

Le cadre de la désignation des délégués syndicaux : une combinaison téléologique

par *Pascal RENNES*, Directeur honoraire du Travail

PLAN

- I. Les notions d'établissements distincts
- II. Des considérations reconnues comme peu juridiques
- III. L'accord collectif qui déciderait d'établissements distincts particuliers aux sections syndicales et délégués syndicaux

Il aura fallu une combinaison, tirée par les cheveux, de cinq articles du Code du travail pour que la Chambre sociale tente de faire coïncider le cadre de la désignation des délégués syndicaux avec celui retenu pour la mise en place de comité d'entreprise ou de comité d'établissement, lorsqu'une entreprise comporte de tels établissements (1).

Une voie dérogatoire à ce nouveau règlement étonnant est laissée à la disposition des organisations syndicales qui auront pu conclure avec l'employeur un accord permettant l'implantation de sections syndicales et la désignation de délégués dans des cadres plus restreints ou décentralisés.

La pertinence de cette combinaison reste à prouver. La loi du 20 août 2008 pouvait être respectée sans conduire à tirer, vers le haut institutionnalisé, les délégués syndicaux, comme le souhaitaient les groupes de pression patronaux (1 bis). Après l'examen de ce premier problème, on se penchera sur les difficultés certaines du renvoi de la détermination des établissements distincts en matière de désignation des délégués syndicaux à la seule négociation collective.

Traversant ces problématiques, la mission du juge judiciaire en la matière se trouve automatiquement dirigée : en l'absence d'accord collectif, il devrait annuler la désignation des délégués syndicaux, comme en l'espèce, et l'existence d'un accord, même aberrant, rendrait ce juge impuissant.

I. Les notions d'établissements distincts

Chacun le sait, ces notions n'ont jamais été définies par le Code du travail, qui se contente à de multiples reprises de répéter la formule « *dans l'entreprise ou l'établissement* »...

Par exemple, l'article L. 2142-1 du Code du travail : « *Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des*

intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1 » ; ou l'article L. 2143-3 du Code du travail : « *Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur* » ; l'article L. 2232-16 alinéa 2 : « *Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.* »

(1) Soc. 18 mai 2011, reproduit ci-après p. 581 première espèce.

(1 bis) Les thèmes des campagnes patronales allant de la notion unique d'établissement à la fusion de toutes les institutions ne manquent pas. Ils sont relayés de façon diverses. D'éminents universitaires proposent de remplacer le CHSCT par une

commission santé et sécurité du comité d'entreprise, Semaine juridique Social n° 25, 21 juin 2011. L'institut Montaigne, quant à lui publie, le vaste rapport d'un groupe de travail qui propose simplification et cohérence du dialogue social à partir du primat de la négociation d'entreprise, « Reconstruire le dialogue social », rapport de l'Institut Montaigne, 29 juin 2011.

Alors au fil du temps et en s'attachant à des éléments fonctionnels, la jurisprudence judiciaire a été amenée pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux à déterminer les cadres retenus pour la mise en place des représentants élus ou des représentants désignés. Cela a été fait en ne s'arrêtant pas à l'apparence que les employeurs pouvaient donner à la structure décentralisée ou complexe des sociétés.

Le juge administratif, saisi après l'autorité administrative, a de son côté façonné la configuration de l'établissement distinct en ce qui concerne les comités d'entreprise ou les comités d'établissement distinct et les comités centraux.

Depuis la loi du 20 août 2008 (2) le contentieux portant sur les établissements distincts relatifs aux délégués du personnel, traité jusqu'alors par le juge judiciaire, a été confié à l'autorité administrative (3) et au juge administratif.

Le juge judiciaire se fondait sur la mission des délégués du personnel et des délégués syndicaux en ce qu'ils étaient les porte-paroles des réclamations ou des revendications de la communauté de travail ou des collectifs de travailleurs existant avec des intérêts communs dans telle ou telle partie de l'entreprise, peu important qu'ils aient comme interlocuteur direct patronal le chef d'entreprise, pourvu qu'un représentant de la direction soit sur place ou mandaté à cet effet (4).

Compte tenu des attributions essentielles des comités d'entreprise et d'établissement chargés « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique » (5), le juge administratif a élaboré une notion d'établissement distinct plus dépendante de la structuration managériale des entreprises que de la communauté des travailleurs représentés par cette institution.

Si les notions d'établissements distincts retenues concernant les délégués du personnel et les délégués syndicaux (la section syndicale) sont voisines et centrées

sur la proximité avec les travailleurs, le comité d'entreprise est établi souvent au niveau de l'entreprise dans son ensemble, même lorsqu'elle comporte des implantations différentes (6). Les comités d'établissement eux-mêmes sont mis en place à des niveaux régionaux ou selon des divisions nationales fonctionnelles (7) organisées par les grosses entreprises, divisions qui éclatent les communautés de travail. Ces niveaux centralisés géographiquement ou par métier n'empêchaient pas jusqu'à maintenant une implantation des délégués du personnel ou des sections syndicales (avec le délégué syndical) dans des établissements de proximité inclus dans le périmètre plus étendu de celui des comités d'établissement.

