



Arrêt du 8 juillet 2009
Pourvoi n°09-60.048
Pourvoi n° 09-60.011, n°09-60.031 et n°09-60.032
Pourvoi n°08-60.599
Pourvoi n°09-60.015

Par quatre arrêts prononcés le 8 juillet 2009, la chambre sociale de la Cour de cassation statue sur les premières difficultés nées de l'application de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Ce texte a profondément modifié les règles de représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise.

Jusqu'à l'adoption de la loi, tout syndicat affilié à l'une des cinq grandes confédérations nationales considérées comme représentatives au niveau national (la Confédération générale du travail, Force ouvrière, la Confédération française démocratique du travail, la Confédération française des travailleurs chrétiens et la confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres) bénéficiait d'une présomption irréfragable de représentativité au niveau de l'entreprise. Ainsi, il pouvait, de plein droit, désigner un délégué syndical, constituer une section syndicale, disposer de locaux et de panneaux d'affichage et présenter des listes au premier tour des élections professionnelles, sans avoir, depuis un arrêt du 27 mai 1997 à justifier de la présence des adhérents constituant la section syndicale ou de son activité au sein de l'entreprise.

Les autres organisations syndicales pouvaient, elles aussi, être reconnues comme représentatives au niveau d'une entreprise ou d'une branche d'activité et bénéficier des mêmes avantages, à condition qu'elles soient indépendantes et qu'elles démontrent leur influence dans l'entreprise compte tenu de leurs effectifs, des cotisations, de leur expérience et de leur ancienneté, outre leur attitude patriotique pendant l'occupation.

La loi du 20 août 2008 a fixé de nouvelles règles de détermination de la représentativité des organisations syndicales aux différents niveaux de l'action syndicale, entreprise ou établissement, branches professionnelles, niveau national et interprofessionnel. Le nouvel article L. 2121-1 du code du travail énumère les nouveaux critères de la représentativité syndicale : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence, effectif, cotisation et surtout l'audience. Pour l'appréciation de ce dernier critère au sein de l'entreprise, le code du travail pose comme condition d'avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Pour l'être au niveau de la branche, elles doivent avoir recueilli au moins 8%. Le seul fait d'adhérer à une confédération nationale considérée comme représentative au niveau national ne suffit donc plus à faire présumer la représentativité du syndicat au sein de l'entreprise s'il n'a pas recueilli ce nombre de voix.

A cet effet, la loi a prévu que, dans les cinq ans qui suivent l'entrée en vigueur de la loi, le ministère du travail devrait consolider les résultats des élections dans toutes les entreprises, branche par branche et au niveau national interprofessionnel.

De façon transitoire, et jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles, le législateur a prévu que les syndicats affiliés à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au niveau national demeuraient présumés représentatifs dans l'entreprise.

Une difficulté d'interprétation est cependant née du fait que la loi n'a pas précisé si cette présomption était simple ou irréfragable, c'est-à-dire si elle pouvait ou non être contestée.

Dans l'arrêt rendu sur les pourvois joints n° N 09-60.031, P 09-60.032 et R 09-60.011, la chambre sociale de la Cour de cassation tranche cette controverse en décidant, qu'à défaut de règle contraire dans la loi, la représentativité d'un syndicat affilié à l'une des confédérations reconnues représentatives au plan national antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 ne pouvait pas être contestée. Il s'agit donc toujours d'une présomption irréfragable.

Ce même arrêt ainsi que l'arrêt J 08-60.599 apportent, pour leur part, des précisions sur les nouvelles conditions de désignation de représentants syndicaux dans l'entreprise.

Ils apportent tout d'abord des réponses très attendues sur les conditions de la constitution d'une section syndicale qui exige désormais selon l'article L. 2142-1 la présence de plusieurs adhérents. Après avoir rappelé que cette condition était d'application immédiate pour la désignation, tant des représentants de la section syndicale que des délégués syndicaux (bien que pour ces derniers un régime transitoire ait été institué jusqu'aux premières élections permettant de calculer leur audience électorale) la chambre sociale indique :

- que la constitution d'une section syndicale peut s'effectuer concomitamment à la désignation du représentant ou du délégué syndical ;
- que l'existence d'une section syndicale nécessite que le syndicat ait, dans l'entreprise ou l'établissement en cause, au moins deux adhérents, interprétant ainsi le terme de "plusieurs adhérents" employé par la loi ;
- que la preuve de l'existence de ces deux adhérents répond à un régime procédural dérogatoire.

