

Les effets de seuils électoraux en matière syndicale depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008

(à propos de deux arrêts rendus par la Chambre sociale
de la Cour de cassation le 22 septembre 2010)

par *Franck PETIT*, Professeur à l'Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse

PLAN

I. La précarité du mandat de délégué syndical

- A. Les thèses en présence
- B. Le rapprochement entre mandat électif et mandat syndical

II. Le principe de l'unicité de représentation syndicale par tendance

- A. La présentation d'une seule liste de candidats
- B. Le droit de désigner ensemble un délégué ou représentant syndical

Par deux arrêts rendus le 22 septembre 2010 (1), la Cour de cassation précise les conditions dans lesquelles sont mises en œuvre les nouvelles conditions d'audience électorale posées par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

On rappellera que cette réforme a mis la représentation syndicale à l'épreuve de la représentativité électorale, comme en témoignent la nécessité pour les syndicats désireux de se faire reconnaître représentatifs de franchir le seuil de 10 % des voix exprimées aux premiers tours des élections et celle des candidats à la fonction de délégué syndical d'obtenir eux-mêmes le même quota de voix. Il restait maintenant à savoir si des syndicats affiliés à une même confédération avaient intérêt à s'associer pour participer aux élections, en vue de franchir ces seuils.

Dans l'arrêt rendu sous le n° 09-60435, la Cour de cassation avait plus particulièrement à se prononcer sur la validité de la désignation d'un délégué syndical central dont la candidature aux élections s'était faite sur une liste présentée par deux syndicats (le SNPS-CGT et l'UGICT-CGT), tous les deux affiliés à la même confédération CGT. En l'espèce, le syndicat qui l'avait finalement désigné (le SNPS-CGT) n'avait pas obtenu, à titre individuel, une audience électorale suffisante ; c'est pourquoi il comptait sur le renfort des voix obtenues par l'UGICT-CGT pour faire valider la désignation de son candidat. Mais l'employeur contesta avec succès cette désignation en première instance, les juges ayant estimé que le mandat de l'intéressé avait pris fin à la suite d'un score électoral insuffisant.

Le première question posée à la Cour de cassation portait sur la recevabilité de la contestation patronale : la lettre de désignation d'un délégué syndical déjà en fonction, adressée à la suite des opérations électorales, valait-elle confirmation du mandat existant ou donnait-elle naissance à un nouveau mandat dont la contestation judiciaire devenait possible dans les quinze jours suivant cette désignation ? En d'autres termes, il appartenait à la Cour de cassation de dire si le mandat de délégué syndical avait pris fin automatiquement lors du renouvellement des élections.

Le deuxième point de droit, qui n'est pas sans lien avec celui de l'arrêt rendu sous les numéros n° 10.60-135 et 10.60-136, portait sur les effets attendus d'une association de syndicats à des fins électorales : des groupements affiliés à une même confédération peuvent-ils mêler leurs voix pour espérer dépasser le seuil électoral de 10 % et désigner ensemble un délégué syndical ? Ont-ils également le droit de présenter des listes distinctes dans la même catégorie professionnelle, malgré leur affiliation à une même confédération ?

(1) PBR, reproduit ci-après p. 660.

La réponse qui est apportée à la première question vient rompre avec les habitudes souvent suivies, en introduisant de la précarité dans le mandat de délégué syndical (I) : autrefois à durée indéterminée, ce mandat est désormais donné pour une période s'achevant lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel.

La seconde solution, qui vient encadrer le droit des syndicats affiliés à une même confédération de présenter des listes communes, s'inscrit en revanche dans le prolongement d'arrêts anciens : s'ils ne peuvent présenter aux élections qu'une liste de candidats par collège, les syndicats affiliés à une même confédération peuvent additionner leurs suffrages, y compris au sein d'une UES, pour espérer franchir le seuil de 10 % et, ainsi, être en position de désigner ensemble un délégué syndical. Dans l'un ou l'autre cas, c'est, pour la Cour de cassation, l'occasion de consolider le « principe de l'unicité de représentation syndicale par tendance » (II).

I. La précarité du mandat de délégué syndical

Des thèses en présence (A), la Cour de cassation a retenu celle qui traduit un rapprochement manifeste entre mandat électif et mandat syndical (B).

