

COMITÉ D'ENTREPRISE – Représentant syndical – Désignation – Condition – Entreprise de plus de 300 salariés – Pluralité d'élus de l'organisation syndicale – Condition restrictive créant une discrimination entre syndicats – Article contraire à la Convention européenne sur les droits de l'Homme (art. 11 et 14) – Non-application de l'article L. 2324-2 du Code du travail.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE TOURS, 3 octobre 2011

**Société Gemalto SA contre UD Force Ouvrière d'Indre-et-Loire
et syndicat CFTD de la métallurgie d'Indre-et-Loire**

EXPOSE DU LITIGE

Suivant requête reçue le 4 juillet 2011, la société anonyme Gemalto a saisi le Tribunal d'instance de Tours d'une demande aux fins de voir annuler la désignation de Philippe Corbin en qualité de représentant syndical au comité d'établissement.

Elle indique qu'elle est composée de cinq établissements distincts, dont celui de Chambray-lès-Tours auquel est rattaché Philippe Corbin, cinq comités d'établissement et un comité central d'entreprise (CCE) pour un effectif d'environ 2 772 salariés. Elle soutient qu'en

application de l'article L. 2324-2 du Code du travail, le syndicat FO qui ne disposait pas de deux élus au sein du comité d'entreprise ne pouvait désigner un représentant syndical FO au comité d'établissement.

A l'audience du 9 septembre 2011, la société Gemalto, représentée par son conseil, maintient l'ensemble de ses demandes et conclut à la conformité de l'article L. 2324-2 du Code du travail au droit international.

Elle rappelle que la Cour de cassation a rejeté la question prioritaire de constitutionnalité soulevée au titre de l'article L. 2324-2 du Code du travail ; que les principes auxquels la défenderesse fait référence sont les mêmes que ceux sur lesquels la Cour de cassation a statué, seule la source juridique diffère ; que la Cour de cassation a également jugé de la conventionnalité de la loi du 20 août 2008 selon un arrêt du 14 avril 2010 en visant notamment l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ; que la Cour de cassation a déjà appliqué l'article L. 2324-2 du Code du travail. Elle indique que la conventionnalité de la loi du 20 août 2008 a également été reconnue par des juges du fond.

L'union départementale Force Ouvrière d'Indre-et-Loire et Philippe Corbin, (...) soulèvent la non-conventionnalité de l'article L. 2324-2 du Code du travail et affirment que ce texte méconnaît tant le principe de liberté syndicale que le principe d'égalité ou de non-discrimination.

Sur le principe de liberté syndicale, ils estiment que les modifications issues de la loi du 20 août 2008 conduisent à priver certains syndicats représentatifs de la discussion en comité d'établissement avec les représentants élus, ce qui vient à réduire de manière évidente la nécessaire coopération entre représentation syndicale et élue exigée par l'article 5 de la convention OIT n° 135 ; que la réduction de la présence des syndicats représentatifs souhaitée par le législateur vient également affaiblir la situation des représentants syndicaux par rapport aux représentants élus. Ils ajoutent que la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la question de la présence du syndicat au comité d'entreprise en tant que garantie d'un échange entre les différents représentants du personnel.

Ils indiquent que la Cour de cassation n'a jamais examiné la conformité de l'article L. 2324-2 du Code du travail au droit international, sa saisine s'est toujours limitée à la constitutionnalité de la loi ; qu'il est acquis que la liberté syndicale est parfaitement compatible avec l'exigence d'une légitimité électorale des syndicats chargés de participer à la négociation collective ; que cependant la loi ne saurait soumettre la représentation au comité d'entreprise à des conditions plus strictes que le "seuil raisonnable" d'audience électorale nécessaire.

Ils ajoutent que, jusqu'alors, la présence du syndicat représentatif au comité d'entreprise, attribut de la liberté syndicale, garantissait une information complète et une négociation collective éclairée ; que du fait de la restriction posée par la loi, un syndicat représentatif qui atteint le seuil électoral de 10 % peut ne pas être représenté au comité d'établissement et ne pas disposer des informations nécessaires à des propositions pertinentes dans l'intérêt de ses membres et du personnel ; que le principe de loyauté qui repose sur la bonne volonté de l'employeur dans la communication des informations utiles à la négociation ne peut suppléer la garantie concrète apportée par la participation active et régulière aux travaux du comité.

Ils soutiennent que la restriction apportée ne trouve aucune justification au regard des articles 1^{er} alinéa 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits et des libertés fondamentales ou encore de l'article 8 I/C du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels.

