

SYNDICAT PROFESSIONNEL Délégué syndical – Désignation – Conditions – Score personnel de 10% – Exceptions – Désignation parmi les autres candidats ou les adhérents.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 novembre 2015

UES Orange contre Sud PTT (p. n° 15-14.061)

Vu l'article L.2143-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que l'unité économique et sociale, constituée par les sociétés Orange, Orange Réunion, Orange Caraïbe et Orange promotion (l'UES Orange) est divisée conventionnellement, pour l'application de la législation sur la représentation du personnel, en sept établissements principaux, eux-mêmes subdivisés en établissements secondaires ; que l'établissement principal « Fonctions Support et Finances » se subdivise en sept établissements secondaires, dont la Direction de l'immobilier Groupe (DIG) ; qu'à l'issue des élections des membres du comité d'établissement et des délégués du personnel qui se sont déroulées du 18 au 20 novembre 2014, la fédération syndicaliste des activités postales et de télécommunications Sud PTT (la fédération), a, par lettre du 28 novembre 2014, désigné en qualité de délégué syndical de l'établissement secondaire DIG, M. X..., candidat qui n'a pas obtenu au moins 10 % des suffrages lors de ces élections ;

Attendu que pour débouter les sociétés composant l'UES de leur demande d'annulation de cette désignation, le jugement retient qu'il convient tout d'abord de rappeler, ce qui ressort notamment de l'exposé des motifs de la loi du 5 mars 2014 qui a modifié l'article L.2143-3 du code du travail, que le législateur a entendu consolider une approche et une évolution du droit syndical tendant à un droit à la représentation, que l'unité économique et sociale Orange défend une interprétation littérale des dispositions nouvelles de l'article L.2143-3 du code du travail, que pour autant, rien ne s'oppose à la lecture combinée des deux alinéas sus mentionnés, et dans l'esprit même de la loi, à ce qu'un syndicat qui a présenté des candidats aux élections professionnelles puisse se prévaloir de

sa liste de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages afin de désigner un représentant dans tous les établissements de l'entreprise, sans aucune condition, la représentativité du syndicat primant ainsi sur l'audience personnelle d'un candidat, qu'en l'occurrence, il était possible pour Sud PTT de faire valoir, par subsidiarité, la candidature de M. X... qui n'avait pas atteint le seuil de 10 % aux élections professionnelles, alors même que ce syndicat se trouvait effectivement dépourvu de trois candidats répondant au critère de représentativité personnelle, du fait d'un empêchement personnel ou autre, et peu important la date à laquelle ils ont pu formaliser leur refus ;

Attendu cependant, que l'article L.2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir 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, et que ce n'est que si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ;

Qu'en statuant comme il a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la fédération disposait de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles de sorte que le délégué syndical

devait être choisi parmi ceux-ci, le tribunal a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 février 2015, entre les parties, par le tribunal d'instance de Paris 7^e ; 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 Paris 15^e ;

(M. Frouin, prés. – Mme Lambremon, rapp. – M. Boyer, av. gén. – SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Lyon-Caen et Thiriez, av.)

Note.

Voici les faits : plusieurs candidats présentés par un syndicat ont recueilli plus de 10 % des suffrages sur leur nom lors des dernières élections professionnelles, mais expriment leur souhait de ne pas exercer le mandat de délégué syndical. Le syndicat, devenu représentatif, désigne alors un candidat ayant remporté moins de 10 % des suffrages.

La question posée à la Cour de cassation est la suivante : lorsqu'aucun des candidats ayant remporté 10 % des suffrages sur son nom ne souhaite, ou ne peut, exercer le mandat de délégué syndical, le syndicat peut-il désigner un autre candidat pour exercer ce mandat ?

La Cour répond clairement par la négative.

Cette solution était prévisible, puisque la Cour de cassation avait déjà apporté une solution similaire à des situations analogues (1). La seule inconnue résidait dans le fait de savoir si cette interprétation serait maintenue malgré l'évolution des textes (2). En effet, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fait évoluer certaines règles en matière de représentativité syndicale. Ces modifications étaient le fruit d'un bilan de la loi du 20 août 2008, effectué par le Haut conseil du dialogue social. C'est ainsi que l'article L. 2143-3, qui fixe des critères de désignation des délégués syndicaux, a connu quelques transformations.

La Cour de cassation a donc maintenu son interprétation littérale à la suite de cette évolution législative : « *ce n'est que si aucun des candidats présentés*

par l'organisation syndicale à l'une ou l'autre de ces élections ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte [avoir recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés au premiers tour des dernières élections], ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, que le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement » (ci-dessus P+B). Cette décision est sans surprise, mais interroge sur cette disposition du Code du travail : les contraintes imposées à l'organisation syndicale dans le choix de son représentant sont-elles pleinement justifiées ? Ce dispositif n'opère-t-il pas un glissement insidieux vers une instance unique ?

1. Des contraintes disproportionnées dans le choix du délégué syndical

L'idée n'est évidemment pas de remettre en cause la mesure de la représentativité des organisations syndicales, mais de se pencher sur les règles de désignation du délégué syndical. L'instauration d'une obligation de désigner des élus présentés par l'organisation et ayant remporté 10 % des suffrages sur leur nom est-elle pertinente ?