A. Les thèses en présence

La réforme portant rénovation de la démocratie sociale avait pour objectif affiché de conditionner la désignation du délégué syndical au franchissement d'un seuil électoral d'au moins 10 % des voix des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections organisées dans l'entreprise (art. L. 2143-3). Mais la loi n'a pas dit si le mandat cessait immédiatement et automatiquement en cas de scores électoraux insuffisants.

Avant cette réforme, la loi ne posait aucune limite à la durée des mandats des représentants syndicaux. On reconnaissait qu'ils disposaient d'un mandat à durée indéterminée, alors que les élus perdaient leurs mandats aux échéances électorales (1 bis). Le syndicat pouvait à tout instant mettre fin au mandat de l'intéressé, notamment lorsqu'il procédait à son remplacement : dans ce cas, la nouvelle désignation emportait cessation du mandat du représentant syndical précédemment désigné (2). Il était également possible, même à l'expiration du délai de quinze jours suivant la désignation, d'invoquer un nouveau fait – tel que la survenance d'une inéligibilité, la disparition de la section syndicale ou la perte de la représentativité du syndicat ayant procédé à la désignation – pour justifier, en cours de mandat, sa cessation.

C'est cette procédure de révocation pour survenance d'un fait nouveau que la Cour de cassation avait retenue,

dans une récente affaire relative à la cessation d'un mandat de représentant syndical auprès du comité central d'entreprise (3). En l'espèce, après avoir rappelé qu'aucune disposition légale ne limitait la durée du mandat des représentants syndicaux au comité d'entreprise, elle avait décidé que la « perte des conditions de validité d'un mandat de représentant syndical auprès du comité central d'entreprise n'emporte pas cessation de plein droit de ce mandat, mais constitue un élément nouveau de nature à entraîner sa remise en cause dont tout intéressé peut se prévaloir en saisissant le juge avant l'expiration du délai de quinze jours suivant la date à laquelle il a eu connaissance de ce fait nouveau ». On le voit, cette procédure, découverte par la jurisprudence (4), présentait la particularité de laisser l'employeur (ou toute autre personne intéressée) maître de son déclenchement.

A l'égard du délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement (5), la Cour de cassation s'était toutefois ralliée à la thèse préconisant la cessation automatique du mandat, lorsque les conditions de désignation, au jour du renouvellement des élections, faisaient défaut ; en prenant appui sur l'obligation du syndicat d'avoir obtenu, dans les entreprises, voire dans les établissements (6) de cinq cents salariés et plus, un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et au moins un élu dans l'un des autres collèges, elle décida de constater la cessation du mandat en cas d'insuffisance de résultats électoraux lors du scrutin suivant.

Prononcées sous l'empire de la loi ancienne, ces décisions rendaient déjà compte du dilemme (7) qui

(1 bis) Cass. crim. 4 juin 1985, n° 84-94314.

(2) Cass. soc. 26 juin 1996, n° 95-60940.

(3) Cass. soc. 17 juin 2009, n° 08-60582.

(4) V. les arrêts fondateurs du 24 janvier 1996 – jurispr. soc. UIMM 1996, p. 16 – et du 6 février 1997 – RJS 1997, n° 303, p. 203.

(5) Cass. soc. 18 novembre 2008, n° 08-60397 ; RJS 2/09 n° 190.

(6) V. Cass. soc. 14 janvier 2009, n° 08-60449 : interprétation conforme à celle de l'administration - circulaire DRT n° 13 du 30 novembre 1984, art. 2.6.2.

(7) Sur ce dilemme, v. V. Franconi, *L'actualité des attributions du comité d'entreprise en matière économique*, th. Lyon 2, 2010, p. 267 et s.

s'est présenté sous un nouveau jour à la Cour de cassation, à la suite de la modification des conditions de désignation des délégués syndicaux : le mandat de délégué syndical est-il susceptible, à la suite d'un score électoral insuffisant, de faire l'objet d'une révocation à la suite de la survenance d'un fait nouveau – hypothèse de l'arrêt précité du 17 juin 2009 – ou prend-il fin automatiquement à chaque échéance électorale – hypothèse de l'arrêt précité du 18 novembre 2008 ?

En réalité, la Cour de cassation n'a pas longtemps hésité ; elle a livré une première réponse sans ambiguïté dans un arrêt du 10 mars 2010 (8), relatif à la cessation du mandat de représentant syndicat auprès du comité d'entreprise : « *Le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution* ». De cette règle, il s'ensuit une cessation automatique du mandat à chaque échéance électorale, tout intéressé pouvant alors faire constater l'expiration du mandat sans que puisse lui être opposé le délai prévu par l'article R. 2324-24 du Code du travail.