Selon une jurisprudence constante au regard de l'article 14 de la Convention tout comme de l'article E de la Charte sociale européenne, la justification d'un traitement moins favorable doit reposer sur une justification objective et raisonnable, un but légitime dans une société démocratique et respecter un rapport raisonnable de proportionnalité ; qu'en l'espèce la loi instaure une double discrimination, d'une part, entre syndicats représentatifs dans les entreprises d'au moins 300 salariés qui ne disposent pas des mêmes droits et, d'autre part, entre les entreprises selon que le seuil effectif atteint ou non 300 salariés ; que selon les entreprises concernées, le personnel ne disposera pas du même pluralisme syndical au comité d'entreprise ; que cette restriction ne figurait pas au projet de loi initial et a été ajoutée selon amendement au Sénat le 17 juillet 2008 sans

explication véritable ni justification ; qu'aucun motif rationnel ne peut justifier que les entreprises disposant des moyens les plus importants soient précisément celles qui limitent le pluralisme syndical au comité d'entreprise alors qu'il est probable que le nombre de syndicats implantés dans l'entreprise soit plus important que dans celles de moins de 300 salariés.

MOTIFS DE LA DECISION :

1) Sur la recevabilité du recours (...)

2) Sur la conventionnalité de l'article L. 2324-2 du Code du travail

Le tribunal est saisi de la question de la conventionnalité de l'article L2324-2 du Code du travail à divers textes internationaux et non de la constitutionnalité dudit article.

L'article L. 2324-2 du Code du travail dispose : "Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'exigibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du Code de la consommation".

1) Sur la conventionnalité de l'article L. 2324-2 aux articles 11 et 14 combinés de la CESDH :

Il s'agit de savoir si cet article méconnaît les principes combinés des articles 11 et 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme. La Cour européenne des droits de l'Homme a pu procéder à plusieurs reprises à une lecture combinée de ces articles pour apprécier l'atteinte au principe de liberté syndicale (voir notamment pour exemple CEDH 30 juillet 2009 *Danilenkov c/ Russie*).

L'article 11 de la CESDH énonce :

1) Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

2) L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et des libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police et/ou de l'administration de l'Etat.

L'article 14 de la CESDH dispose pour sa part :

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune fondée, notamment, sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

- Sur des prérogatives syndicales soumises à une condition

Le Conseil constitutionnel a jugé que l'exercice de certaines prérogatives syndicales pouvaient être soumises par la loi à une condition de représentativité sans méconnaître le principe de liberté syndicale (Const. Const. 14/12/2006, n° 2006-544 DC) ;

C'est d'ailleurs à ce titre que le législateur, dans la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a souhaité redéfinir la notion de représentativité pour en faire découler des prérogatives réservées aux seuls syndicats représentatifs.

Dans le cadre des travaux préparatoires à cette loi, le député Jean-Frédéric Poisson, dans son rapport déposé le 25 juin 2008, indiquait : *"l'audience sera ainsi désormais prise en compte de manière objective et à partir des élections professionnelles dans l'entreprise, ce qui permettra une appréciation périodique (...) de la représentativité"*. Il rappelait que la représentativité telle que redéfinie par le texte en discussion *"emporte pour le syndicat reconnu comme représentatif capacité de négocier au niveau où cette représentativité a été reconnue"*.

Le sénateur Alain Gournac, rapporteur au Sénat, dans son rapport déposé le 15 juillet 2008, soulignait que *"la présomption irréfragable de représentativité accordée à certaines confédérations peut ensuite aboutir à des situations inéquitables : un syndicat faiblement implanté dans une entreprise, mais affilié à une des cinq grandes confédérations, bénéficie automatiquement de prérogatives reconnues aux organisations représentatives, alors qu'un syndicat plus influent, mais non affilié à l'une des ces confédérations, devra s'engager dans une procédure de reconnaissance aux résultats aléatoires. (...) la position commune du 9 avril 2008 propose de réformer les critères de représentativité syndicale en donnant une place centrale à l'audience mesurées lors des élections professionnelles et de faire évoluer en conséquence les règles de validité des accords collectifs"*.

Il s'agit dès lors de savoir si la condition posée par l'article L. 2324-2 à la désignation par un syndicat d'un représentant au comité d'entreprise (ou d'établissement) constitue une restriction source de discrimination entre syndicats. Pour ce faire, il convient tout d'abord d'examiner le rôle du comité d'entreprise (ou d'établissement) et la nature des informations qui peuvent y être discutées pour ensuite comparer la différence de traitement imposée par le texte entre syndicats.

- Sur le comité d'entreprise ou d'établissement, lieu de consultation et d'information stratégiques

Selon l'article L. 2323-1 du Code du travail, le comité d'entreprise a pour objet d'assurer *"une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans des décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de productions"*.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient des garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du Code la Sécurité sociale (...)".

