

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Durée du mandat – Convention collective – Loi postérieure – Effet.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 novembre 2007

Syndicat des transports CFDT Lorraine Sud contre Sté Transports Mauffrey

Attendu, selon la décision attaquée (Tribunal d'instance de Remiremont statuant en référé, 23 janvier 2007), que dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral pour l'élection des représentants du personnel, un différend a opposé la société Transports Mauffrey (la société) au syndicat des transports CFDT Lorraine Sud (le syndicat) quant à la durée du mandat des délégués du personnel, la première voulant faire application des dispositions de l'article L. 423-16 du Code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 2 août 2005 aux termes duquel ce mandat est de quatre ans sauf dérogations prévues par les accords collectifs qu'il énumère, et le second faisant valoir que, précisément, les dispositions de la convention collective applicable de 1994 fixant cette durée à deux ans, constituait un accord dérogatoire et devait continuer à recevoir application ; que le juge a rejeté cette prétention ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat des transports CFDT Lorraine Sud fait grief au Tribunal d'instance d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen, que :

1 / l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 dispose que, par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 423-16, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans ; qu'en affirmant que les dispositions de l'article L. 432-16 du Code du travail qui fixent la durée des mandats électoraux des délégués du personnel à quatre ans pour les élections postérieures au 8 août 2005 présentent un caractère d'ordre public absolu, le Tribunal d'instance a violé l'article 96-VIII susvisé ;

2 / l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 dispose, sans autre condition, que par dérogation aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 423-16, un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans ; que la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires, qui dispose expressément que l'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans, satisfait aux conditions susvisées posées par l'article 96-VIII ; qu'en affirmant qu'il n'existait aucun accord dérogatoire conforme à l'article 96 de la loi du 2 août 2005, le Tribunal d'instance a violé l'article 7 de la

convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires et l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ;

3 / les dispositions d'une convention collective restent en vigueur tant qu'elle n'a pas été régulièrement dénoncée ou remise en cause ; qu'en écartant l'application des dispositions de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires fixant expressément la durée des mandats des délégués du personnel à deux ans au motif que ces dispositions étaient antérieures à la loi du 2 août 2005 fixant la durée légale des mandats à 4 ans, le Tribunal d'instance a violé l'article 7 de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires et l'article 96-VIII de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ;

Mais attendu que le Tribunal d'instance a exactement décidé qu'une convention collective, conclue en 1994, qui, conformément à la loi en vigueur à l'époque de son adoption, fixait à deux ans la durée du mandat des délégués du personnel, ne pouvait valoir dérogation aux nouvelles dispositions de l'article L. 423-16 du Code du travail tel qu'issu de la loi du 2 août 2005 ;

Que dès lors, en fixant à quatre ans la durée des mandats des délégués du personnel à élire au sein de la société, l'ordonnance n'a violé aucun des textes visés au moyen ;

Sur le second moyen :

Attendu que le syndicat fait grief au jugement attaqué de l'avoir condamné aux dépens, alors, selon le moyen, que le Tribunal d'instance, saisi en application de l'article L. 423-13 dernier alinéa, du Code du travail, statue sans frais et ne peut donc condamner une partie aux dépens ; qu'en condamnant le syndicat des transports CFDT Lorraine Sud aux dépens, le tribunal a violé l'article R. 423-3 du Code du travail ;

Mais attendu que la société a déclaré renoncer expressément au bénéfice de l'ordonnance attaquée en sa disposition relative aux dépens, d'où il suit que le moyen est devenu sans objet ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mmes Collomp, prés. – Pécaut-Rivolier, rapp. – M. Cavarroc, av. gén. – M^e Foussard, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

Les décisions de la Cour de cassation illustrant les concepts d'ordre public et de dérogation en droit du travail sont assez rares pour que l'on s'y arrête lorsqu'elles se présentent. L'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 7 novembre 2007 mérite ainsi d'être signalé, dans la mesure où il précise ce qu'il faut entendre par dérogation aux règles relatives à la durée du mandat des délégués du personnel.

Dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral pour l'élection des représentants du personnel, un différend a opposé la société Transports Mauffrey au syndicat des transports CFDT Lorraine Sud quant à la durée du mandat des délégués du personnel. L'employeur voulait faire application des dispositions de l'article L. 423-16 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises. L'on sait que cette loi a porté de deux à quatre ans la durée du mandat des représentants élus du personnel, membres du CHSCT mis à part. Le syndicat invoquait quant à lui l'application de l'article 7 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires, résultant d'un avenant de

1994, et prévoyant que l'élection des délégués du personnel a lieu tous les deux ans. Le Tribunal d'instance a débouté le syndicat de sa demande. Le pourvoi formé contre ce jugement a été rejeté par la Cour de cassation. Pour celle-ci, « *le Tribunal d'instance a exactement décidé qu'une convention collective, conclue en 1994, qui, conformément à la loi en vigueur à l'époque de son adoption, fixait à deux ans la durée du mandat des délégués du personnel, ne pouvait valoir dérogation aux nouvelles dispositions de l'article L. 423-16 du Code du travail tel qu'issu de la loi du 2 août 2005* ». Elle approuve par conséquent le juge d'avoir fixé à quatre ans la durée des mandats des délégués du personnel à élire au sein de la société.

Ce n'est pas la première fois que la haute Cour se prononce sur la question de l'aménagement conventionnel de la durée du mandat des délégués du personnel. Elle a déjà eu à le faire après l'adoption de la loi quinquennale du 20 décembre 1993, qui avait doublé la durée de ce mandat, le portant de un à deux ans. Dans un arrêt du 8 novembre 1994, elle a refusé d'admettre l'application d'une convention collective antérieure qui prévoyait une élection annuelle, estimant que la règle formulée à l'article L. 423-16 n'était pas susceptible d'aménagement (1). C'est, semble-t-il, dans cette décision que la Cour de cassation a utilisé pour la première fois l'expression d'« ordre public absolu » pour qualifier les dispositions légales en cause, cette formule étant jusque-là purement doctrinale.

Sans revenir en détail sur des notions abordées récemment dans les colonnes de cette revue (2), il convient de rappeler que les normes d'ordre public absolu, légales ou réglementaires, ne peuvent en aucun cas être aménagées, fût-ce au profit des salariés. Elles ne laissent par conséquent pas subsister les dispositions différentes des accords collectifs en cours. Il en va autrement des règles d'ordre public social, qui permettent le maintien des prévisions conventionnelles plus favorables aux salariés. Si les deux techniques peuvent se retrouver au service de l'ordre public de protection, l'ordre public de direction, qui vise l'intérêt général, ne comprend que des normes d'ordre public absolu. Lorsque la loi, au sens large, ne précise pas si les règles qu'elle édicte sont perfectibles, il appartient au juge de se prononcer. Ainsi, à côté de l'ordre public social textuel, existe un ordre public social virtuel, très étendu en pratique.

Les dispositions relatives à la représentation du personnel sont sans doute à ranger dans la catégorie de l'ordre public de protection. C'est sans conteste l'intérêt des salariés qui est recherché, l'intérêt général n'ayant pas grand chose à y voir. L'ordre public social a étendu son emprise dans ce domaine longtemps marqué du sceau de l'ordre public absolu. La loi a montré l'exemple (3) ; la jurisprudence l'a suivi (4). Toutefois, la matière de la représentation collective des salariés n'a pas entièrement basculé dans l'ordre public social ; des dispositions d'ordre public absolu demeurent (5). Parmi elles, donc, la règle relative à la durée du mandat des délégués du personnel. À ce stade du développement, il pourrait sembler que l'arrêt du 7 novembre 2007 n'apporte rien de nouveau par rapport à celui de 1994. Pourtant, la loi du 2 août 2005 contient une précision que ne comportait pas la loi du 20 décembre 1993. Elle dispose en effet que, par dérogation à la nouvelle durée du mandat de quatre ans, un accord de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée comprise entre deux et quatre ans (6). C'est en se basant sur cette disposition que le syndicat revendiquait en l'espèce l'application de la convention collective, arguant du fait qu'elle n'avait été ni dénoncée ni révisée. Si les dispositions relatives à la durée du mandat des délégués du personnel étaient d'ordre public social, le maintien de la durée conventionnelle aurait été possible à condition d'admettre que la réduction de la durée du mandat constitue une amélioration pour les salariés et leurs représentants. Il est assez délicat de se prononcer sur cette question. S'il est possible de considérer que des élections à échéances plus rapprochées favorisent la démocratie sociale dans l'entreprise (7), en permettant aux salariés de s'exprimer plus fréquemment, il peut également être soutenu, dans l'autre sens, que l'institution représentative est fragilisée par des renouvellements trop fréquents. L'efficacité augmentant souvent avec l'expérience, l'on peut soutenir que les délégués du personnel sont plus efficaces durant les deux dernières années de leur mandat que durant les deux premières, leur réélection n'étant pas assurées au bout de deux ans.

(1) Cass. soc. 8 novembre 1994, Dr. soc. 1995, p. 68, obs. M. Cohen, Dr. Ouv. 1995 p. 10.

