

Décision n° 2010 – 63/64/65 QPC

Article L. 2121-1, L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-3 du
code du travail

Représentativité des organisations syndicales
catégorielles

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel © 2010

Tables des matières

I. Dispositions législatives.....	3
A. Dispositions contestées	3
1. Code du travail	3
- Article L. 2121-1	3
- Article L. 2122-1	3
- Article L. 2122-2	3
- Article L. 2143-3	4
B. Évolution des dispositions contestées	5
- Article L. 2121-1 – version initiale.....	5
C. Autres dispositions	5
1. Code du travail	5
- Article L2122-5	5
- Article L2122-6	6
- Article L2122-7	6
- Article L2122-8	6
- Article L2122-9	6
- Article L2122-10	7
- Article L2143-12	7

2. Normes citées par la Cour de cassation le 14 avril 2010 (09-60426 et 09-60429)	8
a. Conventions de l'Organisation internationale du travail.....	8
(1) Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	8
(2) Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971.....	12
b. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.....	15
- Article 11	15
- Article 14.....	15
c. Charte sociale européenne.....	16
- Article 5 - Droit syndical.....	16
- Article 6 – Droit de négociation collective.....	16

D. Application des dispositions contestées 17

1. Jurisprudence	17
d. Jurisprudence administrative.....	17
- CE, 5 novembre 2004, n° 257878.....	17
e. Jurisprudence judiciaire.....	19
- Cass., 3 décembre 2002, n°01-60729	19
- Cass., 21 mai 2003, n°01-60660.....	20
- Cass., 14 avril 2010, n°09-60426-09-60429.....	21

II. Constitutionnalité de la disposition contestée..... 30

A. Normes de référence 30

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.....	30
- Article 6.....	30
1. Préambule de la Constitution de 1946.....	30

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel 31

- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres.....	31
---	----

I. Dispositions législatives

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Deuxième partie : Les relations collectives de travail

Livre I^{er} : Les syndicats professionnels

Titre II : Représentativité syndicale

Chapitre I^{er} : Critères de représentativité (article L. 2121-1 à L. 2121-2)

- **Article L. 2121-1**

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 1

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Chapitre II : Syndicats représentatifs (article L. 2122-1 à L. 2122-3)

- **Article L. 2122-1**

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

- **Article L. 2122-2**

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou

de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

TITRE IV: Exercice du droit syndical

Chapitre III: Délégué syndical

Section 1: Conditions de désignation

Sous-section 2: Conditions d'effectifs

Paragraphe 1: Entreprises de cinquante salariés et plus (articles L. 2143-3 à L. 2143-5)

- **Article L. 2143-3**

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.

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

B. Évolution des dispositions contestées

- Article L. 2121-1 – version initiale

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- 1° Les effectifs ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° Les cotisations ;
- 4° L'expérience et l'ancienneté du syndicat.

C. Autres dispositions

1. Code du travail

DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS

TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Chapitre II : Syndicats représentatifs.

Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

- Article L2122-5

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

- 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;
- 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

NOTA:

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 11 I : La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L2122-5 et L2122-9 du code

du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

- **Article L2122-6**

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

- **Article L2122-7**

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

- **Article L2122-8**

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

Section 4 : Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

- **Article L2122-9**

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

NOTA:

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 11 I : La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L2122-5 et L2122-9 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

- **Article L2122-10**

Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 2

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9.

(...)

TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Chapitre III : Délégué syndical

Section 2 : Mandat.

- **Article L2143-12**

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.

2. Normes citées par la Cour de cassation le 14 avril 2010 (09-60426 et 09-60429)

a. Conventions de l'Organisation internationale du travail

(1) Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949:

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;

b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:

a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;

c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;

d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 10

1. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail conformément aux paragraphes 4 et 5 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modifications; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

2. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement, par une déclaration ultérieure, au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

3. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes d'une déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 11

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur

général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 12

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications, déclarations et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 13

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications, de toutes déclarations et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 14

Chaque fois qu'il jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 15

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 14 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 16

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

(2) Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1971, en sa cinquante-sixième session;

Notant les dispositions de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, qui protège les travailleurs contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi;

Considérant qu'il est souhaitable d'adopter des dispositions complémentaires en ce qui concerne les représentants des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et aux facilités à leur accorder, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante et onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention concernant les représentants des travailleurs, 1971:

Article 1

Les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent bénéficier d'une protection efficace contre toutes mesures qui pourraient leur porter préjudice, y compris le licenciement, et qui seraient motivées par leur qualité ou leurs activités de représentants des travailleurs, leur affiliation syndicale, ou leur participation à des activités syndicales, pour autant qu'ils agissent conformément aux lois, conventions collectives ou autres arrangements conventionnels en vigueur.

Article 2

1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions.
2. A cet égard, il doit être tenu compte des caractéristiques du système de relations professionnelles prévalant dans le pays ainsi que des besoins, de l'importance et des possibilités de l'entreprise intéressée.
3. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée.

Article 3

Aux fins de la présente convention, les termes **représentants des travailleurs** désignent des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'elles soient:

a) des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats;

b) ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.