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur *"l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle"* (L. 2323-6 du Code du travail, voir également L. 2323-27 et suivants).

La loi impose à l'employeur d'informer le comité de manière précise et écrite (L. 2323-4 du Code du travail), de lui délivrer une documentation économique et financière après chaque élection (L. 2323-7 du Code du travail), des documents comptable transmis aux assemblées générales des actionnaires et des rapports des commissaires aux comptes (L. 2323-8 du Code du travail). Elle impose également une consultation sur toute introduction de nouvelles technologies

et établissement d'un plan de mutation technologique (L. 2323-13 et L. 2323-14 du Code du travail). En cas de projet de plan social, le comité d'entreprise est l'instance qui reçoit les informations relatives au nombre et au profil des personnels risquant de perdre leur travail ou devant être reclassés (L. 2323-15). Il l'est également en cas de modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (L. 2323-19).

Le comité d'entreprise est informé de données économiques trimestrielles permettant aux membres de suivre l'état de santé financière de l'entreprise (L. 2323-50).

Il résulte de l'ensemble de ces textes que le législateur a souhaité que le comité d'entreprise soit une instance incontournable pour l'employeur pour toute décision touchant la substance même du travail et du devenir de l'entreprise.

Les membres du personnel au comité d'entreprise sont des élus de tout le personnel et non des représentants des syndicats. Les représentants des syndicats au comité d'entreprise ou d'établissement n'ont que voix consultative mais par leur présence ont accès aux informations ci-dessus rappelées.

Force est de constater qu'un syndicat non représenté au comité d'entreprise ou d'établissement aura accès à une information limitée de la part de l'employeur et à une périodicité moindre. L'article L. 2242-2 2° du Code du travail énonce que, lors de la première réunion aux fins de négociation annuelle obligatoire, l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation les informations qui *"doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail ainsi que les raisons de ces situations"*. Le champ et la périodicité de l'information de l'article L. 2242-2 2° sont beaucoup plus réduits que dans le cadre du comité d'entreprise.

- Sur une différence de traitement proportionnée répondant à un but légitime dans une société démocratique

Les syndicats ont pour vocation naturelle la négociation collective. Sur le fondement de l'article 11, la Cour européenne des droits de l'Homme a d'ailleurs reconnu un lien organique entre la liberté syndicale et la liberté de conclure des négociations collectives (CEDH 12/11/08, *Demir et Baykara c/ Turquie*).

La loi du 20 août 2008 a posé comme objectif, à travers son titre, le développement de la démocratie sociale dans l'entreprise, notamment en redéfinissant la notion de représentativité, moyen de favoriser la négociation. Or, la négociation est devenue un instrument essentiel d'adaptation des règles du travail à la diversité des situations locales (Cons. Const. 25 juillet 1989 n° 89-527, DC, loi modifiant le Code du travail relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la reconversion).

Si, comme rappelé plus haut, le Conseil constitutionnel a jugé que l'exercice de certains prérogatives syndicales pouvaient être soumises par la loi à une condition de représentativité sans méconnaître le principe de liberté syndicale (Cons. Const. 14/12/2006, n° 2006-544 DC), dès cette représentativité reconnue, les différents syndicats représentatifs doivent être égaux entre eux dans les prérogatives reconnues.

Depuis l'introduction de la loi du 20 août 2008, dans les entreprises de plus de 300 salariés l'article L. 2324-2 impose une différence de traitement entre syndicats représentatifs au sens de l'article L. 2121-1 du Code du travail. Un syndicat bien que représentatif qui ne disposera d'aucun élu ou d'un seul

élu au comité d'entreprise sera interdit de représentation au comité d'entreprise ou d'établissement.

Il en découle une rupture d'égalité dans les informations mises à dispositions entre syndicats représentatifs. Or, en matière de négociations collectives, les informations sont des armes de discussions avec l'employeur.

Il s'agit de savoir si cette différence de traitement entre syndicats se justifie par un but légitime eu égard aux principes qui prévalent généralement dans une société démocratique.

L'amendement n° 24 ayant abouti à la rédaction de l'article L. 2324-2 telle que critiquée par les défenseurs a été présenté et adopté en première lecture au Sénat le 17 juillet 2008. Le sénateur Alain Gornac l'a justifié de la manière suivante : *"Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant au comité d'entreprise. Nous souhaitons réserver cette faculté aux syndicats représentatifs ayant des élus au comité d'entreprise, c'est-à-dire concrètement aux syndicats les plus représentatifs"*.

Au regard de la place accordée par la loi aux syndicats représentatifs dans la négociation collective, la différence d'informations délivrées aux syndicats imposée par l'article L. 2324-2 du Code du travail ne constitue pas une restriction proportionnée. Elle crée une rupture d'égalité entre syndicats ayant vocation à la négociation collective, ne répondant pas dès lors à un but légitime dans une société démocratique.