La décision du Tribunal d'instance d'Aulnay-sous-Bois ci-annexée (7 bis) reprend l'ensemble des faits concernant cette partie de la société Brink's et souligne que, sur le site de Roissy, il existe toujours bien deux établissements distincts comprenant plus de 50 salariés et disposant chacun de délégués du personnel et d'un CHSCT, de sections syndicales dotées de délégués syndicaux. Le cas était le même pour l'établissement d'Orly au sein duquel le tribunal d'Ivry (décision cassée par l'arrêt commenté) avait validé la désignation du délégué syndical.

Le juge d'Aulnay, comme celui d'Ivry, croyait pouvoir se fonder sur la construction jurisprudentielle bien établie jusqu'alors.

Ces constructions jurisprudentielles étaient stabilisées, considérées comme telles, reprises par la doctrine et les manuels de droit du travail et encore détaillées abondamment (8).

Aucune clause de la Position commune (9) ne laissait entendre qu'il y aurait refonte des notions d'établissements distincts et les débats parlementaires n'ont pas plus évoqué une révision des cadres de la représentation électorale ou syndicale, ni suggéré que la prise en compte prioritaire des élections au comité d'entreprise pour mesurer l'audience électorale conduirait à « aspirer » vers le haut les autres cadres de la représentation des salariés.

II. Des considérations reconnues comme peu juridiques

Ne faisons pas semblant d'ignorer que deux séries de facteurs et de considérations, peu juridiques par ailleurs (10), pourraient expliquer et non pas justifier

l'émergence de l'arrêt ici commenté, arrêt précédé de quelques autres, moins directs certes, mais annonciateurs (11).

(2) L. 2314-31.

(3) Les unités territoriales des DIRECCTE.

(4) Ch. Soc. 18 juillet 2000, SA Manzoni-Bouchot c/ Hamoudi et a., RJS 2000, n° 1110.

(5) L. 2323-1.

(6) Le Conseil d'Etat a par exemple décidé que la Mutuelle générale de l'Education nationale constituait une entreprise à mono-établissement (170 000 salariés répartis dans toute la France !) dans laquelle il pouvait n'y avoir qu'un unique comité d'entreprise.

(7) La RATP (44 000 salariés) est divisée en neuf établissements distincts (par département « fonctionnel »).

(7 bis) p. 582.

(8) M.-L. Morin, L. Pécaut-Rivolier, Y. Struillou, *Guide des élections professionnelles*, Dalloz 2010.

(9) Adoptée le 10 avril 2008 par le Medef, la CGPME, la CFDT et la CGT, disp. sur http://www.cgt.fr/IMG/pdf_Position_commune.pdf.

(10) Le conseiller rapporteur de la Chambre sociale, dans cet arrêt, le laisse entendre, Laurence Pécaut-Rivolier, *Semaine sociale Lamy* n° 1495, p. 5.

(11) C. cass. Ch. soc. 10 novembre 2010 n° 09-60451 et n° 09-72856 ; Ch. soc. 14 décembre 2010 n° 10-60221, Dr. Ouv. 2011, p. 198, note Claudy Ménard.

Depuis plusieurs années, le thème de la simplification du droit du travail est utilisé par le patronat pour obtenir les aménagements qui lui conviennent. En matière de représentation du personnel, s'il n'a pu obtenir la disparition des délégués du personnel, c'est le cumul des mandats de membre du comité d'entreprise et de délégué du personnel qu'il peut imposer dans les entreprises de moins de 200 salariés (12), cumul appelé « *délégation unique du personnel* » avec une forte tendance à la fusion des deux institutions. Tendance aggravée par la simultanéité des élections assortie d'une durée légale des mandats de quatre ans (13) en l'absence d'accord. Moins d'élus, moins d'élections ; il manquait encore la confusion des notions d'établissements distincts et leur alignement sur le niveau comité d'entreprise ou d'établissement réclamée avec force à plusieurs reprises par le truchement de rapports largement promus (14) et critiqués dans *Le Droit Ouvrier* (15). Une partie de la doctrine, qui a des difficultés à appréhender la richesse de la mission des syndicats efficaces et le rôle complexe des délégués syndicaux, peut laisser entendre que l'institutionnalisation de la fonction de délégué syndical et sa réduction à la seule négociation collective sont inéluctables (16). Alors que c'est le seul militant mandaté qui, pour le syndicat (la section syndicale), dispose de libertés de déplacement, d'une compétence large pour animer l'activité syndicale, assurer les liens, un peu d'autonomie collective et une capacité de pression, seule source pour des négociations dignes de ce nom. A côté de l'audience électorale, c'est l'influence du syndicat (17), autre critère récemment encore considéré comme primordial, qui serait remis en cause.