Dans l'arrêt rendu le 22 septembre 2010 (deuxième espèce), la même solution, formulée différemment, est reprise sans grande surprise à l'égard du délégué syndical : « *Le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du Code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin* ». Ce faisant, la Cour de cassation transforme la nature de ce mandat, qui, donné désormais pour une durée déterminée, devient par là même comparable à celui d'un élu.

B. Le rapprochement entre mandat électif et mandat syndical

Désormais, le délégué syndical n'est désigné que pour la durée d'un mandat électif (en principe quatre ans, voire moins si un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise a fixé une durée moindre, qui ne peut être inférieure à deux ans).

Il s'ensuit qu'un délégué syndical déjà en poste doit, s'il obtient le score minimal de 10 % des voix exprimées au cours des élections, faire l'objet d'une nouvelle désignation pour espérer poursuivre sa fonction ; le délai

de quinze jours permettant d'exercer une contestation doit manifestement partir à compter de la notification à l'employeur de la lettre de désignation, non pas à compter de la proclamation des résultats électoraux.

On doit aussi en tirer la conséquence qu'un délégué syndical qui reste en poste sans nouvelle désignation n'est qu'en apparence protégé contre le licenciement (sauf pendant la durée de protection qui court à compter de la fin de son mandat). Par ailleurs, s'il signe des conventions collectives pendant cette période, il n'engage pas son syndicat, à moins qu'il ne parvienne à prouver l'existence d'un mandat apparent.

La solution de l'arrêt du 22 septembre 2010, qui traduit un rapprochement manifeste entre mandat électif et mandat syndical, ne s'imposait pourtant pas.

Certes, la solution retenue par la Cour de cassation peut se réclamer de l'esprit de la loi du 20 août 2008, dont on a pu dire qu'elle soumettait le syndicat au « *défi de l'audience électorale* », selon l'expression de M. Georges Borenfreund (9). Et il n'échappe à personne qu'un mandat de délégué syndical s'apparente, dans les relations du délégué avec les salariés de la collectivité représentée, à celui d'un élu (10). La Cour de cassation ne ferait donc qu'émerger une situation existante.

Par ailleurs, elle paraît conforme à la règle de l'art. L. 2143-11 al. 1 C. trav., selon laquelle « *Le mandat du délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'art. L. 2143-3 et à l'art. L. 2143-6 C. trav. cessent d'être réunies* ». Mais cette conformité n'est qu'apparente : ce texte met au même plan la condition de la représentativité du syndicat qui procède à la désignation, celle de la constitution préalable d'une section syndicale et le franchissement du seuil de 10 % par le futur délégué syndical. Or, à l'égard de ces deux premières causes de cessation du mandat – perte de la représentativité ou disparition de la section syndicale –, le juge s'en remettra probablement toujours à la technique de révocation d'un délégué syndical à la suite de la survenance d'un fait nouveau (11). Pourquoi dans ces conditions donner au problème de l'insuffisance de scores électoraux un traitement différent de celui de la perte de représentativité (par exemple entre deux échéances électorales) ou de la disparition de la section syndicale ? A notre avis, il était possible d'analyser un score électoral insuffisant comme un fait nouveau, justifiant, dans les quinze jours de sa survenance, une action en révocation. Partant, il nous

(8) N° 09-60347 ; JCP S, 2010, act. 165 ; F. Signoretto, Le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise : un mandat à durée déterminée, *Revue de droit du travail*, 2010, p. 453 ; L. Pécaut-Rivolier, obs., *Dr. Soc.* 2010, p. 600.

(9) G. Borenfreund, Regards sur la position commune du 9 avril 2008. Syndicats : le défi de l'audience électorale, *RDT* juin 2008, p. 360.

(10) V. F. Petit, *La notion de représentation dans les relations collectives du travail*, LGDJ, 2000, n° 270 et s.

(11) Sur cette procédure de révocation du mandat syndical, v. A. Brice, Le sort des mandats désignatifs liés aux résultats des élections professionnelles, *Dr. Soc.* 2009, p. 1222.

semble que l'arrêt du 22 septembre 2010, de même que celui du 10 mars 2010, a pour effet d'accélérer le mouvement de rapprochement entre les mandats syndicaux et ceux des élus, au-delà de ce que souhaitait expressément le législateur.