Il convient d'écarter l'application de l'article L. 2324-2 du Code du travail dont les dispositions sont contraires aux articles 11 et 14 combinés de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. La demande d'annulation formée par la société anonyme Gemalto contre la désignation de Philippe Corbin en qualité de représentant du syndicat Force Ouvrière au comité d'établissement Chambray-lès-Tours sera rejetée.

2) Sur les autres demandes

La société Gemalto sera condamnée à payer à la somme de 1 000 € au titre des frais et honoraires et exposés par le syndicat Force Ouvrière et Philippe Corbin lors de la présente instance en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Déclare l'action de la société anonyme Gemalto recevable,

Ecarter l'application de l'article L. 2324-2 du Code du travail dont les dispositions sont contraires aux articles 11 et 14 combinés de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales,

Rejette la demande d'annulation formée par la société anonyme Gemalto contre la désignation de Philippe Corbin en qualité de représentant du syndicat Force Ouvrière au comité d'établissement Chambray-lès-Tours.

(Mme Belouard, prés. - Mes Touranchet, Anisten, Palheta, av.)

Note.

Le Tribunal d'instance de Tours se prononce dans cette affaire de la même manière que le Tribunal d'instance d'Orléans qui, le 23 mai 2011, avait délibérément écarté l'application de l'article L. 2324-2 du Code du travail (Dr. Ouv. 2011 p. 664).

Selon cet article, issu de la loi du 20 août 2008, dans les entreprises de 300 salariés et plus, une organisation syndicale doit avoir au moins deux élus au comité d'entreprise pour pouvoir désigner un représentant syndical au comité d'entreprise. Cet article ne résulte pas du projet de loi lui-même, mais d'un amendement du sénateur UMP Alain Gornac, lequel déclarait vouloir favoriser les syndicats « *les plus représentatifs* » .

Dans chacune de ces affaires, l'employeur disait « *la loi, c'est la loi, il faut l'appliquer* ». Cela est vrai, mais à condition qu'on ne puisse pas lui opposer une autorité supérieure à la loi. Or l'article 55 de la Constitution française dispose que « *Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois.* »

Si donc une convention européenne approuvée par la France, ce qui est le cas de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui est une déclaration de droits proclamée par le Conseil de l'Europe le 21 septembre 1970 et modifiée ensuite plusieurs fois, est contraire à une loi française, c'est la convention européenne qu'il faut appliquer et non pas le texte de loi français.

Le Tribunal d'instance de Tours a d'abord recherché en quoi l'article L. 2324-2 précité est contraire à la Convention européenne des droits de l'Homme. Il a constaté que cet article du Code du travail ne donne pas les mêmes droits à tous les syndicats représentatifs, puisque seuls peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise les syndicats ayant des élus au comité d'entreprise, c'est-à-dire au moins deux élus.

Cette inégalité de droits constitue une discrimination à l'égard de certains syndicats. Or la Convention européenne des droits de l'Homme accorde les mêmes droits à tous les syndicats, d'une part dans son article 11 intitulé *Liberté de réunion et d'association* qui s'applique à tous les syndicats sans exception, et d'autre part dans son article 14, intitulé *Interdiction de discrimination* lequel déclare : « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* » .

Comme l'a fait le Tribunal d'instance d'Orléans, le Tribunal d'instance de Tours a rapproché ces articles 11 et 14 pour en déduire que les mêmes droits et libertés doivent être accordés sans discrimination à tous les syndicats. Or, les syndicats ayant un représentant au comité d'entreprise disposent de plus d'informations que ceux qui

n'en ont pas, d'où une *rupture d'égalité* dans les négociations collectives. Elargissant l'horizon de l'affaire en cause, le tribunal de Tours déclare que cette rupture d'égalité "*ne répond pas à un but légitime dans une société démocratique*".

Lorsque la Cour de cassation examinera les jugements d'Orléans et de Tours, elle ne pourra pas ignorer ces arguments juridiques et politiques devant lesquels la simple affirmation que «*la loi, c'est la loi*» ne pèse pas lourd.

Au terme de sa démonstration, le Tribunal d'instance de Tours décide à bon droit, comme celui d'Orléans, **d'écarter**, c'est-à-dire **de ne pas appliquer** l'article L. 2324-2 du Code du travail. Et en conséquence, il refuse d'annuler la désignation d'un représentant syndical au comité d'établissement concerné.

D'autres syndicats et tribunaux d'instance s'inspireront certainement de ces précédents pour raffermir les droits syndicaux dans l'entreprise.

Maurice Cohen, *Docteur en droit, Directeur de la RPDS*