Un autre type de considérations, aussi peu juridiques que les précédentes, est sous-jacent à cet arrêt du 18 mai. Les magistrats peuvent être à juste titre soucieux de limiter les contentieux nombreux et inutiles, et particulièrement coûteux et pas seulement financièrement pour les plus faibles. Ils peuvent être tentés d'y mettre un coup d'arrêt, de pousser à la simplification des concepts et de la compétence juridictionnelle (18). Mais limiter le flux, le nombre des affaires ne doit pas faire oublier que c'est l'organisation complexe des entreprises et particulièrement des

grandes (ici la Société Brink's) qui avait contraint la jurisprudence et, en amont d'elle, les organisations syndicales, à chercher les moyens de répondre le mieux possible aux besoins des travailleurs, des collectifs ou communautés de travail un tant soit peu homogènes ou solidaires. Pour cela, il convenait de résister, s'agissant de la représentation des salariés, aux stratégies des entreprises (des très grandes), à « auto-réglementer » ce qui est un droit fondamental des salariés, le droit de participation. Il n'y pas si longtemps, en la matière, on parlait d'ordre public absolu.

La loi du 20 août qui privilégie la référence à un seuil d'audience électorale pour l'implantation de syndicats représentatifs et mesurer le poids que chacun d'eux pèse dans la négociation n'entendait pas ramener le système de représentation élective et syndicale au niveau le plus haut, celui du comité d'entreprise.

Il était fort possible de conserver cette référence privilégiée aux élections des membres du CE, et les conditions requises pour la personne même des délégués syndicaux, sans avoir recours à ce règlement : « *Sauf accord collectif, il n'y a pas de possibilité de désigner des délégués syndicaux à un autre niveau que celui du comité d'entreprise (ou comité d'établissement)* ».

La combinaison d'articles du code aurait pu être tout autre (19) et cela d'autant que le poids électoral d'une organisation syndicale peut toujours être mesuré au niveau où, jusqu'à maintenant, pouvaient être désignés les délégués syndicaux. Le dépouillement des élections se faisant normalement par bureau de vote et il y a au moins un bureau de vote par établissement distinct au sens des délégués syndicaux.

Le choix opéré le 18 mai par la Chambre sociale conduirait, en fait, en l'absence d'accord, à ne laisser aucune latitude d'appréciation au juge du fond. Le cadre de la désignation du délégué syndical, c'est l'établissement au sens du comité d'entreprise, point. Mais, en cas d'accord collectif déterminant des établissements distincts pour la désignation de délégués syndicaux à un niveau différent de celui des comités d'établissement, n'en est-il pas de même ?

(12) L. 2326-1.

(13) L. 2327-9.

(14) Pour mémoire, les rapports *De Virville* ou *Barthélémy et Cete*.

(15) Déclaration de la CGT : « De Virville roule pour le Medef », Dr. Ouv. 2004, p. 14 ; M.-F. Bied-Charreton « A propos du rapport De Virville : un projet néolibéral de réfection du droit du travail », Dr. Ouv. 2004, p. 161 ; P. Rennes « Sécurité pour les uns, risques pour les autres, Dr. Ouv. 2004, p. 161, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(16) Ce débat est relaté par Manuela Grévy dans son commentaire de l'arrêt CE 11 octobre 2010, n° 327.660, Dr. Ouv. 2011, p. 337, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(17) Critère pourtant introduit par la loi du 20 août, art. L. 2121-1 6°. Sur le lien indépendance et influence : Stéphane Michel « Le critère de l'indépendance au sens de l'article L.133-2 du Code du travail », Dr. Ouv. 2003, p. 133.

(18) *Le guide des élections professionnelles*, précité, § 213-152. La fin de la division des compétences juridictionnelles serait trouvée dans l'instauration d'une notion unique d'établissements distincts ? Drôle de solution quand la fin justifierait les moyens.

(19) Il est particulièrement étonnant que l'article L. 2142-1 ait été écarté et que soit donné une signification que n'a pas l'article L. 2121-1-5° qui se contente de fixer le seuil de 10 % pour pouvoir négocier au niveau de l'entreprise ou de l'établissement par rapport au seuil de 8 % nécessaire au niveau des branches ou au niveau des ANI.

III. L'accord collectif qui déciderait d'établissements distincts particuliers aux sections syndicales et délégués syndicaux

Le recours possible à l'accord collectif montre paradoxalement que la combinaison choisie dans l'arrêt ne s'imposait d'aucune manière pour respecter le fondement de la loi du 20 août 2008 : la référence aux élections du comité d'entreprise.

