

**SYNDICAT PROFESSIONNEL – Représentativité – Appréciation – Syndicat catégoriel –
Négociation collective d'entreprise – Signature d'un accord par un syndicat représentatif catégoriel –
Possibilité – Conditions.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 mai 2011
Sud RATP contre RATP (pourvoi n° 10-14.391)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 janvier 2010), qu'à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2007, relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, un avenant modifiant le dispositif conventionnel antérieur, notamment un accord du 20 février 2006, a été conclu le 1^{er} janvier 2008 au sein de la Régie autonome des transports parisiens ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat Sud RATP fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande d'annulation de l'avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 1^{er} janvier 2008, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une organisation syndicale catégorielle ne peut valablement signer un accord collectif qui concerne

l'ensemble des salariés que si elle démontre qu'elle est représentative pour toutes les catégories de personnel ; qu'il s'ensuit qu'à défaut de rapporter une telle preuve, les résultats qu'elle a obtenus aux élections ne peuvent être pris en compte pour déterminer si l'accord collectif a recueilli la signature des organisations syndicales majoritaires aux élections ; qu'en l'espèce, par application du protocole d'accord de droit syndical RATP du 20 février 2006, la validité d'un accord est soumise à la signature de syndicats représentant au moins 35 % des suffrages exprimés lors des dernières élections ; qu'ayant relevé que la CFE-CGC, syndicat catégoriel, avait signé l'avenant au protocole d'accord relatif au droit syndical et à l'amélioration du dialogue social à la RATP du 1^{er} janvier 2008 qui visait l'ensemble des agents et en incluant cependant le chiffre de 5,56 % de suffrages exprimés obtenus par la CFE-CGC dans le pourcentage de 35,69 % obtenu par l'ensemble des signataires de l'avenant,

sans constater que la CFE-CGC était représentative de l'ensemble des catégories d'agents, la Cour d'appel a violé l'article 13 du titre III du protocole d'accord précité du 20 février 2006 ;

2°/ que le syndicat catégoriel est celui qui a pour objet de défendre les intérêts professionnels d'une catégorie de salariés, peu important qu'il soit ou non affilié à une confédération syndicale catégorielle ; qu'en déniait la qualité de syndicat catégoriel au syndicat GISO/CGT dont les statuts établissent qu'il a pour objet de représenter exclusivement les agents d'exécution des départements maintenance, soit la catégorie des ouvriers, à l'exclusion des agents de maîtrise et des cadres du département maintenance, des agents des départements RER, bus et métro, et des agents des départements du tertiaire, et qu'il n'a vocation à présenter des candidats que dans le premier collège du département maintenance, au motif inopérant qu'il est affilié à une organisation non-catégorielle – la CGT – la Cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord

d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord ;

Et attendu qu'après avoir constaté que l'accord du 1^{er} janvier 2008 avait été négocié et signé par des syndicats représentatifs intercatégoriels, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que le syndicat affilié à la CFE-CGC et le GISO/CGT, peu important que ce dernier représente ou non toutes les catégories de personnel, tous deux représentatifs, pouvaient aussi participer aux négociations et à la signature de cet accord et que leur score électoral, rapporté à l'ensemble des votants, devait être pris en compte pour déterminer si les signataires représentaient ou non 35 % des votants lors des dernières élections, comme exigé par l'accord du 20 février 2006 ; que le moyen qui n'est pas fondé en sa première branche est inopérant en sa seconde ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Béraud, rapp. - M. Weissmann, av. gén. – SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

Il est un procédé ingénieux qu'emploie de temps à autre la Cour de cassation : la jurisprudence anticipatrice. Il s'agit simplement de trancher, à l'occasion d'une affaire dont les faits sont antérieurs à une réforme, les querelles d'interprétation que cette réforme suscite ou ne va pas manquer de susciter.

C'est bien à ce procédé que la Chambre sociale a recouru dans l'arrêt du 31 mai 2011 ci-dessus rapporté (1), qui invite à remettre sur le métier la question de la capacité pour un syndicat catégoriel de négocier et signer un accord intéressant toutes les catégories de personnel. Plus simplement dit : un syndicat de cadres, affilié à la CGC, peut-il signer un accord applicable à tous les salariés de l'entreprise ?

