

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Premier tour – Quorum – Défaut – Incidence en matière de négociation collective – Carence (L. 133-2-2 II).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 décembre 2006
Syndicat CGT Adecco contre Adecco travail temporaire et autres

Attendu que le premier tour des élections des comités d'établissements direction France Est, direction France Ouest et direction Ile-de-France, Centre Normandie, de la société Adecco se sont déroulées du 5 au 14 septembre 2005 ; que le protocole d'accord, qui prévoyait un vote par correspondance dans ces trois établissements, a été validé par jugement du 29 mars 2005 ; que le quorum n'ayant pas été atteint, un second tour a été organisé ; que le syndicat CGT Adecco a contesté le résultat du premier tour de ces élections en invoquant diverses irrégularités ;

Attendu que le syndicat fait grief au jugement attaqué (tribunal d'instance Villeurbanne, 25 octobre 2005) de l'avoir débouté de cette demande alors, selon le moyen, que :

1°/ même lorsque les dispositions du protocole préélectoral permettent d'assurer par ailleurs l'identité des électeurs ainsi que la sincérité et le secret du vote électronique conformément aux principes généraux du droit électoral, doit être annulé comme ne permettant pas le contrôle de l'identité des électeurs le vote effectué par le biais d'enveloppes non signées lorsque l'envoi de matériel de vote non parvenus à leur destinataire ont été retournés par la poste à l'employeur avant la date limite de vote ; qu'en validant des élections intervenues dans un tel contexte ne permettant pas d'assurer la sincérité des opérations électorales, le tribunal a violé les articles L. 433-9 et L. 132-2-2 du Code du travail ;

2°/ que le tribunal dénie à tort toute influence sur la représentativité de chacun des syndicats, appréciés en pourcentage des suffrages exprimés lors du scrutin contesté par cela seul que le nombre des votants aurait été particulièrement faible par rapport aux inscrits ; qu'en statuant par un tel critère inopérant, le tribunal a privé sa

décision de toute base légale au regard des mêmes dispositions ;

3°/ que la régularité des listes électorales aux élections professionnels ressort du contentieux de la régularité de l'élection et peut être portée devant le juge de l'exécution ; qu'à supposer que le tribunal ait entendu retenir, pour rejeter le moyen pris de l'irrégularité des listes invoqué par le syndicat CGT Adecco, qu'il était irrecevable faute d'avoir été soulevé dans les trois jours qui avaient suivi la publication des listes électorales, le tribunal a violé l'article L. 433-11 du Code du travail ;

4°/ enfin, que doivent être annulées les élections intervenues en méconnaissance des règles concernant l'inscription sur les listes des électeurs éligibles ; qu'en retenant, pour refuser d'annuler une telle élection, que le syndicat CGT n'établissait pas que l'irrégularité caractérisée privait d'au moins 20% des électeurs de la faculté de vote avait une incidence sur sa représentativité, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations en violation de l'article L. 423-10 du Code du travail ;

Mais attendu que lorsque le quorum prévu par les articles L. 423-10 et L. 433-10 du Code du travail n'est pas atteint au premier tour des élections professionnelles à la proportionnelle, ce qui n'était pas contesté, il n'y a pas lieu de décompter les suffrages exprimés en faveur de chacune des listes syndicales, de sorte qu'il y a carence au sens de l'article L. 132-2-2 III du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Morin, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Roger et Sevaux, M^e Blondel, av.)

Note.

L'entreprise Adecco organise les élections des comités d'établissement ; à cet effet, le protocole d'accord préélectoral prévoit qu'il sera procédé par vote par correspondance, pratique répandue dans les entreprises de travail temporaire.

Le quorum n'a pas été atteint, et de loin, lors du premier tour, aussi un second tour a-t-il été organisé.

Le syndicat CGT Adecco conteste la validité du premier tour en invoquant divers problèmes intervenus lors du vote par correspondance ; ces difficultés auraient empêché d'assurer la sincérité du scrutin. Or, depuis la loi du 4 mai 2004 (1), le premier tour est devenu la source d'un enjeu important, puisque la représentativité effective des organisations syndicales de l'entreprise, et donc leur faculté de s'opposer ou de valider un futur accord d'entreprise ou d'établissement, dépend de ce vote (2). L'élection du comité d'entreprise ou d'établissement comporte donc un double objet : élire les membres de cette institution et définir l'influence des différents syndicats représentatifs lors des négociations (3).