On doit par ailleurs garder à l'esprit que le franchissement d'un seuil électoral n'est pas une condition générale et systématique de désignation des délégués syndicaux. A défaut d'un tel score, on doit rappeler qu'une organisation syndicale peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Cela montre aussi que l'audience électorale n'est pas à la source du mandat, à la différence de ce qui se passe pour les élus : les représentants syndicaux restent désignés par les syndicats (lesquels pourront d'ailleurs les révoquer entre deux échéances électorales), alors que les élus ne tirent leur mandat que d'une élection.

On peut même craindre aujourd'hui que les vocations de délégués syndicaux, devenues « vacances », se fassent plus rares.

Enfin, l'arrêt du 22 septembre 2010 place les délégués syndicaux en poste dans une situation délicate à l'égard de leur employeur ; on savait déjà qu'ils pouvaient éventuellement subir la censure des électeurs. Cette situation ne peut qu'influer sur leur comportement, en induisant un germe de séduction dans le discours électoral. Mais on place aussi le délégué syndical dans une situation inconfortable sur la fin de son mandat en décidant de la cessation automatique du mandat en cas de scores électoraux insuffisants : dans ses relations avec l'employeur, l'intéressé peut craindre sa « mise à nu », ce qui peut nuire à la sérénité de sa fonction. Mais cette échéance électorale peut aussi être l'occasion pour les syndicats de réexaminer périodiquement l'attribution de ce mandat important et d'éviter des difficultés liées aux reconductions tacites et quelquefois peu démocratiques.

L'autre apport de ces arrêts du 22 septembre, qui n'est pas sans lien avec l'introduction du critère de l'audience électorale, tient à la possibilité pour les syndicats, affiliés à une même confédération, de présenter des listes communes.

II. Le principe de l'unicité de représentation syndicale par tendance

L'obligation de franchir un seuil électoral constitue une forte incitation à déposer des listes communes, que la loi du 20 août 2008 régleme (12). La tentation de se grouper en vue des élections est grande pour les syndicats affiliés à une même confédération, avec l'espoir de multiplier les moyens d'action. En la matière, la Cour de cassation a repris une règle déjà posée sous l'empire de la loi du 20 octobre 1982, en y apportant quelques précisions tenant à l'origine catégorielle des candidats et à la présence de confédérations même non représentatives : « *Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise* » (A).

Dans le prolongement de cette règle rendant impossible la démultiplication des actions des syndicats affiliés à une même confédération, la Cour de cassation leur permet aussi de désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux qui ne peut être supérieur à celui fixé par la loi (B).

A. La présentation d'une seule liste de candidats

La Cour de cassation s'en est tenue au principe selon lequel les syndicats d'une entreprise, affiliés à la même confédération représentative sur le plan national, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats au nom de la confédération nationale (13).

(12) Art. L. 2122-3 du Code du travail ; v. aussi Cass. soc. 13 janvier 2010, n° 09-60208 : « *Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste et, à défaut, à parts égales entre les organisations concernées ; il en résulte que la répartition des suffrages, lorsque les syndicats formant une liste commune ont choisi qu'elle ne soit pas à parts égales, doit être portée tant à la connaissance de l'employeur qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections et qu'à défaut, la répartition s'opère à parts égales* ».

(13) Cass. soc. 16 octobre 2001, n° 00-60203 ; Bull. V, n° 322 ; D. 2002, p. 769, obs. I. Odoul-Isorey ; Dr. Soc. 2001, p. 1128,

obs. M. Cohen ; RJS 2002, p. 61, n° 58 : « *Les syndicats d'une entreprise affiliés à la même confédération représentative sur le plan national ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats au nom de la confédération nationale lors des élections professionnelles dans l'entreprise* ». Avant ce revirement opéré par l'arrêt du 16 octobre 2001, v. Cass. soc. 18 avril 1989, n° 88-60517 ; Bull. V n° 283 ; D. 1990, Somm. p. 161, obs. G. Borenfreund : « *Aucune disposition du Code du travail n'interdit à une confédération représentative au plan national de rassembler des organisations syndicales représentant la même catégorie de personnel (...). Ces organisations peuvent présenter des listes distinctes de candidats au premier tour des élections* ».