Ce qu'un accord de droit commun peut faire, le juge ne pourrait-il pas le faire en l'absence d'accord, c'est-à-dire quand un employeur ne veut pas négocier un accord ? C'est la volonté unilatérale de l'employeur qui alors, de fait, impose le cadre de la désignation des délégués syndicaux. Le juge serait dessaisi même en l'absence d'accord.

D'un autre côté, si l'arrêt renvoie à la condition d'existence préalable d'un accord collectif pour un découpage différent de l'entreprise en établissements et la désignation de délégués syndicaux en nombre supérieur à celui des établissements du niveau comité d'établissement (ou d'entreprise), il faut avoir à l'esprit que la nature desdits accords reste floue et les conditions de leur validation discutées (20).

Rappelons que, même convenues à l'occasion de négociations du protocole préélectoral, les clauses de répartition en établissements distincts restent des accords collectifs de droit commun soumis à leur validation ordinaire (21). Dans l'espèce d'ailleurs, le nouveau périmètre en matière de comité d'établissement est une clause du protocole d'accord préélectoral.

Toutefois, s'agissant d'accords qui conditionnent l'exercice des droits syndicaux, on sait que, lorsqu'ils apportent des moyens supplémentaires, tous les syndicats doivent en bénéficier (22). Leurs nature et conditions de validité paraissent beaucoup plus incertaines quand ces accords organisent la représentation syndicale et les moyens correspondants sans pour autant qu'il s'agisse d'amélioration (23).

Le renvoi à l'accord ou à l'absence d'accord conduit inévitablement à des disparités considérables d'une entreprise à l'autre (même en cas de configuration identiques de ces entreprises) en ce qui concerne les moyens d'exercice des droits syndicaux. Manuela Grévy rappelle que l'unanimité qui était requise lors des protocoles électoraux déterminant l'assise de la représentation collective élue devrait s'imposer en ce qui concerne l'information syndicale. A fortiori, il devrait en

être de même pour la répartition en établissements distincts s'agissant des délégués syndicaux.

Pourquoi une telle règle d'unanimité ne serait-elle pas requise, alors qu'il s'agit de la liberté syndicale et de l'accès à la représentativité qui ne peuvent être laissés au bon vouloir de certaines organisations syndicales et surtout des employeurs, parties à la négociation ?

Par voie de conséquence, cette règle permettrait au moins la saisine du juge judiciaire, c'est-à-dire l'arbitrage dans un domaine essentiel des droits collectifs à la demande d'organisations représentatives comme d'organisations syndicales non encore reconnues comme telles. L'accord de droit commun laisse en fait les mains libres à l'unilatéral, même en cas de mise en œuvre difficile du droit d'opposition qui disqualifie l'accord, mais laisse la situation en l'état : en l'absence d'accord, dit notre arrêt, les délégués syndicaux ne peuvent être désignés qu'au niveau retenu pour la mise en place des comités d'établissement.

Dans l'espèce commentée, la clause du protocole d'accord préélectoral fusionnant trois établissements en un seul pour la mise en place d'un seul comité d'établissement fait l'objet d'une contestation pendante devant l'autorité administrative. Le paradoxe est là : en l'absence d'accord portant sur les établissements distincts en matière de délégués syndicaux, il faudrait appliquer un accord contesté en matière de comités d'établissement.

L'arrêt *CGT CNAV* (24) vient de rappeler que les négociateurs doivent être extrêmement précis lorsqu'ils adoptent des clauses plus favorables en matière de délégués syndicaux.

Le renvoi à la négociation collective des domaines entiers de l'organisation des droits collectifs, récemment encore considérée comme relevant de l'ordre public absolu, devrait être entouré de garanties procédurales rigoureuses et assorti d'un recours réel au juge.

Au nom d'une cohérence hypothétique, il est fort dommage que la Chambre sociale s'arroge le pouvoir de redéfinir les missions du délégué syndical à la place des organisations syndicales et des salariés qui les animent. La cohérence consisterait-elle à fondre les syndicats dans les moules décidés par les directions des entreprises ?

(20) Dommage que le rapport précité note 10 ne dise rien des conditions de cette négociation.

(21) Soit la signature d'organisations syndicales représentatives totalisant 30 % des voix du premier tour. L'accord (sauf exercice du droit d'opposition ?) s'imposerait à tous les syndicats, Ch. soc. 24 novembre 2004, n° 03-60112.

(22) Aude Le Mire « Négocier en plus favorable le droit syndical et la représentativité », NVO 6 mai 2011, p. 40.

(23) Manuela Grévy « Exercice du droit syndical dans l'entreprise : nature juridique des accords sur le droit syndical et licéité de la diffusion des tracts syndicaux », RDT mars 2011, p. 190, note à propos de la Ch. soc. 18 janvier 2011, n° 09-12240.

(24) Ch. soc. 15 juin 2011, n° Y10-20.761, Bull., ci-après arrêt en couverture n° 15.