(1) Sur cette loi v. F. Saramito "Le nouveau visage de la négociation collective", Dr. Ouv. 2004 p. 445 ; A. Le Mire, "La négociation collective après la loi du 4 mai 2004", RPDs 2004 n° 710.

(2) Article L.132-2-2 du Code du travail.

(3) Ce mélange des genres ne participe pas d'une définition claire des missions des uns et des autres, c'est d'ailleurs un des multiples dangers de ces élections à double sens.

En l'espèce, les juges de la Cour de cassation décident que, le quorum n'étant pas atteint même si les votes litigieux avaient été intégré au décompte des voix, il n'y a pas lieu de décompter les suffrages exprimés, de sorte qu'il y a carence au sens de l'article L. 132-2-2 III du Code du travail.

Cet arrêt pose différentes questions sur l'application de la loi du 4 mai 2004 (I) et engage de nouveaux débats sur la démocratisation de la conduite des négociations (II).

I. L'application de la loi du 4 mai 2004

Cet arrêt de rejet précise que, lorsque le quorum n'est pas atteint au premier tour des élections professionnelles, il n'y a pas lieu de dépouiller les votes des salariés *« de sorte qu'il y a carence au sens de l'article L. 132-2-2 III du Code du travail »* (4). Aussi les juges décident-ils que l'absence de quorum au premier tour est assimilée à une situation de carence.

Cette assimilation est difficilement justifiable, car les situations de carence et d'absence de quorum sont très différentes, étant donné que la carence de candidature au premier tour signifie qu'aucun syndicat représentatif dans l'entreprise n'a présenté de candidat au premier tour, alors que l'absence de quorum signifie que le nombre des votants a été inférieur à la moitié des électeurs inscrits (5) ; certes, les deux situations conduisent à organiser un second tour mais elles n'ont rien d'autre en commun.

Le raisonnement par analogie des juges semble donc inadapté dans ce cas et pose un problème très concret, en effet, si nous le poussons jusqu'à son terme, nous nous apercevons que l'ensemble des accords signés dans des conditions similaires, antérieurement à cet arrêt, pourrait aujourd'hui faire l'objet de recours devant les Tribunaux de grande instance. Cependant, seuls les accords défavorables et illicites devraient être contestés, ce qui ne serait pas une mauvaise chose.

Toujours est-il que les juges en ont décidé ainsi, ce qui impose de demander l'approbation des salariés sur chaque accord d'établissement signé, voire sur les accords d'entreprise (6), car *« En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés »* (7). Cette consultation doit avoir lieu dans les huit jours suivant la signature de l'accord par les syndicats (8) *« à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer »* (9).

Le texte de loi précise que l'approbation de la majorité des salariés se conjugue à la signature d'un délégué syndical afin de valider l'accord, nous pouvons donc supposer que le mécanisme juridique est le suivant : les délégués syndicaux n'ont pas le pouvoir de valider l'accord en pareille situation et les salariés sont incapables juridiquement de valider un accord collectif ; aussi leur approbation majoritaire donne mandat, au sens civiliste, aux délégués signataires qui deviennent des représentants directs des salariés.

Le lien de représentation est ainsi modifié puisque, dans une configuration classique, le délégué syndical tient son mandat de son syndicat (10) et il doit représenter les intérêts des salariés à travers la représentation que s'en fait le syndicat. D'ailleurs, cette relation triangulaire rend la qualification de la relation directe qu'entretiennent les salariés et leurs délégués syndicaux pendant les négociations très complexe.

En tout état de cause, la relation de représentation entre le délégué syndical et les salariés instituée par le recours à l'approbation directe rend le délégué syndical plus dépendant de l'avis des salariés, au risque de l'éloigner de son syndicat s'il sent une distorsion entre la volonté des salariés et les revendications portées par le syndicat.

Cela étant, nous devons admettre que l'interprétation de l'administration était encore moins satisfaisante que celle de la Cour de cassation puisque, selon la circulaire ministérielle (11) sensée expliciter la loi du 4 mai 2004, les résultats du premier tour devaient être dépouillés même en cas d'absence de quorum, afin de définir l'influence de chaque syndicat.