Article 4

La législation nationale, les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les décisions judiciaires pourront déterminer le type ou les types de représentants des travailleurs qui doivent avoir droit à la protection et aux facilités visées par la présente convention.

Article 5

Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants, et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part.

Article 6

L'application des dispositions de la convention pourra être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de toute autre manière qui serait conforme à la pratique nationale.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

b. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales

- **Article 11**

Liberté de réunion et d'association

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 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 ou de l'administration de l'Etat.

- **Article 14**

Interdiction de discrimination

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.

c. Charte sociale européenne

- **Article 5 - Droit syndical**

En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale.

- **Article 6 – Droit de négociation collective**

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties contractantes s'engagent:

1. à favoriser la consultation paritaire entre travailleurs et employeurs;
2. à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives;
3. à favoriser l'institution et l'utilisation de procédures appropriées de conciliation et d'arbitrage volontaire pour le règlement des conflits du travail;

et reconnaissent:

4. le droit des travailleurs et des employeurs à des actions collectives en cas de conflits d'intérêt, y compris le droit de grève, sous réserve des obligations qui pourraient résulter des conventions collectives en vigueur.

D. Application des dispositions contestées

1. Jurisprudence

d. Jurisprudence administrative

- **CE, 5 novembre 2004, n° 257878**

Vu la requête, enregistrée le 20 juin 2003 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentée pour l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES, dont le siège est ... ; l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES demande au Conseil d'Etat :

1°) d'annuler pour excès de pouvoir la décision implicite de rejet résultant du silence gardé par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur sa demande en date du 16 janvier 2003 tendant, d'une part, à sa reconnaissance comme l'une des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national et, en conséquence, à la modification de l'arrêté du 31 mars 1966 déterminant la liste de ces organisations et, d'autre part, à la modification des dispositions des articles R. 136-1 et R. 136-2 du code du travail afin de lui attribuer deux sièges au sein de la commission nationale de la négociation collective ;

2°) d'enjoindre au ministre, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision à intervenir, de prendre toutes les mesures nécessaires à la reconnaissance de la représentativité du syndicat exposant et de procéder à la modification des dispositions précitées ;

3°) de mettre à la charge de l'Etat le versement d'une somme de 6 000 euros au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu la note en délibéré, produite pour l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de Mme Josseline de Clausade, Conseiller d'Etat,

- les observations de la SCP Peignot, Garreau, avocat de l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES,

- les conclusions de M. Jacques-Henri Stahl, Commissaire du gouvernement ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 133-1 du code du travail : La convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes doivent, pour pouvoir être étendus, avoir été négociés et conclus en commission composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré. / A la demande de l'une des organisations susvisées, ou de sa propre initiative, le ministre chargé du travail peut provoquer la réunion d'une commission mixte, composée comme il est dit à l'alinéa précédent, et présidée par son représentant. Il

doit convoquer cette commission lorsque deux des organisations susmentionnées en font la demande ; que, selon l'article L. 133-2 du même code : La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants : /- les effectifs ; /- l'indépendance ; / - les cotisations ; /- l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; /- l'attitude patriotique pendant l'occupation ; qu'en vertu de l'article L. 136-1 du même code relatif à la composition de la commission nationale de la négociation collective, celle-ci comprend notamment en nombre égal, des représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national, d'une part, et des représentants des organisations d'employeurs les plus représentatives au plan national, dont les représentants des agriculteurs et des artisans, et des entreprises publiques, d'autre part ; que, par un arrêté du 31 mars 1966, modifiant une précédente décision du 8 avril 1948, le Premier ministre et le ministre chargé du travail ont établi une liste de cinq organisations syndicales nationales de salariés regardées comme les plus représentatives au sens des dispositions précitées de l'article L. 133-2, ces cinq mêmes organisations disposant de sièges à la commission nationale de la négociation collective en vertu des dispositions de l'article R. 136-2 ;

Considérant que l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (U.N.S.A.), constituée en 1993 par le regroupement de la Fédération de l'éducation nationale, de la Fédération générale autonome des fonctionnaires, de la Fédération maîtrise, cadres techniciens et agents de maîtrise de la SNCF et de la Fédération générale des salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agro-alimentaire, a demandé le 16 janvier 2003 au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité de figurer au nombre des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au plan national ; que, pour justifier le refus implicitement opposé à cette demande, le ministre fait valoir que les effectifs et l'audience de cette organisation ne sont pas suffisamment importants dans le secteur privé, notamment dans l'industrie et le commerce ;

