

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Délégué syndical – Désignation pour remplacement ne précisant pas le cadre – Cadre non contesté pour le délégué syndical initial – Validité de la désignation.

COUR DE CASSATION (Ch. soc.) 11 février 2009

Syndicat CGT et a. contre Société Sigmakalon Distribution PPG (pourvoi n° 08-60.490)

Vu les articles L. 2143-7 et D. 2143-4 du Code du travail ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 26 juin 2008, le syndicat CGT commerce, distribution, services a notifié à la société Sigmakalon Distribution PPG la désignation de Mme G. en qualité de déléguée syndicale, en remplacement de M. C. ;

Attendu que, pour annuler la désignation de Mme G., le tribunal énonce que la lettre du 26 juin 2008 ne comporte aucune indication quant à l'entreprise ou l'établissement lieu de la désignation ;

Attendu, cependant, que, sauf indication contraire dans la lettre de notification, la désignation d'un nouveau délégué en remplacement d'un précédent est réputée faite dans un périmètre identique à celui au sein duquel avait été effectuée la désignation de la personne remplacée ; que la mention du remplacement suffit à rendre la seconde désignation précise

dès lors que le périmètre de la désignation du premier délégué n'est pas contesté ;

Qu'en statuant comme il a fait, alors qu'il avait relevé que la société avait pu déterminer le périmètre de la désignation par la référence au remplacement de M. C. et qu'il n'était pas allégué que ce périmètre ait été contesté, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 30 juillet 2008, entre les parties, par le Tribunal d'instance d'Orléans ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le Tribunal d'instance de Montargis.

(Mme Morin, f.f. prés. – Mme Darret-Courgeon, rapp. – M. Petit, av. gén. - SCP Gatineau et Fattachi av.)

Note.

Les modèles de lettre de désignation de délégués syndicaux existent dans divers guides pratiques de vulgarisation. C'est une bonne chose, sauf quand ce ou ces modèles ne sont pas accompagnés d'explications sur les enjeux des désignations. S'il était courant, avant 1997 (1), que les employeurs contestent l'existence d'une section syndicale, condition requise pour cette désignation, ils ont depuis multiplié les arguments et détours pour continuer de faire obstacle à l'implantation syndicale en contestant la compétence de l'organisation syndicale désignatrice, ses statuts, etc. ou en invoquant, comme c'est le cas ici, des imprécisions du libellé des lettres de désignation.

D'abord, on devrait fortement reposer la question de la recevabilité de telles contestations patronales et de l'intérêt à agir pour tenter d'obtenir l'annulation des désignations. Il s'agit de la représentation des salariés et de leur syndicat, c'est-à-dire de droits appartenant aux travailleurs et à eux seuls, surtout en matière syndicale. Les salariés seuls ont quelque légitimité à contester éventuellement la mise en œuvre de leurs droits.

Les employeurs pourraient tout au plus exiger des compléments de précisions en cas de doute sur la nature du mandat, le cadre ou le périmètre d'exercice visé par le mandat ; alors que la situation actuelle permet en fait aux employeurs de contrecarrer l'implantation syndicale, ou pire, de faire le tri entre les représentants syndicaux selon leur conception.

Les difficultés ne sont pas minces pour les organisations syndicales et la loi du 20 août 2008 en a rajouté quelques-unes tout en facilitant l'émiettement syndical, puisque beaucoup dépendra encore des choix et comportements patronaux (2).

Les entreprises, chacun le sait, sont constituées d'entités fort diverses et sous des formes juridiques elles aussi diverses, qui évoluent de plus à un rythme insoutenable. La jurisprudence a beaucoup contribué à adapter, en matière de représentation des travailleurs, les dispositions pourtant déjà précises du Code du travail.

Alors, bien sûr, les syndicats désignant notamment les délégués syndicaux n'ont pas droit à l'erreur, ils doivent désigner les travailleuses et les travailleurs remplissant les bonnes conditions (maintenant, en plus, ayant obtenu au moins 10% des voix au premier tour), au bon moment, dans le cadre correspondant et dans un climat qui n'est jamais tempéré.