Nous pensons que cette règle mérite d'être assouplie, notamment parce que le délégué syndical n'est pas uniquement l'agent de la négociation, il est aussi le représentant de son organisation syndicale.

Si la CGT est convaincue que les salariés doivent maîtriser le processus de la négociation collective de bout en bout, il est tout aussi évident que le délégué syndical doit animer le débat autour de ces négociations et soumettre à la discussion le point de vue de son organisation. La conjugaison de ces objectifs est complexe, mais nécessaire ; réduire le délégué syndical au rôle de porte-parole des salariés retire toute plus-value à la présence des organisations syndicales. Prenons un exemple : lors d'une négociation annuelle sur les salaires, les salariés privés d'information et de débat seront plus aisément convaincus par l'entreprise qu'elle ne réalise pas de bénéfices, ce qui l'empêche d'en redistribuer. À l'inverse, le travail syndical pourrait consister à démontrer qu'il s'agit en réalité d'une stratégie financière et fiscale du groupe pour masquer les bénéfices de chaque entre-

(1) Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-21.425 ; Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-60.583.

(2) Pour un éclairage sur l'application de ces règles avant la loi du 5 mars 2014, v. F. Petit, « Les premières décisions intéressantes la

« rénovation de la démocratie sociale », Dr. Ouv. 2009, pp. 591-592. V. également M-L. Morin, L. Pécaut-Rivolier, Y. Struillou, *Le guide des élections professionnelles et des désignations de représentants syndicaux dans l'entreprise*, Dalloz, 3^{ème} ed., 2015, § 412-43.

prise (3). Le syndicat informera, mettra en discussion et mobilisera les salariés, afin de construire des revendications qui soient en adéquation avec cette réalité. Libre aux salariés de décider ensuite s'il faut ou non signer l'accord finalement obtenu.

Cette conception de l'action syndicale invite à laisser les organisations syndicales représentatives plus libres de désigner le délégué syndical que l'article L.2143-3 ne l'autorise. Finalement, il ne sera pas illogique que le choix du délégué syndical soit assumé par l'organisation représentative, au risque de se faire désavouer aux prochaines élections (4). Ceci éviterait d'aboutir à des solutions aussi contestables que celle du 14 décembre 2015 (5), par laquelle la Cour de cassation confirme qu'une organisation représentative dans l'entreprise (du fait de son résultat aux élections du comité d'entreprise unique) ne peut pas désigner de délégué syndical dans un établissement où elle n'aurait présenté aucun candidat, alors même qu'elle y est représentative. L'organisation devant alors se contenter d'y désigner un RSS.

L'article L.2143-3 aboutit donc à des solutions peu convaincantes. Lors du bilan de la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », la CGT avait indiqué que le syndicat devait être plus libre dans son choix de délégué syndical, proposant que l'ordre de priorité indiqué par la loi ne soit pas impératif. Cette proposition n'a pas été suivie et le choix finalement arrêté par le législateur invite indirectement à une forme de fusion des instances représentatives du personnel.

2. Un glissement pernicieux vers l'instance unique

En fin de compte, l'article L.2143-3 crée un glissement vers une conception monolithique du mandat de représentant du personnel : le fait de désigner les délégués syndicaux parmi les candidats à une autre élection professionnelle revient à préjuger du fait que les salariés sont prêts à accomplir tous les mandats sans distinction, peu importe leur domaine de compétences ou leur appétence pour telle ou telle question. Il n'y a rien d'évident à ce qu'un salarié qui accepte de candidater pour devenir délégué du personnel devienne ensuite, par voie de conséquence nécessaire, délégué syndical : il peut ne pas

le souhaiter pour toutes sortes de raison ; or, en exerçant ce choix, il prive potentiellement l'organisation syndicale d'une possibilité de représentation. Ce faisant, cette situation constitue une atteinte aux libertés tant des individus que de l'organisation syndicale.

Ce n'est pas sans rappeler l'évolution opérée par la loi *Rebsamen* avec l'extension des délégations uniques du personnel aux CHSCT, et qui laisse à penser que les mêmes élus, souvent moins nombreux, peuvent maîtriser tous les sujets : les questions économiques, le droit du travail, notamment les accords et conventions collectives, mais aussi les questions d'organisation du travail, de santé et de sécurité.

Le législateur révèle par là ses intentions de satisfaire la revendication patronale d'une instance unique de représentation du personnel ; l'article L.2143-3 en portait peut-être les stigmates.

Aussi, si l'arrêt étudié confirme que les juges ont une interprétation littérale de l'article L.2143-3 du Code du travail, il nous semble que la discussion se situe moins sur ce terrain que dans la revendication d'une évolution du texte vers un accroissement de la liberté de choix de leurs représentants pour les organisations syndicales.

Anne Braun,

Responsable du Secteur confédéral DLAJ

(3) Cet exemple s'inspire (très librement) de la plainte récemment déposée par le comité d'entreprise de McDonald's Ouest Parisien, v. l'entretien avec Eva Joly, avocate du CE, NVO janvier 2016 p. 48.

(4) Position que nous défendons déjà sous l'égide de l'ancien texte, P. Rennes et A. Braun, « Un sens à la représentativité syndicale (autour de l'arrêt Cass. Soc. 14 avr. 2010, *SDMO Industries*) », Dr. Ouv. 2010, p. 411.

(5) Cass. Soc. 14 déc. 2015, n° 14-26.517.