(2) Note sous Cass. soc. 23 mai 2007 Dr. Ouv. 2007, p. 533.

(3) Voir, par ex., l'art. L. 433-1 qui permet d'augmenter le nombre des membres du comité d'entreprise.

(4) En admettant, par exemple, l'abaissement conventionnel des conditions d'éligibilité relatives à l'âge, la suppression de la condition d'ancienneté requise pour être désigné délégué syndical, l'augmentation du nombre de délégués du personnel, ou la modification des dispositions relatives au quantum ou au régime du crédit d'heures.

(5) Il en est ainsi des règles gouvernant les élections professionnelles. Pour des exemples, voir notre thèse, *L'ordre public en droit du travail*, LGDJ 2007, n° 40.

(6) Art. 96-VIII de la loi, reprise à l'art. 2314-27 recod. pour les délégués du personnel et à l'art. 2324-25 recod. pour les membres du comité d'entreprise.

(7) En ce sens, M. Bonnechère, Dr. Ouv. 2001, p. 420, note 82 ; TI Colmar 1^{er} mars 1994 note P. Rennes, Dr. Ouv. 1994 p. 245 et P. Rennes "La représentation et l'intervention des salariés entravées par la loi quinquennale" Dr. Ouv. 1995 p. 1.

Mais il est certain cependant que, tant la loi du 20 décembre 1993 que celle du 5 août 2005, ont cherché avant tout à satisfaire les employeurs en réduisant le coût induit par l'organisation des élections...

Dans l'arrêt du 8 novembre 1994 précité, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait estimé que l'article L. 423-16 du Code du travail était d'ordre public absolu, sans s'embarrasser de justifications, difficiles à trouver. Peut-être faut-il y voir une prudence vis-à-vis de règles qui ne sont pas forcément et indubitablement perfectibles. En effet, une disposition ne doit être considérée comme d'ordre public social que si son aménagement est clairement plus favorable aux salariés. Mais peut-être aussi, et sans doute plus probablement, la position de la Cour de cassation s'expliquait par la volonté de rendre effectives sur ce point les dispositions de la loi du 20 décembre 1993. Ces dernières n'auraient eu que peu de portée si les accords collectifs antérieurs, qui se référaient à l'ancienne durée légale du mandat des délégués du personnel, avaient continué à s'appliquer (8). Il s'agissait aussi de calquer la fréquence des élections des délégués du personnel sur celles du comité d'entreprise, afin de faciliter, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'option en faveur de la délégation unique créée par cette loi.

Ces arguments peuvent-ils se retrouver pour expliquer la décision du 7 novembre 2007 ? Sans doute. Mais il faut aller plus loin dans l'analyse. Le législateur a, dans la loi du 5 août 2005, utilisé le terme de « dérogation ». Si les mots ont un sens, et bien que la question soit discutée, une dérogation constitue la mise à l'écart d'une norme en principe applicable. L'amélioration d'une norme d'ordre public social ne constitue en rien un acte de dérogation puisque le contenu minimal de la disposition perfectible est contenu dans la disposition, conventionnelle ou autre, correspondante. En revanche, la dérogation réalise la mise à l'écart d'une règle impérative, parfois d'ordre public social, plus souvent d'ordre public absolu. Cette mise à l'écart ne peut se faire que sur autorisation expresse de la loi, au sens strict du terme, et dans les conditions qu'elle prévoit. L'on comprend alors la position de la Cour de cassation : la dérogation autorisée par l'article 96-VIII de la loi du 2 août 2005 ne peut venir que d'un accord collectif entrant dans les prévisions dudit article. Tel n'est pas le cas d'un accord conclu antérieurement à la loi précitée, celle-ci n'étant pas rétroactive. L'accord prévoyant une durée du mandat des délégués du personnel comprise entre deux et quatre ans, ne peut être qu'un accord dérogatoire, au sens strict du terme, à une loi d'ordre public absolu (9). La solution est transposable à la durée du mandat des membres élus du comité d'entreprise : un accord collectif, conclu antérieurement à la loi du 2 août 2005 et se référant à la durée de deux ans prévue par la loi alors applicable, ne vaut pas dérogation aux nouvelles dispositions légales.

Florence Canut, *Maître de conférences à l'Université Paul Valéry Montpellier III*

(8) Ce type de dispositions est obligatoire dans les conventions et accords collectifs susceptibles d'extension. Elles sont donc fréquentes en pratique.

(9) Cet aménagement de la durée légale du mandat ne peut en aucun cas être simplement subordonné à un accord des délégués du personnel, Cass. soc. 24 mai 2006, RDT 2006, p. 403, obs. S. Nadal.