En exigeant la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise pour constituer une section syndicale, le législateur a ainsi fait naître un débat lié aux réticences légitimes des syndicats à communiquer l'identité de leurs adhérents et que la chambre sociale avait clos par son arrêt déjà mentionné du 27 mai 1997 en décidant que la désignation d'un délégué syndical suffisait à établir l'existence d'une section syndicale. L'arrêt rendu sur les pourvois joints n° N 09-60.031, P 09-60.032 et R 09-60.011 précise que s'il appartient désormais au syndicat de faire la preuve de la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, il ne peut toutefois être contraint de dévoiler les éléments permettant d'identifier les intéressés.

Prenant appui sur les principes de liberté syndicale individuelle mis en avant par les textes européens et le Bureau international du travail, la chambre sociale décide ainsi que, dès lors que le nom des adhérents ne peut être diffusé par un syndicat sans l'accord des personnes concernées, la preuve de la présence d'adhérents dans l'entreprise doit être soumise à la procédure contradictoire, sauf en ce qui concerne les éléments permettant l'identification personnelle de l'adhérent, dont seul le juge peut prendre connaissance.

S'agissant de la désignation du représentant de section syndicale, institution entièrement nouvelle créée par la loi du 20 août 2008, l'arrêt n° J 08-60.599 rappelle que le syndicat à l'origine de la désignation n'a pas besoin d'établir sa représentativité, mais doit seulement remplir les conditions spécifiques d'ancienneté, de champ géographique et professionnel, de respect des valeurs républicaines et de constitution d'une section syndicale.

Ce même arrêt décide qu'il appartient à l'employeur, s'il conteste le respect par un syndicat des conditions exigées par les articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1, d'établir en quoi le syndicat ne répond pas au critère de respect des valeurs républicaines.

L'arrêt n° F 09-60.048 précise par ailleurs :

- que le représentant de la section syndicale pouvant être désigné, selon l'article L. 2142-1-1 du code du travail, dans l'entreprise ou l'établissement, la lettre de désignation fixe les limites du litige de sorte que le juge ne peut pas apprécier la validité d'une désignation dans le cadre d'un autre établissement que celui visé dans la lettre de désignation. (Application de la jurisprudence sur le délégué syndical)

- que le critère de l'article L. 2141-1 du code du travail selon lequel le syndicat doit avoir "un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée" est le rappel du principe de spécialité des syndicats résultant de l'article L. 2131-1 du même code qui dispose que le syndicat ne peut exercer ses prérogatives que dans le cadre de son objet statutaire (arrêt de la chambre sociale du 11 février 2009, n° M 08-60.440) mais que cette condition n'implique pas que le syndicat ait des adhérents répartis dans l'ensemble des sites de l'établissement (ou l'ensemble des établissements de l'entreprise s'il s'agit d'un représentant de section syndicale d'entreprise) ; une telle interprétation reviendrait à faire application, dès ce stade, du principe de concordance qui ne concerne que l'appréciation de la représentativité du syndicat par rapport à une collectivité de travail, alors qu'il s'agit seulement de vérifier que le syndicat en cause remplit bien les conditions d'implantation exigées par la loi pour créer une section syndicale dans tel ou tel établissement et y désigner un représentant de section syndicale - arrêt F 09-60.048.

Enfin, l'arrêt rendu sur le pourvoi V 09-60.015 a répondu à une autre interrogation suscitée par la loi nouvelle qui est de savoir si, comme auparavant, un syndicat doit être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement concerné pour être admis à désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou si l'existence d'élus en son sein suffit pour ouvrir ce droit. Compte tenu de l'incertitude des travaux parlementaires et la loi ne posant pas d'autre condition que d'avoir des élus, la chambre sociale décide que seule cette dernière condition est exigée par le législateur (article L. 2324-2 du code du travail).

Ces arrêts sont conformes aux avis exprimés par l'avocat général, sauf en ce qui concerne le pourvoi V 09-60.015.