Mais tenant compte d'une réserve exprimée par la doctrine, notamment par Maurice Cohen (14), la règle de l'unicité de liste doit s'entendre uniquement comme une interdiction de double liste dans le même collège électoral. Ce serait en effet surprendre l'électeur que de lui faire croire qu'il existe plusieurs forces syndicales en présence, dès lors que ces syndicats sont tous affiliés à la même confédération. Adopter la règle contraire conduirait également à un éparpillement néfaste des voix, faisant perdre aux résultats électoraux toute lisibilité.

En revanche, l'arrêt du 22 septembre 2010 ne semble pas s'opposer à ce que les syndicats présentent dans des collèges électoraux différents des listes séparées. Avant la réforme née de la loi du 20 août 2008, la jurisprudence offrait plusieurs exemples d'arrêts favorables à cette interprétation (15).

On remarquera enfin que la nature de la confédération importe peu, aucune différence n'étant établie entre celles qui sont représentatives et celles qui ne le sont pas. Cet ajout s'explique par la possibilité ouverte depuis la loi du 20 août 2008 à des syndicats non représentatifs de participer aux élections : selon les articles L. 2314-3 C. trav. et L. 2324-4 C. trav., sont en effet informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel et de représentants du personnel au comité d'entreprise les « *organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés* ».

Reste maintenant la question de savoir si tous ces syndicats affiliés à une même confédération doivent être invités à participer à la négociation du protocole préélectoral ; en associant l'invitation à négocier le protocole d'accord à l'invitation à établir les listes de candidats, le nouvel article L. 2314-3 issu de la loi du 20 août 2008 conduit à n'écarter personne, même si une seule liste sera déposée. Ces organisations

syndicales pourraient toutefois être invitées à cette négociation par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux communs (16).

B. Le droit de désigner ensemble un délégué ou représentant syndical

Ce que M. Jean-Maurice Verdier (17) appelle le « *principe de l'unicité de représentation syndicale par tendance* » vaut aussi pour la désignation des délégués syndicaux. L'arrêt du 22 septembre 2010 reprend ici, en le formulant différemment, un principe déjà dégagé par l'arrêt du 30 mai 2001 : « *Une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble, sauf accord collectif contraire, qu'un seul délégué syndical, peu important l'existence de catégories particulières de personnels dans l'entreprise* » (18).

On remarquera toutefois que la réserve née de l'existence d'un accord plus favorable n'a pas été reprise ; mais ce silence ne devrait pas être de nature à faire obstacle aux conventions accordant un nombre de délégués ou de représentants supérieur à celui fixé par la loi.

L'arrêt du 22 septembre 2010 (première espèce) est également resté silencieux sur la distinction des catégories professionnelles (réparties par collèges), alors que l'arrêt précité du 30 mai 2001 avait rendu indifférente l'existence de catégories particulières de personnels dans l'entreprise. Mais on ne voit pas pourquoi la Cour de cassation aurait été amenée à faire évoluer sa position sur ce point. Même si un des syndicats affiliés à la confédération intercatégorielle représente les cadres, tout porte à croire que ces derniers ne pourront avoir, au même titre que la CGC, leurs délégués propres, sauf à les imputer sur le nombre de délégués syndicaux déterminés par la loi. Encore aujourd'hui, cette solution se déduit principalement de la correction apportée à cette inégalité par l'institution du délégué syndical supplémentaire prévu à l'art. L. 2143-4 C. trav.

Franck Petit

(14) Préc.

(15) Cass. soc. 14 novembre 1984, n° 84-60380 ; Bull. V p. 320, n° 430 ; v. surtout Cass. soc. 25 juin 1987, n° 86-60317 et 86-60318 ; Bull. V, p. 273, n° 431.

(16) Mais si l'employeur accorde à ces groupements le droit de désigner des délégués syndicaux distincts, il est nécessaire de garder à l'esprit la solution issue de l'arrêt du 12 janvier 1999 (n° 97-60337, D. 1999, somm. 169, obs. B. Lardy-Pelissier), qui oblige à convoquer tous les syndicats représentés par un délégué syndical, même s'ils sont affiliés à une même confédération nationale : il en va, dans l'hypothèse d'une

négociation collective de droit commun, du respect des droits reconnus à tout délégué syndical, considéré comme membre de droit de la délégation syndicale appelée à conclure les accords collectifs ; cette solution pourrait légitimement être reprise en matière de négociation des protocoles d'accords préélectoraux.

(17) J.-M. Verdier, *Traité Dalloz, Syndicats et droit syndical*, vol. II, *Le droit syndical dans l'entreprise*, p. 160.