Considérant qu'en égard à l'objet des dispositions précitées du code du travail d'après lesquelles l'administration détermine si une organisation syndicale figure au nombre des organisations les plus représentatives au niveau national, il lui appartient d'apprécier cette représentativité en tenant compte du champ d'application des conventions collectives, tel qu'il est défini par ce code ; que, dans ces conditions, si le ministre soutient à bon droit que les effectifs et l'audience d'une organisation syndicale dans la fonction publique ne peuvent permettre de la regarder comme répondant à l'exigence de représentativité pour l'application des dispositions précitées du code du travail, il appartient en revanche à l'administration de prendre en compte les effectifs et l'audience de l'organisation en cause, non seulement dans le secteur privé, mais également parmi les salariés du secteur public relevant du code du travail ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que si l'U.N.S.A. revendique plus de 300 000 adhérents et si elle soutient que sa représentativité a été établie dans vingt quatre branches d'activité et serait en voie de l'être dans quatre autres branches, celles qui sont couvertes par les conventions collectives sont au nombre de 300 et l'essentiel de son implantation se situe encore dans la fonction publique ; que la progression récente de ses effectifs, marquée par les 260 000 suffrages obtenus lors des élections prud'homales du 7 décembre 2002 - contre 35 000 en 1997, soit 0,7 % - se caractérise par une audience encore trop réduite dans la majeure partie du champ ci-dessus défini ; que, dans ces conditions, le ministre n'a pas fait une inexacte application des dispositions précitées du code du travail en estimant que l'U.N.S.A. ne pouvait pas être regardée comme étant au nombre des organisations syndicales les plus représentatives au niveau national ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la requérante n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par la décision attaquée, le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité a refusé de faire droit à sa demande tendant à ce que soient modifiés l'arrêté du 31 mars 1966 déterminant la liste des organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau national, ainsi que l'article R. 136-2 du code du travail relatif à la répartition des sièges au sein de la commission nationale de la négociation collective ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les conclusions à fin d'injonction ainsi que celles que la requérante a présentées sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative doivent être rejetées ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES est rejetée.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à l'UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES et au ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

e. Jurisprudence judiciaire

- **Cass., 3 décembre 2002, n°01-60729**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace fait grief au jugement attaqué d'avoir dit que le Syndicat Sud Caisses d'épargne était représentatif au sein de la Caisse d'épargne d'Alsace et d'avoir, en conséquence, rejeté la contestation de la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical de ce Syndicat, intervenue le 20 avril 2001, alors, selon le pourvoi :

1 / qu'en l'absence totale de critères aussi essentiels que l'ancienneté et l'expérience, un syndicat ne peut être déclaré représentatif en fait dans une entreprise ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations du jugement que le Syndicat SUD Caisse d'épargne, dont les statuts ont été déposés en préfecture au mois de novembre 2000, ne s'est implanté officiellement au sein de la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace que le 24 janvier 2001 et qu'il a procédé, le 20 avril suivant (soit 3 mois plus tard) à la désignation d'un délégué syndical en la personne de M. X... ; qu'en raison de sa création très récente, ce syndicat, dont le juge d'instance constate qu'il ne pouvait se prévaloir de l'expérience acquise par ses membres fondateurs issus de la CFDT, s'avérait ainsi dépourvu à la fois d'ancienneté et d'expérience à la date de la désignation contestée ; qu'en considérant que l'absence de ces deux critères essentiels de représentativité pouvait néanmoins être compensée par la présence d'autres critères permettant de déclarer le syndicat représentatif, le jugement n'a pas tiré les conséquences

de ses propres constatations et a violé les articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

2 / qu'en tout état de cause, ne peut être reconnu représentatif dans une entreprise un syndicat de création récente et dénué d'expérience, qui compte, à la date de la désignation contestée, un effectif peu élevé de 50 adhérents sur 1049 salariés (soit un taux de 5 %) dont les cotisations ne lui procurent que des ressources limitées (d'un montant de 5 636 francs) et dont l'activité dans l'entreprise se résume, depuis son apparition, à la tenue de réunions de son bureau, à la distribution de tracts dont 4 tracts à caractère local, les autres concernant le secteur des Caisses d'épargne en général et de deux missives auprès des directions des ressources humaines de Strasbourg et de Mulhouse les 5 et 9 février 2001 ; qu'en déclarant néanmoins ce syndicat représentatif dans l'entreprise, en l'absence d'expérience, d'ancienneté et d'effectif suffisant, le jugement, qui n'a au surplus nullement caractérisé l'exercice d'une véritable activité revendicative révélant

l'influence du nouveau syndicat auprès du personnel, a violé les articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

3 / que l'activité déployée suppose l'exercice d'une action syndicale organisée et non d'un simple "activisme syndical" ; qu'en l'espèce, le Syndicat SUD s'était arrogé la possibilité d'utiliser le réseau Internet et les boîtes E-mail des salariés pour diffuser à tout moment des messages syndicaux à l'ensemble du personnel de l'entreprise ; que le juge d'instance estime cependant qu'à la supposer illicite, l'utilisation par Sud du réseau internet et des boîtes E-mail de l'ensemble du personnel, à une fréquence telle qu'elle avait entraîné la saisine du juge des référés par la Caisse d'épargne, révélait à tout le moins "un activisme syndical incontestable" de la part du nouveau syndicat de nature à compenser la défaillance des autres critères ; qu'en statuant ainsi, quand les agissements de ce nouveau syndicat dénotaient au contraire un comportement incompatible avec la reconnaissance de sa représentativité de fait, le tribunal a privé son jugement de base légale au regard des articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

Mais attendu que, dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement la représentativité ;