(1) Cass. soc. 27 mai 1997, Dr. Ouv. 1997 p. 263, note P. Rennes, *Grands arrêts du Droit du travail*, 4^e ed., n° 135.

(2) F. Petit "Représentation syndicale et représentation élue des personnels de l'entreprise depuis la loi du 20 août 2008", Dr. Ouv. 2009, p. 22.

L'arrêt ci-dessus, comme celui du 19 novembre 2008 (3) allège un peu la charge des syndicats lorsqu'il s'agit du remplacement d'un délégué syndical existant dans un cadre qui n'a pas été contesté. Dans ce cas, l'employeur ne peut se prévaloir d'une incertitude quand le cadre de la désignation n'est pas précisé (entreprise, établissement distinct, unité économique et sociale...).

On relèvera la difficulté pour un syndicat d'avoir à soutenir de telles procédures même si la décision des tribunaux d'instance n'est pas (encore ?) susceptible d'appel.

Toujours est-il que, dans les autres cas de désignation les organisations syndicales devront veiller à toujours préciser dans les lettres de désignation les destinations, le cadre (le périmètre), la qualification exacte du délégué c'est-à-dire s'il est délégué syndical d'entreprise ou d'établissement, délégué syndical pour l'UES – et la composition de l'UES, avec dans ce cas, éventuellement aussi, un délégué syndical central d'UES et des délégués syndicaux d'établissement constitués par chacune des entités de l'UES.

Rappelons que la désignation d'un délégué syndical au niveau de l'entreprise quand celle-ci est constituée de plusieurs établissements va paralyser la désignation de délégués syndicaux d'établissement, sauf à opérer par la suite le remplacement de ce délégué syndical qui pourra, lui, être désigné délégué syndical central ; et que, dans les établissements distincts, il soit procédé à la désignation de délégués syndicaux d'établissement. Ce qui était le cas pour une UES non encore reconnue dans l'arrêt du 19 novembre 2008 précité. Toutefois, un arrêt récent apporte une précision (4) : il est toujours possible de désigner un délégué syndical pour le périmètre d'une UES avant que celle-ci ne fasse l'objet d'une reconnaissance par voie judiciaire ou conventionnelle. Cela évite la plupart du temps aux syndicats d'avoir à faire ces démarches préalables et c'est alors aux employeurs concernés qui veulent contester cette désignation de démontrer que les conditions d'existence de l'UES ne sont pas réunies. Pour autant, indique cet arrêt, le défaut de contestation de cette désignation ne vaut pas reconnaissance (implicite) de l'UES pour la mise en place ultérieure des IRP dans ce cadre.

Alors, en outre, tout cela exige que les organisations syndicales affiliées à une même confédération se coordonnent, souvent à plusieurs niveaux professionnels et géographiques, dès qu'une « entreprise » n'est pas de manière certaine constituée d'un seul établissement.

Pour ce seul mandat de délégué syndical, il faudrait probablement une bonne douzaine de modèles de lettre (5), mais ce contentieux stérile pourrait être beaucoup découragé si la mauvaise foi ou les recours abusifs des employeurs étaient sévèrement sanctionnés. Pour cela, les organisations syndicales très souvent défenderesses et leurs avocats pourraient assortir leurs réponses de demandes reconventionnelles indemnitaires dissuasives, même si cette procédure de contentieux électoral est pour le moment gratuite, dispensée du ministère d'avocat et d'avocat au Conseil en cas de pourvoi.

Pascal Rennes

(3) Pourvoi n° 08-60392, RJS 2009, n° 187.

(4) Soc. 4 mars 2009, Bull., p. n°08-60.497.

(5) R. Olivier, *La désignation des délégués syndicaux - aspects contentieux*, éd. Litec 2007.

ERRATUM

Dans l'article de Manuela Grévy "Où en est le temps de travail ?" dans le numéro d'avril p. 192, le titre II C a été malencontreusement tronqué ; il faut lire :

"L'autonomie individuelle au soutien de la renonciation par le salarié aux protections collectives"

Nous présentons toutes nos excuses à l'auteur ainsi qu'à nos lecteurs.