La question, qui n'est pas inédite, est rendue plus aiguë depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008. Cette loi, faut-il le rappeler, rénove en profondeur les règles des relations professionnelles. Elle impose notamment, au titre des conditions de validité de la convention collective, que celle-ci soit signée par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des voix aux dernières élections professionnelles et qu'aucun syndicat ou groupe de syndicats représentatifs ayant recueilli 50 % de ces mêmes voix ne s'oppose à l'entrée en vigueur de la convention collective. Dans ces calculs, quelle place donner aux syndicats catégoriels qui ne présentent des candidats que dans une partie des collèges électoraux – ceux du personnel d'encadrement, *lato sensu* ?

Tel était l'horizon mathématico-juridique de cette affaire, dans laquelle un accord-cadre conclu au sein de la RATP, avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, en devançait certaines des innovations. En vertu de cet accord-cadre de 2006, la validité des accords collectifs dans l'entreprise de transport était subordonnée à la signature par des syndicats représentant 35 % des suffrages exprimés lors des élections. Un accord collectif ultérieur fut conclu au sein de la RATP conformément à ces dispositions conventionnelles par des syndicats représentatifs ayant recueilli 35,69 % des suffrages exprimés. Mais ce score englobait un résultat de 5,56 %, obtenu par un syndicat affilié à la CFE-CGC. La validité de l'accord est contestée par le syndicat SUD qui soutenait notamment que ce syndicat catégoriel ne pouvait valablement signer un accord collectif intercatégoriel, qu'à la seule condition, non remplie en l'espèce, de rapporter sa représentativité pour l'ensemble des salariés. Cette argumentation est repoussée par les juges du fond et par la Cour de cassation. Assumant pleinement son rôle normatif, la Chambre sociale offre une réponse dense et, ce faisant, dissipe la brume qui régnait en ce domaine : « *Un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à*

(1) Soc. 31 mai 2011, n° 10-14391 (PBR), Sem. Soc. Lamy, n° 1496, 14 juin 2011, p. 5, note P. Adam ; RDT 2011, p. 513, note H. Tissandier ; JCP S 2011, 1405, obs. B. Bossu.

l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord ». De cet attendu, il est possible de tirer trois enseignements généraux.

1. Un accord intéressant l'ensemble du personnel ne peut être seulement signé par un syndicat catégoriel.

Ce premier enseignement, fondamental, se déduit de l'incise entre virgules dans laquelle la Cour de cassation indique que la signature de syndicats représentatifs intercatégoriels est nécessaire pour la validité d'un accord qui concerne tous les travailleurs d'une entreprise. Le syndicat catégoriel ne peut donc engager par sa seule signature l'ensemble des salariés. Une telle solution est commandée par une règle de base du droit des personnes morales : le principe de spécialité. Ce principe de spécialité revêt un double aspect : légal et statutaire (2), le second étant bien souvent oublié. Tout d'abord, le principe de spécialité légale oblige un groupement à respecter la finalité générale que le droit a assigné à la forme que ce groupement a revêtue. A titre d'exemple, le syndicat a vocation à défendre des intérêts professionnels, il ne peut donc avoir comme finalité exclusive une activité politique ou encore une activité commerciale. Ensuite – et c'est là l'empire du principe de spécialité statutaire – la validité des actes du groupement est limitée par l'objet statutaire que le groupement s'est choisi. Ainsi, un syndicat de défense des ouvriers du bâtiment ne peut pas s'implanter dans une entreprise de la métallurgie.

Tenant compte du principe de spécialité statutaire, la Cour de cassation a estimé qu'un syndicat catégoriel ne dispose pas de la qualité juridique pour rendre parfait un acte – l'accord intercatégoriel – dont la portée dépasse l'habilitation statutaire, uniquement catégorielle. Cette solution ne rompt pas avec la jurisprudence antérieure (3). J.-M. Verdier écrivait ainsi que « *le préalable, le cadre obligé de la représentativité est l'aptitude statutaire d'un syndicat à représenter des intérêts déterminés* » (4). C'est du reste de ce préalable que certains juges du fond ont voulu s'affranchir, au mépris de la distinction entre représentation et représentativité (5).