Et attendu que le jugement, qui a fait ressortir que l'indépendance du syndicat n'était pas contestée et que son influence était réelle, échappe aux critiques du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace ;

- **Cass., 21 mai 2003, n°01-60660**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L 133-2 du Code du travail ;

Attendu que pour déclarer le syndicat Sud représentatif au sein du GIE Vivalis et pour valider en conséquence la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical le jugement attaqué, après avoir retenu d'abord qu'il convenait d'écarter des débats les pièces relatives aux effectifs du syndicat dans l'entreprise, ensuite que le montant des cotisations ne pouvait être apprécié, énonce que, sur l'activité syndicale, le syndicat Sud a été très récemment créé par un transfert massif des membres de la CFDT au profit de ce syndicat, qu'il est justifié du dynamisme et de la réalité de l'action syndicale menée par le syndicat Sud depuis sa création et que l'activité est un critère qui peut être valablement retenu ; qu'il ajoute que pour l'ancienneté et l'expérience, l'expérience de M. X... n'est pas contestable au vu de son CV syndical, que par ailleurs, il n'est pas contesté que le syndicat Sud est formé d'anciens syndicalistes CFDT ayant prouvé par le passé leur combativité et leur implication dans la défense des droits des salariés, que le transfert massif de ceux-ci de la CFDT au profit du syndicat Sud assure l'expérience acquise malgré la très récente création du syndicat Sud ;

Attendu cependant que si, dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement sa représentativité, en l'espèce, les motifs du jugement attaqué sont inopérants pour caractériser l'influence du syndicat ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 avril 2001, entre les parties, par le tribunal d'instance de Lyon ; 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 Villeurbanne ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande du GIE Vivalis ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

- **Cass., 14 avril 2010, n°09-60426-09-60429**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s S 09-60.426 et V 09-60.429 ;

Donne acte à la Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC de son intervention volontaire ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 7 septembre 2009, l'union départementale CGT-Force ouvrière du Finistère a notifié à la société SDMO Industries la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise ;

Sur le premier moyen du pourvoi de l'employeur et le moyen unique du pourvoi de l'Union départementale CFDT du Finistère :

Vu les articles 4 de la Convention n° 98 de l'organisation internationale du travail (OIT), 5 de la Convention n° 135 de l'OIT, 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et L. 2122-1, L. 2122-2 du code du travail ;

Attendu que pour débouter l'employeur et l'Union départementale CFDT de leurs demandes en annulation de la désignation du salarié en qualité de délégué syndical, le tribunal retient que l'article L. 2143-3 du code du travail qui réserve le droit de désigner un délégué syndical aux syndicats intercatégoriels ayant obtenu au moins 10 % des voix sur l'ensemble des collèges lors des dernières élections du comité d'entreprise est contraire aux normes européennes et internationales susvisées, d'abord, en ce qu'il interdit aux syndicats qui n'ont pas obtenu un tel score lors des dernières élections de participer aux négociations dans l'entreprise, les privant ainsi d'un élément essentiel du droit syndical, ensuite, en ce qu'il affaiblit les représentants syndicaux au profit des représentants élus, enfin, en ce qu'il constitue une inégalité de traitement par rapport aux syndicats catégoriels qui ne doivent obtenir un tel pourcentage de voix que dans le seul collège visé par leurs statuts ; que le tribunal retient également que l'article L. 2143-3 du code du travail faisant obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix est contraire au principe de la liberté syndicale et constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical ;

Attendu cependant, d'abord, que si le droit de mener des négociations collectives est, en principe, devenu l'un des éléments essentiels du droit de fonder des syndicats et de s'affilier à des syndicats, pour la défense de ses intérêts, énoncé à l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les Etats demeurent libres de réserver ce droit aux syndicats représentatifs, ce que ne prohibent ni les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne ni l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ni les conventions n° 98 et 135 de l'OIT ; que le fait pour les salariés, à l'occasion des élections professionnelles, de participer à la détermination des syndicats aptes à les représenter dans les négociations collectives n'a pas pour effet d'affaiblir les représentants syndicaux au profit des représentants élus, chacun conservant les attributions qui lui sont propres ;

Attendu, ensuite, que l'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et que, tendant à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte, elle ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical ;

Qu'en statuant comme il a fait, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen du pourvoi de l'employeur :

Vu l'article L. 2324-2 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que dans les entreprises employant au moins trois cents salariés, chaque organisation syndicale peut nommer un représentant au comité d'entreprise sous la seule condition d'avoir des élus dans cette institution ;

Attendu que le jugement déboute l'employeur et l'Union départementale CFDT du Finistère de leurs demandes tendant à l'annulation de la désignation de M. X... en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, après avoir constaté que la société SDMO Industrie employait au moins trois cents salariés et alors qu'il n'était pas contesté que le syndicat ayant procédé à la désignation de M. X... n'avait pas d'élus au comité d'entreprise, le tribunal a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile :

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres griefs formulés par le premier moyen du pourvoi de l'employeur et le moyen unique du pourvoi de l'Union départementale CFDT du Finistère :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté la société SDMO Industries et l'Union départementale CFDT du Finistère des désignations de M. X... en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise notifiées par l'Union départementale CGT-Force ouvrière du Finistère le 7 septembre 2009 ; le jugement rendu le 27 octobre 2009, entre les parties, par le tribunal d'instance de Brest ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi des chefs de la cassation ;