(18) Cass. soc. 30 mai 2001, n° 00-60057 ; v. aussi 2 avril 1981, Bull. V, n° 325 ; 16 janvier 1985, RPDS 1985, p. 123.

Annexe

SYNDICAT PROFESSIONNEL (deux espèces) – 1° Syndicats affiliés à la même confédération nationale (deux espèces) – Personnalité morale : caractère indifférent – Appréciation des résultats aux élections professionnelles (première espèce) – Liste unique de candidats par collège (deuxième espèce) – 2° Délégué syndical – Mandat – Durée – Expiration – Renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise (première espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 22 septembre 2010

Syndicat SNPS-CGT contre CMA-CGM et a. (pourvoi n° 09-60.435)

Attendu, selon le jugement attaqué, qu'à la suite d'élections organisées au sein de l'unité économique et sociale (UES) CMA-CGM, le Syndicat national de personnels sédentaires des compagnies de navigation et connexes CGT (SNPS-CGT) a désigné, le 6 juillet 2009, M. V., qui exerçait déjà cette mission antérieurement, en qualité de délégué syndical central CGT auprès de l'UES ; que, contestant la représentativité du syndicat SNPS-CGT au niveau de l'UES au regard de l'audience électorale, la société CMA-CGM a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat SNPS-CGT fait grief au jugement d'avoir dit recevable la contestation de l'employeur, alors, selon le moyen :

1°/ que la confirmation d'un mandat déjà détenu par un salarié ne fait pas courir un nouveau délai de contestation ; que le tribunal a relevé que le courrier du 6 juillet 2009 confirmait un mandat antérieur ; qu'en considérant néanmoins que le recours, introduit dans les quinze jours de la réception de la correspondance du 6 juillet 2009, était recevable, le tribunal a violé l'article L. 2143-8 du Code du travail ;

2°/ qu'aucune disposition légale ne prévoit que le mandat de délégué syndical central prend fin automatiquement dès que les conditions de validité ne sont plus réunies ; qu'en affirmant que le mandat de délégué syndical central détenu par M. V. avant le scrutin a pris fin avec celui-ci, le tribunal a violé les articles L. 2143-5 et L. 2143-8 du Code du travail ;

3°/ que la CMA-CGM, qui entendait contester le mandat au vu du résultat des élections intervenues le 19 mai 2009, devait saisir le tribunal dans le délai de quinze jours suivant celles-ci ; qu'il résulte des constatations du tribunal que le recours n'a été formé que le 21 juillet 2009 ; qu'en ne recherchant pas à quelle date avait eu lieu le scrutin et donc si le recours avait été engagé dans le délai de quinze jours, le tribunal a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 2143-8 du Code du travail ;

Mais attendu que le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24

du Code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 2121-1, L. 2133-3 et L. 2143-3 du Code du travail ;

Attendu, d'abord, que les syndicats affiliés à la même confédération nationale ne peuvent désigner ensemble dans la même entreprise un nombre de délégués et représentants syndicaux supérieur à celui fixé par la loi ; ensuite, que lorsque la désignation s'effectue au niveau d'une UES, le seuil de 10 % fixé par l'article L. 2121-1 du Code du travail se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES ; qu'il en résulte que le calcul de l'audience pour la désignation d'un délégué syndical au sein de l'UES tient compte de tous les suffrages ainsi obtenus par les syndicats affiliés à la même confédération syndicale ;

Attendu que pour annuler la désignation de M. V. en qualité de délégué syndical CGT au sein de l'UES CMA-CGM, le tribunal d'instance relève que le seuil de 10 % invoqué par le syndicat SNPS-CGT au niveau de l'UES tient compte des suffrages obtenus par un autre syndicat, l'UGICT-CGT, et énonce qu'aucune disposition du Code du travail ne permet en l'état du bouleversement opéré par la loi du 20 août 2008 de dire que, du fait de la seule affiliation à une même confédération, leur représentation doit être appréciée globalement par le cumul de leurs résultats respectifs alors même que ces organisations syndicales n'ont manifesté aucune volonté en ce sens, en s'associant notamment par le biais de listes communes ;

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

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a déclaré l'action en contestation recevable, le jugement rendu le 5 novembre 2009, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Marseille ; remet, en conséquence, sur les autres points, 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 d'Aubagne.