Sur le terrain du droit commun des personnes morales, un accord intercatégoriel signé uniquement par un syndicat catégoriel ne saurait donc être valable. Cette solution s'accorde parfaitement avec les mécanismes spécifiques du droit du travail. Rappelons que depuis la loi du 20 août 2008, une organisation syndicale ne peut être représentative que si elle a recueilli 10 % des voix aux dernières élections professionnelles. Les syndicats affiliés à une confédération syndicale catégorielle nationale interprofessionnelle représentative bénéficient d'un privilège pour le calcul de ce seuil : ne sont pris en compte que les résultats obtenus dans les collèges électoraux des agents de maîtrise et des cadres (art. L. 2122-2 du Code du travail). Le choix statutaire, ciment de la cohésion juridique du syndicat, s'accompagne, pour les organisations de défense des cadres, d'un traitement de faveur. On ne saurait imaginer qu'un syndicat puisse prétendre au privilège sans se soumettre à la limitation commandée par l'objet (6), quand bien même, dans un cas particulier, le syndicat affilié n'ait pas besoin d'user de ce privilège pour être reconnu représentatif. Le privilège a été accordé au mouvement syndical de défense des cadres ; un syndicat ne peut revendiquer l'appartenance à une tendance syndicale et récuser le compromis, favorable, qui a été accordé à cette tendance (7).

Néanmoins, si un syndicat intercatégoriel a signé l'accord collectif, ce dernier est valable. Il sera alors possible de prendre en compte la signature par un syndicat catégoriel de cet accord (8). En effet, comme l'indique la Chambre sociale, « *un syndicat catégoriel peut négocier et conclure un accord intéressant l'ensemble du personnel* ». Tel est le deuxième enseignement que prodigue l'arrêt.

(2) G. Wicker, V° Personne morale, Rep. Civ., Dalloz, 1998, spéc. n° 68 et s.

(3) Dans les affaires parfois mentionnées pour qualifier l'arrêt commenté de revirement de jurisprudence (en ce sens, B. Ines, D. 2011.1624), la question de la limitation statutaire n'était, en réalité, pas posée à la Cour de cassation. Voir Soc. 7 novembre 1990, Bull. civ. n° 525, Soc., 24 juin 1998, Bull. V, n° 346.

(4) J.-M. Verdier, note sous D. 1985, p. 573. Voir également, Soc. 21 juillet 1986, D. 1987, p. 204, note J.-M ; Verdier

(5) Voir par exemple, TGI Nanterre, 20 mai 2011, n° 10/10343, Liaisons soc. quot, n° 15872, 7 juin 2011. Le TGI de Nanterre a en effet décidé, dans ce jugement un peu insolite, que la CGT n'était pas recevable à agir en nullité d'un accord intercatégoriel signé par un seul syndicat affilié à la CGC, au motif que celle-là n'aurait pas exercé son droit d'opposition. Pourtant, l'exercice du droit d'opposition ne constitue pas une condition de recevabilité de l'action en justice. Surtout le TGI a

accepté de valider l'accord signé par le syndicat affilié à la CGC, très implanté dans l'entreprise, sans égard à sa capacité de représentation.

(6) Dans le même sens C. Radé, « Les syndicats catégoriels et la réforme de la démocratie sociale », Dr. Soc. 2010, p. 824 ; P.-H. Antonmattéi « Rénovation de la démocratie sociale : deux ans d'application de la loi du 20 août 2008 – Négociation collective et syndicats catégoriels : le début des ennuis », Dr. Soc. 2011 p. 89.

(7) Un syndicat « CGC » peut toutefois modifier ses statuts pour pouvoir représenter et engager l'ensemble du personnel. Mais sa représentativité s'appréciera alors tous collèges confondus (Soc. 28 septembre 2011, n° 10-26693 (PBR) à paraître au Dr. Ouv. n. C. Saltzman).

(8) Solution préconisée du reste par L. Flament, JCP S 2010, p. 1152 ; C. Radé, art. préc.

2. Un syndicat catégoriel peut négocier et conclure un accord intéressant l'ensemble du personnel.

Si le syndicat catégoriel dispose du droit de signer un accord intéressant la totalité du personnel, c'est pour la bonne raison que cet accord intéresse également la catégorie de personnel qu'il défend. Cette justification exigeait toutefois de dépasser la lettre étroite de l'article L. 2232-13 du Code du travail, qui dispose que les syndicats catégoriels ont « *le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés* ». Le texte a donc été interprété (par anticipation) de manière souple. D'une part, le droit de négocier emporte le droit de conclure. Il s'agit de l'interprétation la plus raisonnable (9), celle qui respecte en tout cas, au mieux, l'usage aujourd'hui très large du terme "négociateur" en droit du travail (10). D'autre part, un syndicat catégoriel peut négocier (et conclure) tout accord collectif qui intéresse la catégorie qu'il défend, et non les seuls accords qui intéressent uniquement cette catégorie. Là encore, l'interprétation retenue ne peut qu'être approuvée. En effet, admettre que les syndicats catégoriels ont une capacité bornée aux seuls accords catégoriels aurait obligé les interlocuteurs sociaux à adopter des pratiques de dialogue assez lourdes, en dissociant systématiquement la négociation des accords pour les cadres et les non-cadres. La cohésion du personnel ne serait, du reste, pas sortie grandie de telles pratiques. La Cour de cassation a, à juste titre, coupé court à toute tentation « séparatiste », en permettant que s'asseyent à la table des négociations des syndicats généralistes et intercatégoriels. Dès lors, il faut savoir ce que pèse la signature par un syndicat catégoriel.