Annule les désignations de M. X... en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise de la société SDMO Industrie notifiées par l'Union départementale CGT-Force-ouvrière du Finistère le 7 septembre 2009 ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze avril deux mille dix.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° S 09-60.426 par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société SDMO Industries.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief au jugement attaqué d'AVOIR déclaré « contraire au droit communautaire » les articles L.2324-2, L.2122-1, L.2143-3 et L.2143-

22 du Code du travail issus de la loi du 20 août 2008 et d'avoir en conséquence validé la désignation par le Syndicat FORCE OUVRIERE de Monsieur X... en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au Comité d'Entreprise ;

AUX MOTIFS, D'UNE PART, QUE «l'article 11 de la Convention de Sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, consacrant la liberté syndicale, interdit toute restriction à ce droit autre que celles nécessaires 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» ; (p.6, al.3) (...) ; « et que de façon générale, la Cour Européenne retient sa compétence pour interpréter et appliquer les dispositions de la convention des droits de l'Homme d'une manière qui en rende les garanties concrètes et effectives ; A cette fin, elle prend en considération les principes établis par les textes de portée universelle (textes de droit international, interprétations qui en sont faites par les organes compétents, règles et principes acceptés par une grande majorité des états) ; qu'elle rappelle ainsi que l'article 11 de la convention a pour objectif essentiel de protéger l'individu contre les ingérences arbitraires dans l'exercice des droits consacrés par la convention, les états ayant l'obligation d'assurer la jouissance effective de ces droits ; il en est ainsi en ce qui concerne la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective» (p.6, al. 5 et 6) (...) ; «que l'obligation de recueillir au moins 10% les suffrages exprimés, tous collègues confondus, au premier tour des élections sur comité d'entreprise pour être considérée comme organisation représentative dans l'entreprise, alors qu'auparavant les organisations syndicales représentatives au plan national, bénéficiaient d'une présomption irréfragable a pour effet : (...) d'empêcher FO de participer à toute négociation au sein de l'entreprise, élément essentiel à l'exercice du droit syndical, qui n'est pas compensé par la possibilité de désigner un représentant syndical puisque ce dernier ne possède pas une telle compétence, alors qu'il s'agit d'une organisation syndicale représentative au niveau national, qu'elle représente 12 % des suffrages exprimés en ce qui concerne le premier collègue et que cette restriction n'est pas nécessaire ; d'inciter, en conséquence, les électeurs à se détourner d'un syndicat dépourvu de tout pouvoir, d'empêcher tout syndicat de s'implanter dans une entreprise où il n'intervenait pas précédemment, en favorisant ainsi les situations acquises voire les monopoles ; - de réduire progressivement le nombre des organisations syndicales contrairement aux dispositions internationales susvisées qui tendent au contraire à favoriser la liberté d'expression, ce qui risque également d'avoir pour effet de détourner les salariés de toute adhésion à un quelconque syndicat alors qu'il est notoire que le taux de syndicalisation en France est très faible, qu'une forte syndicalisation est nécessaire à la défense des droits individuels des salariés dans un contexte de mondialisation et de crise économique, mais aussi que la culture de la négociation et du dialogue, imposée par la législation communautaire, est nécessaire au bon développement de l'économie» (p.7, al. 3, 4, 5 et 6)» ;

ALORS QUE la représentativité est inhérente à la fonction même du syndicat de représenter les travailleurs et que l'article 11 de la CEDH, tel qu'interprété par la Cour Européenne, s'il pose le principe que le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est, devenu l'un des éléments essentiels du « droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts », n'en laisse pas moins les Etats libres d'organiser leur système de manière à reconnaître, le cas échéant, un statut spécial aux syndicats représentatifs ; qu'en fixant un seuil de représentativité correspondant à 10% des suffrages exprimés, la loi du 20 août 2008 n'est nullement contraire à l'article 11 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme de sorte qu'en statuant comme il l'a fait, le Tribunal d'Instance de BREST a violé le texte susvisé et par refus d'application les articles L.2122-1, L.2143-3, L.2143-22 et L.2324-2 du Code du Travail ;

ALORS QUE la loi nouvelle, en instituant un représentant de section syndicale pour les organisations syndicales qui n'ont pas atteint le seuil de représentativité, loin d'empêcher l'implantation des syndicats dans les entreprises ou de réduire progressivement leur nombre, permet à tout syndicat de promouvoir son action afin de faire la preuve de sa représentativité à l'issue des élections suivantes ; qu'en décidant au contraire que les principes communautaires impliqueraient un pluralisme total permettant à tout syndicat légalement constitué de bénéficier des mêmes avantages que les organisations répondant à la condition de seuil, le juge d'instance a privé sa décision de toute base légale par rapport tant à l'article 11 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et 6 de la Charte Sociale Européenne, qu'à l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, lesquels n'instituent nullement le principe d'une égalité de traitement entre tous les syndicats ;

