. Soc. 13/06/1995 n° 94.06.397.

(5) V. J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, Précis, 20^e éd., 2000, p. 631 : les intervenants sont des « personnes mandatées par les syndicats lesquelles ne sont pas nécessairement les délégués syndicaux ». En outre, peuvent participer à la négociation du protocole préélectoral des organisations syndicales dépourvues de représentant au sein de l'entreprise : cf. infra, '2'.

(6) Idem, p. 697.

(7) V. J.-M. Verdier, A. Cœuret et M.-A. Souriac, Droit du travail, Dalloz, Mémentos, 12^e éd., 2002, p. 177.

(8) Cf. les articles L. 423-18 et L. 433-13 issus de la loi n° 85-10 du 03.01.1985, art. 38 et 41.

(9) Cf. Cass. Soc., 11.10.1994, Syndicat unifié Caisse d'épargne c/ CGT, Bull. n°273.

(9 bis) Cass. Soc. 25 nov. 1998, Dr. Ouv. 1999 p. 88 n. D. Boulmier.

soient ou non représentés dans l'entreprise, même s'ils y sont dépourvus du moindre adhérent, doivent-ils être associés à la négociation du protocole préélectoral (11). L'attitude contraire de certains employeurs laisse ainsi les centrales syndicales non représentées dans l'ignorance du renouvellement des institutions représentatives du personnel. Afin de préserver le pluralisme syndical, gage d'une véritable démocratie sociale, il nous semble qu'il serait opportun de confier au service public de l'inspection du travail un pouvoir de contrôle sur la réalisation de ces obligations. Pour ce faire, ne serait-il

pas souhaitable de rendre les services de l'inspection du travail destinataires d'une copie de l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral adressée par le chef d'entreprise à l'ensemble des organisations syndicales intéressées? « Donner un élan nouveau à la présence syndicale dans l'entreprise est une décision politique. Elle relève de ceux qui ont en charge la gestion de la cité » (12). A bon entendre...

Philippe Levavasseur
Docteur, Droit et Changement Social, IRDP, Nantes

(10) Ainsi, dans l'hypothèse où un syndicat représentatif au niveau de l'établissement, au sein duquel le vote sera organisé, demande à intervenir dans la négociation, il ne saurait se voir écarté au motif qu'un accord aurait été précédemment conclu au niveau du siège de l'entreprise avec un syndicat régional ou national appartenant à la même centrale représentative. V. l'arrêt Ets Nordon, Cass. Soc. 13-06-1990, Bull, p. 170, n° 282.

(11) Cass. Soc. 01.04.1998. V. D. Gatamel, Le droit du travail en France, Ed. F. Lefebvre, 10^e éd., 1999, p. 257.

(12) B. Teyssié, « Sur la norme sociale. Libres propos en forme de glossaire », Mélanges Clés pour le Siècle, Dalloz, Paris, 2000, p. 1755.