Le rythme stroboscopique des réorganisations des entreprises laisse peu de place au rêve, le souci de préserver l'action syndicale au plus près des collectifs de travail reste la seule garantie de renforcer une influence ascendante et la légitimité des délégués syndicaux.

Pour ce qui est de la négociation, le Code du travail prévoit la pluralité de représentants d'un même syndicat pour composer la délégation (25) dans le périmètre d'un établissement et, quand la négociation a lieu au niveau d'une entreprise constituée de plusieurs établissements, cette délégation est composée d'un délégué syndical central et des délégués syndicaux d'établissements au

niveau d'un groupe, ce sera la même chose avec aussi la présence des coordinateurs syndicaux (26).

Alors, on se demande pour quel type de cohérence il était nécessaire de s'engager dans une voie privant l'organisation syndicale à la fois d'animateurs syndicaux de proximité mais aussi de délégués syndicaux pouvant, aux différents niveaux de la négociation, constituer par syndicat une délégation collective certainement plus légitime et représentative et donc conforme à la loi du 20 août 2008.

Pascal Rennes

(25) L. 2232-17.

(26) L. 2232-32.

Annexe

SYNDICATS PROFESSIONNELS – Délégués syndicaux – Cadre de la désignation (deux espèces) – Établissement au sens du comité d'entreprise à défaut d'accord collectif définissant un autre périmètre (première espèce) – Appréciation de l'existence d'un établissement distinct – Etablissement au sens des CE – Caractère indifférent – Existence d'actions syndicales propres à une agence (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 18 mai 2011

Société Brink's contre **Union locale CGT d'Orly** (pourvoi n° 10-60.383)

Sur le moyen soulevé d'office, après avis donné aux parties :

Vu les articles L. 2121-1 5°, L. 2122-1, L. 2141-10, L. 2143-3 et L. 2232-17 du Code du travail ;

Attendu, d'abord, que selon l'article L. 2121-1-5 du Code du travail, la représentativité des organisations syndicales est subordonnée à une audience électorale établie selon les niveaux de négociation à laquelle le délégué syndical est appelé à participer en application de l'article L. 2232-17 ; ensuite que, selon l'article L. 2122-1, l'audience prise en compte au titre de la représentativité est celle obtenue au premier tour des élections "au comité d'entreprise ou au comité d'établissement" ; enfin, que selon les articles L. 2143-3 et L. 2343-12, chaque organisation syndicale représentative dans "l'entreprise ou l'établissement" désigne, en fonction des effectifs de "l'entreprise ou de l'établissement", un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur ; qu'il se déduit de l'application combinée de ces textes que, sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 1^{er} juillet 2010, l'union locale des syndicats CGT (le syndicat) de la plate-forme d'Orly a notifié à la société Brink's security services (la société) la désignation de Mme X... en qualité de délégué syndical pour l'établissement d'Orly ; qu'invoquant un protocole préélectoral conclu le 16 avril 2010 pour l'élection

des membres du comité d'entreprise ayant inclus le site d'Orly dans le périmètre de l'établissement "Ile-de-France", l'employeur a contesté la désignation du délégué syndical sur un périmètre différent ;

Attendu que pour valider cette désignation, le tribunal énonce que la notion d'établissement distinct étant relative et fonctionnelle, répondant à une définition et obéissant à des règles de reconnaissance différentes et relevant de compétences distinctes selon l'institution représentative concernée, le seul fait qu'il existe un comité d'établissement unique pour tous les sites d'Ile-de-France pour la mise en place des comités d'établissement ne saurait interdire aux organisations syndicales de désigner des délégués dans un autre cadre ;

Qu'en statuant ainsi, sans avoir constaté l'existence d'un accord collectif prévoyant un périmètre plus restreint pour la désignation de délégués syndicaux, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 24 septembre 2010, entre les parties, par le Tribunal d'instance d'Ivry-sur-Seine ; 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 Charenton-le-Pont.

(Mme Collomb, prés. - Mme Pécaut-Rivolier, rapp. - M^e Blondel, av.)

Deuxième espèce :
TRIBUNAL D'INSTANCE D'AULNAY-SOUS-BOIS 8 avril 2011
Brink's Security Services contre Union locale CGT de Roissy et a.

Par courrier du 15 février 2007, l'union locale (UL) CGT Orly a désigné R. en qualité de déléguée syndicale de l'établissement Brink's Oily. L'UL CGT Roissy a désigné ensuite D. en qualité de délégué syndical de l'établissement Brink's Roissy par lettre du 14 mai 2007 et L. en qualité de délégué syndical de l'établissement Brink's 2BD par lettre du 11 juin 2010 reçue le 15 juin 2010. En parallèle, par courrier du 14 janvier 2010, la fédération CGT commerce distribution services a désigné H. en qualité de déléguée syndicale centrale de la société Brink's Security Services.