(Mme Collomp, prés. – Mme Pécaut-Rivolier, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Vu les articles L. 2314-3, L. 2314-24, L. 2324-4 et L. 2324-22 du Code du travail ensemble l'article L. 2133-1 du même code ;

Attendu que les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise ;

Attendu que lors des élections professionnelles de l'URSSAF de Meurthe-et-Moselle qui se sont déroulées le 26 novembre 2009, dans le collège cadre, une liste a été présentée par l'union départementale des syndicats Force ouvrière de la Meurthe-et-Moselle Force ouvrière et la CFTC et une autre par le syndicat national des cadres des organismes sociaux (SNOFOCOS) ; que le syndicat interdépartemental de la protection sociale de Lorraine CFDT (SIPROLOR CFDT) et l'union départementale CFTC de Meurthe-et-Moselle ont saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de ces élections en alléguant que deux syndicats affiliés à une même confédération ne pouvaient présenter ensemble qu'une seule liste dans un collège ;

Attendu que pour valider les élections, le tribunal énonce qu'aucune disposition du Code du travail n'interdit à une confédération représentative au plan national de rassembler des organisations syndicales représentant la même catégorie de

personnels et que ces organisations peuvent présenter des listes distinctes de candidats aux élections, que l'union départementale des syndicats Force ouvrière de la Meurthe-et-Moselle et le SNOFOCOS, tous deux affiliés à la CGT-FO, pouvaient présenter simultanément des listes de candidats pour le collège cadre ;

Qu'en statuant ainsi, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 5 février 2010, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Nancy ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Annule les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel qui se sont déroulées dans le collège cadre de l'URSSAF de Meurthe-et-Moselle le 26 novembre 2009.

(Mme Collomp, prés. – Mme Morin, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)



Santé & Travail, n° 072, octobre 2010

Encore trop d'accidents du travail (introduction au dossier)

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) et les risques psychosociaux feraient-ils oublier les accidents du travail ? Cœur de cible de la prévention des risques professionnels pendant des décennies, ceux-ci sont à présent passés au second plan, évincés par les maladies professionnelles.

La double peine des travailleurs accidentés

Selon une enquête menée auprès de victimes, les accidents du travail, au-delà de leurs conséquences sur la santé, peuvent donner lieu à des phénomènes de stigmatisation et d'exclusion dans le travail, avec un risque de perte d'emploi à la clé.

Une reconnaissance à géométrie variable

D'une caisse primaire d'assurance maladie à l'autre, on constate des écarts en matière de reconnaissance des accidents du travail. Ceux-ci s'expliquent par la façon dont les caisses gèrent les contraintes à la fois de production et réglementaires.

Des statistiques pour la prévention

La direction de l'Animation de la recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) du ministère du Travail s'est emparée des données

nationales sur les accidents du travail pour en faire un outil de prévention. Premier bilan.

Ne pas ignorer la face cachée du travail

Un accident peut provoquer une faille dans les stratégies psychiques mises en oeuvre par les salariés pour affronter les contraintes ou dangers liés au travail. Et générer des comportements difficiles à comprendre si l'on ignore ce côté obscur du travail.

Le CHSCT doit mener l'enquête

Dès qu'ils sont informés d'un accident du travail, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent prendre le temps d'en analyser les causes, afin de proposer des mesures de prévention.

Des plans de prévention à actualiser

Prévus par le Code du travail pour éviter tout accident lors d'interventions d'entreprises extérieures, les plans de prévention ne peuvent être efficaces sans une évaluation des risques actualisée et systématique.

Déclaration, mode d'emploi

La déclaration d'un accident du travail et la reconnaissance de son caractère professionnel sont cadrées par des règles et textes, dont le respect garantit les droits des salariés. Rappel.

Retour sur un accident mortel et inexcusable

Suite au décès d'un technicien en 2003, les deux CHSCT du site Aventis Pharma de Romainville ont tout mis en oeuvre pour analyser l'accident, prévenir toute récurrence, faire sanctionner l'employeur et améliorer l'indemnisation des ayants droit de la victime.

Elargir la diffusion des méthodes d'analyse

Comme le rappelle Xavier Cuny, professeur honoraire en hygiène et sécurité au Cnam, les méthodes d'analyse des accidents du travail se sont consolidées au fil du temps, mais elles mériteraient d'être améliorées et leur diffusion développée.

Accidents du travail: ce qu'il faut retenir de ce dossier

Un accident du travail n'est jamais anodin ; démarche de prévention ; situations à risque ; déclarer tous les accidents.