AUX MOTIFS, D'AUTRE PART, QUE «la CEDH n'accepte pas les restrictions non nécessaires qui affectent les éléments essentiels de la liberté syndicale sans lesquels le contenu de cette liberté serait vidé de son sens, à savoir (...) – le droit de négociation collective énoncé par la convention n°98 de l'Organisation internationale du travail, par l'article 6 de la Charte Sociale Européenne (qui reconnaît à tout travailleur comme à tout syndicat le droit de mener des négociations collectives faisant ainsi peser sur les pouvoirs publics, l'obligation correspondante de promouvoir une culture de dialogue et de la négociation dans l'économie), par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (p. 6, dernier alinéa (...)) ; que l'obligation de recueillir au moins 10% les suffrages exprimés, tous collègues confondus, au premier tour des élections sur comité d'entreprise pour être considérée comme organisation représentative dans l'entreprise, alors qu'auparavant les organisations syndicales représentatives au plan national, bénéficiaient d'une présomption irréfragable a pour effet : - d'empêcher FO de participer à toute négociation au sein de l'entreprise, élément essentiel à l'exercice du droit syndical, qui n'est pas compensé par la possibilité de désigner un représentant syndical puisque ce dernier ne possède pas une telle compétence, alors qu'il s'agit d'une organisation syndicale représentative au niveau national, qu'elle représente 10% des suffrages exprimés en ce qui concerne le premier collègue et que cette restriction n'est pas nécessaire (p.7, al. 3 et 4)» ;

ALORS QUE ni la Convention n° 98 de l'Organisation Internationale du Travail, ni l'article 6 de la Charte Sociale Européenne, ni l'article 28 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne ne dispensent les organisations syndicales d'être représentatives pour participer à une négociation collective, de sorte que viole les textes susvisés le Tribunal d'Instance qui déduit du principe de la liberté syndicale le droit pour un syndicat d'exiger une négociation sans même atteindre un seuil d'effectif de travailleurs déterminé par la loi nationale ;

AUX MOTIFS, DE TROISIEME PART, QU' «en outre, le principe de l'égalité entre les syndicats mêmes, s'il n'est expressément visé par les textes communautaire et internationaux, précédemment cités, force est de constater qu'il est inéluctablement inclus dans les principes fondamentaux protégés par la Cour Européenne des droits de l'Homme ; qu'il résulte notamment du principe de la liberté syndicale ; qu'en l'espèce, les

dispositions de la loi du 20 août 2008 qui permettent à la C.F.E. C.G.C. syndicat catégoriel affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, d'être représentative pour les salariés de la catégorie qu'elle représente en obtenant au moins 10% dans le seul collège où elle se présente, mais qui ne permet pas à un syndicat intercatégoriel, tel FO, qui a obtenu 12% des voix sur le collège où il a présenté une liste, d'être représentatif pour les salariés de ce collège, sont discriminatoires et violent les règles communautaires» (p.8, al. 1 et 2)» ;

ALORS QUE s'agissant d'organisations rivales que les scrutins ont pour objet de départager, le fait d'accorder des prérogatives à celles qui ont obtenu les meilleurs résultats ne constitue pas une rupture de l'égalité au détriment de celles qui ont été battues et qui ne se retrouvent pas de ce fait dans une situation identique à l'issue desdits scrutins ; qu'ainsi, la loi du 20 août 2008 en vertu de laquelle le syndicat catégoriel CFE-CGC aurait vocation à désigner un délégué syndical du fait qu'il aurait pu obtenir 10%

dans le seul collège où il aurait pu présenter des candidats, n'engendrerait pas d'inégalité par rapport au syndicat FORCE OUVRIERE qui ne se trouve pas objectivement dans la même situation du fait de son choix statutaire de s'adresser à toutes les catégories de personnel ;

AUX MOTIFS, DE QUATRIEME PART, QUE «l'article 5 de la convention n° 135 de l'organisation Internationale du travail dispose que lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées doivent être prises pour garantir que la présence de représentants élus ne puissent servir à affaiblir la situation des syndicats ou de leurs représentants et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants ; que l'obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10% est contraire au principe de la liberté syndicale et constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical» (p.7, al. 1 et 2) (...) ; «et donne prépondérance aux représentants élus au détriment de la représentation désignée, contrairement aux dispositions susvisées qui sont destinées à contrebalancer les pressions susceptibles d'être exercées sur l'électorat au sein des entreprises» (p.7, dernier al.)» ;

ALORS QUE le plaideur qui invoque une exception de nonconventionalité à propos d'une disposition légale doit démontrer qu'un tel moyen est pertinent par rapport à ses prétentions et que la mise à l'écart de ces dispositions légales correspond à l'objet du litige ; qu'en l'occurrence FORCE OUVRIERE, qui n'avait pas atteint aux élections le seuil de 10%, n'était pas en mesure de désigner un quelconque délégué syndical et que dès lors sa prétention de faire juger que son pouvoir de désignation aurait été abusivement limité par l'article L.2143-3 du Code du travail, n'était pas pertinente ; qu'en statuant cependant sur celle-ci, le Tribunal d'Instance a violé ensemble les articles 4, 5, 30 et 31 du Code de Procédure Civile ;