Par ailleurs, suivant courriers des 1^{er} février 2006, 22 septembre 2009, 28 septembre 2009 et 19 mars 2010, le Syndicat national des employés de la prévention et de la sécurité (SNEPS) CFTC a désigné respectivement Claude Jean-Baptiste en qualité de délégué syndical, Y. en qualité de délégué syndical central, Jean-Noël N. en qualité de délégué syndical d'établissement 2E Fret 4, et M. en qualité de délégué syndical d'établissement.

Les élections professionnelles (délégués du personnel et comités d'établissement) ont été organisées au sein des cinq établissements de la société Brink's Security Services, dont l'établissement Ile-de-France, le 9 juin 2010, avec des résultats proclamés le 17 juin 2010 et affichés le 18 juin 2010.

Suivant requête formée par lettre recommandée postée le 19 juin 2010, la société Brink's Security Services a sollicité l'annulation de la désignation de L. du 11 juin 2010 en qualité de délégué syndical CGT de l'établissement Brink's 2BD, aux motifs que le périmètre de l'entreprise a été modifié suite à la cession de l'activité sécurité et à la perte de certains marchés sur l'aéroport de Paris, que cette modification de périmètre a été indiquée dans le protocole d'accord préélectoral relatif aux élections du mois de juin 2010, que les anciens établissements Orly, Roissy 2BD et Roissy 2FF sont désormais regroupés au sein d'un seul établissement Ile-de-France, avec un seul comité d'établissement mis en place sur ce périmètre, établissement dont l'effectif compris entre 1 000 et 2 000 salariés ne permet de désigner que deux délégués syndicaux et un délégué syndical central choisi parmi eux ; que la CGT ayant maintenu les désignations de R. et de D. comme délégués syndicaux sur Orly et Roissy, la désignation de M. L. ne peut qu'être annulée comme surnuméraire et intervenue sur un périmètre ne constituant plus un établissement distinct (affaire enrôlée sous le n° 11.10.1188 du répertoire général).

Par simple avertissement, le greffe a convoqué l'employeur, le syndicat et le délégué syndical dont la désignation est contestée.

Par une seconde requête formée par lettre recommandée postée le 30 juin 2010, la société Brink's Security Services a sollicité la révocation de tous les mandats CGT et SNEPS CFTC, aux motifs que le périmètre de l'entreprise a été modifié suite à la cession de l'activité sécurité et à la perte de certains marchés sur l'aéroport de Paris, que cette modification de périmètre a été indiquée dans le protocole d'accord préélectoral relatif aux élections du mois de juin 2010, que les anciens établissements Orly, Roissy 2BD et Roissy 2FF sont désormais regroupés au sein d'un seul établissement Ile-de-France, avec un seul comité d'établissement mis en place, établissement dont l'effectif compris entre 1 000 et 2 000 salariés ne permet à chaque organisation syndicale de désigner que deux délégués syndicaux et un délégué syndical central choisi parmi eux, que les mandats donnés par la CGT et le SNEPS CFTC, qui confèrent trois délégués syndicaux et un délégué syndical central distinct à chacun de ses syndicats, ne peuvent donc qu'être révoqués comme étant surnuméraires, avec invitation à désigner des délégués dans le cadre du nouveau périmètre de l'établissement Ile-de-France (affaire enrôlée sous le n° 11.10.1198 du répertoire général).

Par simple avertissement, le greffe a convoqué l'employeur, les syndicats et les représentants syndicaux dont la désignation est contestée.

A l'audience du 4 février 2011, après trois renvois, la société Brink's Security Services s'est désistée de ses demandes dirigées à l'encontre du SNEPS CFTC en demandant au tribunal de prendre acte de ce que celui-ci, comme tous les autres syndicats présents dans l'entreprise, s'est conformé à ses demandes en procédant à des désignations dans le cadre du nouveau périmètre de l'établissement Ile-de-France. Elle a maintenu ses prétentions à l'égard de la CGT en soutenant qu'elles sont recevables, dès lors que le délai de forclusion de quinze jours n'est pas opposable en l'espèce, puisque sa demande de révocation des mandats est fondée sur des faits survenus postérieurement aux désignations, savoir la réorganisation de l'entreprise et la diminution de ses effectifs entraînant une modification du nombre de délégués syndicaux. Sur le fond, elle a fait valoir que la CGT a signé avec l'employeur, le 16 avril 2010, un protocole d'accord préélectoral qui a déterminé un nouveau périmètre et notamment un nouvel établissement Ile-de-France réunissant notamment les trois anciens de Roissy, Orly, TLS et Siège, que cet accord collectif s'impose à toutes les organisations syndicales, que seul un interlocuteur représente désormais l'employeur dans le cadre des relations avec les représentants du personnel, que les réunions du comité d'établissement sont désormais organisées dans le cadre du périmètre Ile-de-France, qu'un arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2010 a d'ailleurs admis la coïncidence entre le périmètre de désignation du délégué syndical et celui du comité d'établissement et que les salariés affectés sur le site de Roissy ou d'Orly ne constituent plus une communauté de travail pourvue d'intérêts propres et susceptible de générer des revendications communes et spécifiques. Elle a estimé, en conséquence, que seul l'établissement Ile-de-France constitue dorénavant un établissement distinct et qu'il est impossible, compte tenu de ses effectifs entre 1 000 et 1 999 salariés, que la CGT conserve trois délégués syndicaux et un délégué syndical central distinct, alors même qu'elle n'a droit qu'à deux délégués syndicaux et un délégué syndical central choisi parmi eux au regard des dispositions de l'article R. 2143-2 du Code du travail ; qu'il convient donc de révoquer les mandats de déléguée syndicale centrale de Mme H., et de délégués syndicaux de M. L. et de M. D., étant observé que le mandat de déléguée syndicale de Mine R. au sein d'Orly, qui a été réitéré le 1^{er} juillet 2010, a fait l'objet d'une contestation devant un autre tribunal, qui l'a validé, un pourvoi en cassation étant toutefois en cours, et que son remplacement intervenu depuis au sein d'Orly par Mme H. nommée déléguée syndicale le 29 novembre 2010, est en cours de contestation devant cet autre tribunal.