3. Le poids de la signature par un syndicat catégoriel.

Il n'est pas inutile de rappeler que, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, un accord d'entreprise ou d'établissement est valable s'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs (11) représentant plus de 30 % des résultats aux dernières élections professionnelles. Comment alors comptabiliser les voix qui se sont portées sur une organisation syndicale catégorielle qui n'a présenté de candidats que dans les collèges cadres et/ou agents de maîtrise ? Selon l'arrêt du 31 mai 2011, il convient de décompter le nombre de voix et non d'ajouter des pourcentages calculés sur des assiettes électorales différentes. C'est ce qu'indique fort logiquement la Cour de cassation lorsqu'elle précise que l'audience électorale doit être rapportée à l'ensemble des collèges électoraux. La règle correspond bien à l'esprit de la loi du 20 août 2008. Pour entrer en vigueur, la convention collective doit recueillir l'assentiment indirect d'une partie significative des salariés couverts par l'accord.

Cyril Wolmark, Professeur à l'Institut d'Etudes du Travail de Lyon, ERDS-Cercrid.

(9) En ce sens également, P. Adam, « Négociation collective intercatégorielle, la Cour de cassation ouvre grand la porte », Sem. Soc. Lamy, n° 1496, 14 juin 2011, p. 5

(10) En matière de révision cependant, la dissociation reste ferme puisque tous les syndicats représentatifs doivent être invités à

la table des négociations, mais seuls les syndicats ayant conclu la convention initiale peuvent en signer un avenant.

(11) La CGC dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 31 mai 2011 était représentative. Aujourd'hui, il eût fallu qu'elle ait recueilli 10 % des suffrages dans les collèges agents de maîtrise et/ou cadres.

RESPONSABILITÉ
SOCIALE
DE L'ENTREPRISE
TRANSNATIONALE
ET GLOBALISATION
DE L'ÉCONOMIE
SOUS LA DIRECTION DE
Isabelle Daugareilh

La responsabilité sociale de l'entreprise transnationale et globalisation de l'économie

sous la direction de Isabelle Daugareilh

La responsabilité sociale des entreprises (RSE) s'est développée dans un contexte économique particulier, celui de la globalisation de l'économie et dans un environnement juridique inadapté à cette nouvelle donne.

Des institutions internationales publiques ou privées ont tenté de remédier à cette situation en adoptant des instruments de soft law à destination des entreprises transnationales. Mais ils cumulent des limites au regard de leur nature, de leur champ d'application et de leur portée juridique. De la même manière, les normes d'autorégulation d'application transnationale créées par les entreprises au nom de la responsabilité sociale se sont avérées impuissantes à relever les défis posés par la globalisation de l'économie.

L'étude pluridisciplinaire des normes produites par l'entreprise transnationale, de leur réception dans des pays ayant des niveaux de développement économique, juridique et social très divers ainsi que l'analyse des normes internationales de régulation des activités économiques sont au cœur de cet ouvrage. Il ressort clairement que les autorités publiques ont un rôle à jouer pour rendre crédibles et efficaces les engagements de responsabilité sociale des entreprises comme pour assurer leurs propres obligations de base de protéger, respecter et sanctionner les atteintes aux droits humains.

La RSE s'est affirmée comme un domaine propice à l'innovation juridique et comme un levier pour envisager l'épineuse question de la responsabilité juridique des entreprises transnationales. En contribuant à l'émergence de nouvelles formes de régulation de l'entreprise transnationale ne participe-t-elle pas à un processus plus large de construction d'un droit de la globalisation de l'économie ?

Isabelle Daugareilh est directrice de recherche CNRS, au Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) de l'Université Montesquieu Bordeaux IV.

Editeur : Bruylant - ISBN : 978-2-8027-3029-3 - 863 pages - 150 euros