ALORS QUE l'article 5 de la Convention n°135 de l'Organisation Internationale du Travail se borne à prévoir que des mesures appropriées devront être prises (chaque fois qu'il y a lieu) pour que la présence des élus ne serve pas à affaiblir la situation des syndicats, et que le fait de désigner les représentants du syndicat parmi les personnes qui ont été candidates aux élections en vertu de l'article L.2143-3 du Code du travail, ne caractérise nullement, sauf circonstances particulières non acquises en l'espèce, un affaiblissement dudit syndicat, et est de nature, au contraire, à faciliter la «coopération» entre les élus d'une part et les représentants désignés, d'autre part, comme le veut le texte susvisé ; qu'en statuant comme il l'a fait, le Tribunal d'Instance a violé les textes susvisés.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le pourvoi fait grief au jugement attaqué d'AVOIR déclaré «contraire au droit communautaire» l'article L.2324-2 du Code du travail issu de la loi du 20 août 2008 et d'avoir en conséquence validé la désignation

par le Syndicat FORCE OUVRIERE de Monsieur X... en qualité de représentant syndical au Comité d'Entreprise ;

SANS MOTIFS

ALORS, D'UNE PART QU' en vertu de l'article L.2324-2 du code du travail seules les organisations syndicales ayant « des élus au comité d'entreprise » peuvent y nommer un représentant syndical, de sorte qu'en validant la désignation de Monsieur X... en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise sans vérifier, comme elle y était d'ailleurs invité (requête de la société SDMO, p.3, al.8 et suivants) si le syndicat FO disposait d'élus audit comité, le juge d'instance a violé ce texte ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU' en ne répondant pas à la requête en annulation de la société SDMO (p.3, dernier al.) qui soutenait sans être contredite que le syndicat FO ne disposait d'aucun élu au comité d'entreprise, et ne pouvait désigner Monsieur X... en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise, le Tribunal d'instance a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN, QUE faute d'indiquer en quoi l'article L.2324-2 du code du travail issu de la loi du 20 août 2008 serait contraire au droit international et plus spécialement en quoi il contreviendrait à la liberté syndicale consacrée par les textes internationaux, le juge d'instance n'a pas justifié sa décision de valider la désignation de Monsieur X... en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise en dehors des conditions prévues par ce texte ; qu'en statuant comme il l'a fait, le juge d'instance a privé sa décision de toute base légale au regard des articles 11 de la CEDH, 6 de la Charte Sociale Européenne, 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, et de la convention n° 98 de l'Organisation Internationale du Travail.

Moyen produit au pourvoi n° V 09-60.429 par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour l'Union départementale CFDT du Finistère.

Le moyen fait grief au jugement attaqué d'AVOIR dit que les dispositions des articles L. 2324-2, L. 2122 -1, L. 2143-3 et L. 2143-22 du Code du travail étaient contraires au droit communautaire et de l'AVOIR débouté de sa demande d'annulation de la désignation de Monsieur X... en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise du syndicat FO ;

AUX MOTIFS QU'il résulte de l'article L. 2143-3 du code du travail (loi n°2008 - 789 du 20 août 2008) que les syndicats représentatifs dans l'entreprise désignent leur délégué syndical parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ; qu'en application de l'article L. 2122 -1 du Code du travail, les organisations dans l'entreprise sont celles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au tour des dernières élections au comité d'entreprise ; qu'or, auparavant chaque syndicat représentatif désignait un ou plusieurs condition particulière et tout syndicat professionnel affilié à une organisation niveau national était considéré comme représentatif dans l'entreprise ; qu'il est donc constant, qu'en application des dispositions de la loi du 28 août 2008, Monsieur X..., qui était délégué syndical FO, ne peut plus être désigné, le syndicat FO n'ayant pas obtenu 10 % des suffrages exprimés, tous collègues confondus, au premier tour des élections au comité d'entreprise et Monsieur X... n'ayant pas recueilli 10 % des suffrages exprimés, alors que sous l'empire des textes précédents, FO qui bénéficiait d'une présomption irréfragable de représentativité aurait eu toute latitude pour le désigner ; que toutefois, le syndicat FO et Monsieur X... ne contestent pas les conditions d'application de ce texte mais demandent au tribunal de l'écarter comme étant contraire aux dispositions internationales et communautaires ; que sur le pouvoir du juge, certes le juge judiciaire n'est pas juge de la constitutionnalité d'un texte et il n'a pas compétence pour supprimer un texte qu'il estimerait contraire aux dispositions internationales ou aux règles communautaires ; que cependant, la Cour Européenne des droits de l'Homme, rappelant la primauté du droit communautaire, a invité le juge interne à la garantir en écartant l'application