En réplique, l'union locale CGT Roissy, la fédération CGT commerce distribution services ainsi que L., D. et H. se sont opposés aux réclamations adverses et ont sollicité la condamnation de la société Brink's Security Services à leur verser une indemnité de 2 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile, en demandant qu'il soit dit et jugé qu'il existe au sein de la société demanderesse, sur la zone aéroportuaire de Roissy, deux établissements distincts au sens des délégués syndicaux regroupant chacun plusieurs centaines de salariés et constituant des communautés de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, qu'il existe un représentant de l'employeur sur chacun de ces deux établissements, et que les désignations contestées sont donc régulières. Ils ont fait valoir qu'il est exact que la diminution des effectifs qui sont maintenant moins de 2 000 sur la région Ile-de-France ne permet plus aux syndicats de disposer d'un délégué syndical central distinct, mais que Mme H., qui a été désignée déléguée syndicale sur l'établissement d'Orly le 29 novembre 2010 en remplacement de Mme R., remplit bien ces conditions. Ils ont soutenu, en outre, que l'existence d'un établissement unique pour la mise en place d'un comité d'établissement ne peut entraîner *ipso facto* l'obligation pour les syndicats de désigner des délégués syndicaux dans le périmètre dudit comité d'établissement, alors que la notion d'établissement distinct en matière de délégués syndicaux ne peut se confondre avec la notion d'établissement distinct

en matière de comité d'établissement, que le protocole d'accord préélectoral négocié le 20 avril 2010 pour les élections, reconnaissant un comité d'établissement unique, ne constitue pas un accord collectif relatif au cadre de désignation des délégués syndicaux, que l'arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2010 invoqué en demande a seulement rappelé qu'à partir du moment où il existe un comité d'établissement, son périmètre permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical, mais n'a nullement interdit la désignation sur un périmètre distinct. Ils ont soutenu, en conséquence, qu'existent toujours deux établissements distincts sur le site de Roissy, soit 2BD (510 salariés) et Fret 4 (590 salariés), avec un représentant de l'employeur et un CHSCT dans chacun de ces établissements, deux sections syndicales CGT implantées depuis longtemps dans chacune, et des salariés ayant des revendications différentes, des activités et des clients différents, avec des permutations impossibles d'un établissement à l'autre compte tenu des autorisations émanant des autorités de l'aviation civile délivrées pour un unique aérogare. Enfin, ils ont souligné que le Tribunal d'instance d'Ivry-sur-Seine, par jugement du 24 septembre 2010 relatif à la désignation de Mme R. comme déléguée syndicale CGT, a reconnu l'existence d'un établissement distinct sur le site d'Orly alors que l'employeur prétendait déjà que l'établissement d'Ile-de-France était le seul périmètre de désignation des délégués syndicaux ; qu'aucun élément nouveau n'est intervenu depuis dans l'organisation de la société ; que la reconnaissance d'un établissement distinct au sein d'une entreprise suppose qu'elle en compte au moins deux et qu'en l'espèce, il ne peut qu'être constaté que la société Brink's comporte trois établissements distincts au sens des délégués syndicaux.