Cette interprétation est problématique parce que le premier tour n'a pas de valeur juridique lorsque le quorum n'est pas atteint ; on comprend bien la gêne occasionnée par cette invalidation, sachant que la présentation de

(4) Dernier attendu de l'arrêt du 20 décembre.

(5) Article L. 423-14 et L. 433-10 du Code du travail.

(6) Pour plus de détails sur cette possibilité, voir le commentaire de Virginie Devos dans la Semaine sociale Lamy, 19 mars 2007, p. 10.

(7) Article L.132-2-2 III du Code du travail.

(8) Article D.132-1 du Code du travail.

(9) Article L. 132-2-2 III du Code du travail.

(10) Syndicat qu'il a pour mission de représenter auprès de l'employeur selon l'article L. 412-11 du Code du travail.

(11) Circulaire ministérielle du 22 septembre 2004 reproduite dans le Code du travail Dalloz.

candidats au premier tour est un monopole syndical. Cependant il n'aurait pas été impossible de décompter les voix du second tour et de ne tenir compte que des votes "syndicaux", mais c'est là la principale faiblesse du raisonnement de l'administration : pourquoi tenir compte de résultats qui reposent sur une audience très faible des syndicats alors que l'esprit de la loi est d'asseoir la légitimité des accords grâce au principe majoritaire ?

Le ministère cherchait probablement à faciliter les négociations à n'importe quel prix, y compris celui de la démocratie.

II. L'indispensable démocratisation de la conduite des négociations

La vertu qui peut être reconnue au raisonnement de la Cour de Cassation c'est de lier la capacité de négocier dans l'intérêt des salariés à un minimum d'influence électorale. La Cour de cassation opère indirectement une distinction entre les notions de légitimité et de représentativité des syndicats, en exigeant que les représentants des salariés habilités à signer un accord recueillent un certain nombre de suffrages.

L'absence de précision pratique dans la loi du 4 mai 2004 laisse probablement place à de tels raisonnements téléologiques, qui sont en adéquation avec une certaine idée de la démocratie. En effet, si l'obtention du quorum n'est pas le gage absolu du respect de la volonté de la majorité des salariés présents dans l'entreprise (12), puisque la majorité des exprimés peut ne représenter qu'une minorité de salariés travaillant dans l'entreprise, c'est néanmoins l'unique façon de s'assurer d'un minimum de participation.

Mais cela reste insuffisant à assurer le respect de la démocratie, notamment dans le secteur du travail temporaire où la faiblesse du vote est endogène à l'activité, du fait de la dispersion de ses salariés et conséquemment de la difficulté dans ces conditions de faire vivre une activité collective. Or, pour permettre à ces salariés de s'exprimer, de véritablement participer (au sens de l'article 8 du Préambule de la Constitution), il faut exiger une véritable vie syndicale dans les entreprises de travail temporaire, ce qui nécessite l'octroi de moyens supplémentaires (13), telles de réelles possibilités de se rendre sur les différents lieux de travail pour les délégués syndicaux.

En conclusion, la consultation des salariés est une pratique que nous encourageons, mais elle n'a de sens que si elle est répétée à chaque stade des négociations et qu'elle est précédée et accompagnée d'un travail revendicatif réalisé en lien avec le syndicat, par le biais du délégué syndical.

Anne Braun, *Conseillère confédérale, doctorante à l'Université Lyon II*

(12) Surtout depuis que le mandat des élus au comité d'entreprise est porté à quatre ans (loi n° 2005-882 du 2 août 2005) ; nous pouvons en effet imaginer qu'une partie des salariés ayant voté pour le comité d'entreprise ne se trouve plus dans l'entreprise au moment des négociations du fait du "turn-over" des salariés précaires. Cette loi réduit donc l'expression des salariés d'une entreprise à celle d'une majorité bien ciblée: les salariés les plus "stables" de l'entreprise.

(13) L'accord du 8 novembre 1984, modifié par avenant du 14 juin 1995 partiellement étendu, est insuffisant à fournir des solutions efficaces. Cette revendication reste valable dans tous les secteurs d'activité : P. Rennes, Représentativité syndicale et réalité des droits collectifs, Dr. Ouv. janvier 2007, p. 20.