MOTIFS :

Attendu, s'agissant de la désignation de D. en qualité de délégué syndical CGT de l'établissement Brink's Roissy Fret 4 par lettre du 14 mai 2007, qu'il ne peut qu'être constaté que cette désignation est intervenue avant les élections du 9 juin 2010 ;

Qu'il se déduit des dispositions des articles L. 2143-11 et L. 2143-5 alinéa 3 du Code du travail issues de la loi du 20 août 2008 que le mandat de délégué syndical cesse lors de chaque renouvellement électoral ;

Qu'en l'espèce, il apparaît donc que le mandat susvisé de D., non renouvelé après les élections du 9 juin 2010, a cessé, en sorte que tant la demande de révocation que celle de validation dudit mandat sont dépourvues d'objet ;

Attendu que la société Brink's Security Services soutient, s'agissant de la désignation de L. en qualité de délégué syndical CGT de l'établissement Brink's 2BD par lettre du 11 juin 2010, que ce mandat doit être révoqué dès lors que la perte du caractère d'établissements distincts des différentes agences, dont Brink's 2BD, suite au protocole d'accord préélectoral du 16 avril 2010, s'impose à tous les syndicats qui doivent désormais désigner leurs délégués syndicaux dans le cadre du nouveau périmètre constitué par le seul établissement Ile-de-France reconnu pour la mise en place du comité d'établissement ;

Que, certes, la division de l'entreprise en établissements distincts définissant le cadre de désignation des délégués syndicaux résultant d'un accord collectif lie les syndicats signataires et s'impose à tous les salariés et syndicats ;

Que cependant, en l'espèce, le protocole d'accord préélectoral négocié et signé en vue des élections du 9 juin 2010 au sein de la société Brink's Security Services qui a reconnu un comité d'établissement unique pour la région Ile-de-France, ne constitue pas un accord collectif relatif au cadre de désignation des délégués syndicaux ;

Qu'en outre, si la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un délégué syndical dans ce même périmètre, cette reconnaissance ne saurait toutefois interdire aux organisations syndicales, compte tenu du caractère relatif et fonctionnel de la notion d'établissement

distinct, de désigner des délégués syndicaux dans un cadre plus restreint regroupant, sous la direction d'un représentant de l'employeur, au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail pourvue d'intérêts propres et susceptible de générer des revendications communes et spécifiques ;

Qu'en l'espèce, il ne peut qu'être constaté qu'avant les élections professionnelles du mois de juin 2010, la zone aéroportuaire de Roissy comportait deux établissements distincts, Fret 4 d'une part et 2BD d'autre part, doté chacun d'un comité d'établissement, d'une institution de délégués du personnel, d'un CHSCT et de délégués syndicaux distincts ;

Qu'il est démontré, en outre, au vu de l'organigramme fourni, que l'établissement 2BD réunit 510 salariés sous la direction de M. H., chef d'agence, et que l'établissement Fret 4 réunit pour sa part 590 salariés sous la direction de M. C., chef d'agence ;

Qu'il n'est pas contesté que les salariés de l'agence 2BD sont les seuls à être chargés du contrôle des passagers et du personnel navigant Air France ;

Qu'il résulte des pièces produites que ces salariés forment des revendications et mènent des actions syndicales qui concernent seulement l'établissement 2BD, et ce, même depuis les élections du mois de juin 2010 (courrier au chef d'agence en janvier 2011 et appel à la grève au mois d'août 2010) ;

Qu'il s'ensuit que les salariés de l'établissement 2BD forment une communauté de travail ayant des intérêts propres et générant des revendications communes et spécifiques ;

Qu'ainsi, l'existence d'un établissement distinct permettant la désignation d'un délégué syndical est caractérisée à ce niveau et il n'y a pas lieu de révoquer le mandat donné à L. sur ce périmètre par l'UL CGT Roissy le 11 juin 2010 ;

Attendu, s'agissant de la désignation de H. comme déléguée syndicale centrale CGT de la société Brink's Security Services par lettre du 2 décembre 2010, donc postérieure aux élections du 9 juin 2010, qu'il ne peut qu'être constaté que cette salariée a, par ailleurs, été nommée déléguée syndicale CGT au sein de l'établissement d'Orly le 29 novembre 2010, nomination qui a été validée par un jugement du Tribunal d'instance d'Ivry-sur-Seine du 28 février 2011 ;

Qu'en vertu de l'article L. 2143-5 alinéa 4 du Code du travail qui prévoit que chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements, la désignation de H. est donc valide et ne peut être révoquée ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que le tribunal statue sans frais ni dépens.

PAR CES MOTIFS :

Constate que le mandat de D. en qualité de délégué syndical CGT de l'établissement Brink's Roissy Fret 4, donné par lettre du 14 mai 2007 et non renouvelé après les élections du 9 juin 2010, a cessé ;

Dit n'y avoir lieu à révoquer les désignations de :

- L. effectuée par l'UL CGT Roissy le 11 juin 2010 en qualité de délégué syndical de l'établissement Brink's 2BD,**
- H. effectuée par la fédération CGT commerce distribution le 2 décembre 2010 en qualité de déléguée syndicale centrale CGT de la société Brink's Security Services.**

(Mme Mousseau, prés. - Mes Rambaud, Kadri, av.)