de la règle nationale contraire ; que s'agissant des textes communautaires et internationaux applicables, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, consacrant la liberté syndicale, interdit toute restriction à ce droit autre que celles nécessaires 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 ; que l'article 6 de la Charte Sociale Européenne dispose qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les parties s'engagent à promouvoir l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives ; que de façon générale, la Cour Européenne retient sa compétence pour interpréter et appliquer les dispositions de la Convention des droits de l'Homme d'une manière qui en rende les garanties concrètes et effectives ; qu'à cette fin, elle prend en considération les principes établies par les textes de portée universelle (textes de droit international, interprétations qui en sont faites par les organes compétents, règles et principes acceptés par une grande majorité des états) ; qu'elle rappelle ainsi que l'article 11 de la convention a pour objectif essentiel de protéger l'individu contre les ingérences arbitraires dans l'exercice des droits consacrés par la convention, les Etats ayant l'obligation d'assurer la jouissance effective de ces droits ; qu'il en est ainsi en ce qui concerne la liberté de défendre les intérêts professionnels des adhérents d'un syndicat par l'action collective ; qu'elle n'accepte pas les restrictions non nécessaires qui affectent les éléments de la liberté syndicale sans lesquels le contenu de cette liberté serait violé de son sens, à savoir : le droit de former un syndicat et de s'y affilier, l'interdiction des accords de monopole syndical, le droit pour un syndicat de chercher à persuader l'employeur, d'écouter ce qu'il a à dire, au nom de ses membres, le droit de négociation collective énoncé par la convention n°98 de l'Organisation Internationale du travail, par l'article 6 de la Charte Sociale Européenne (qui reconnaît à tout travailleur comme à tout syndicat de droit de mener des négociations collectives faisant ainsi peser sur les pouvoirs public, l'obligation correspondante de promouvoir une culture de dialogue et de la négociation dans l'économie), par l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne ; l'article 5 de la convention n° 135 de l'organisation Internationale du travail dispose que lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, des mesures appropriées doivent être prises pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats ou de leurs représentants et pour encourager la coopération, sur toutes questions pertinentes, entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés et leurs représentants, d'autre part ; qu'en l'espèce, l'obligation de choisir le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % est contraire au principe de la liberté syndicale et constitue une ingérence dans le fonctionnement syndical ; que l'obligation de recueillir au moins 10 % les suffrages exprimés, tous collèges confondus, au premier tour des élections sur comité d'entreprise pour être considérée comme organisation représentative dans l'entreprise, alors qu'auparavant les organisations syndicales représentatives au plan national, bénéficiaient d'une présomption irréfragable a pour effet : d'empêcher FO de participer à toute négociation au sein de l'entreprise, élément essentiel à l'exercice du droit syndicat qui n'est pas compensé par la possibilité de désigner un représentant syndical puisque ce dernier ne possède pas une telle compétence, alors qu'il s'agit d'une organisation syndicale représentative au niveau national, qu'elle représente 12 % des suffrages exprimés en ce qui concerne le premier collège et que cette restriction n'est pas nécessaire ; d'inciter, en conséquence, les électeurs à se détourner d'un syndicat dépourvu de tout pouvoir, d'empêcher tout syndicat de s'implanter dans une entreprise où il n'intervenait pas précédemment, en favorisant ainsi les situations acquises voire les monopoles ; de réduire progressivement le nombre des organisations syndicales contrairement aux dispositions internationales susvisées qui tendent au contraire à favoriser la liberté d'expression, ce qui risque également d'avoir pour effet de détourner les salariés de toute adhésion à un quelconque syndicat alors qu'il est notoire que le taux de syndicalisation en France est très faible, qu'une forte syndicalisation est nécessaire à la défense des droits individuels des salariés dans un contexte de mondialisation et de crise économique, mais aussi que la culture de la négociation et du dialogue, imposée par la législation communautaire, est nécessaire au bon développement de l'économie, de donner prépondérance aux représentants élus au détriment de la désignée, contrairement aux dispositions susvisées

qui sont destinées à pressions susceptibles d'être exercées sur l'électorat au sein des entreprises ; qu'en outre, le principe de l'égalité entre les syndicats même, s'il n'est expressément visé par les textes communautaires et internationaux, précédemment cités, force est de constater qu'il est inéluctablement inclus dans les principes fondamentaux protégés par la Cour Européenne des droits de l'Homme ; qu'il résulte notamment du principe de la liberté syndicale ; qu'or, en l'espèce, les dispositions de la loi du 20 août 2008 qui permettent à la C. F. E. C.G.C. syndicat catégoriel affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, d'être représentative pour les salariés de la catégorie qu'elle représente en obtenant au moins 10 % dans le seul collège où elle se présente, mais, qui ne permet pas à un syndicat intercatégoriel, tel FO, qui a obtenu 12 % des voix sur le collège où il a présenté une liste, d'être représentatif pour les salariés de ce collège, sont discriminatoires et violent les règles communautaires ;

1/ ALORS QU'en jugeant, pour valider les désignations déferées les dispositions des articles L. 2324-2, L. 2122 -1, L. 2143-3 et L. 2143-22 du Code du travail contraires au droit communautaire, sans préciser quelles dispositions du droit communautaire fondaient cette conclusion, ce après avoir analysé des stipulations de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Charte sociale européenne et des conventions n°98 et 135 de l'Organisation Internationale du Travail, et sans préciser sur quelles dispositions précises il fondait son raisonnement, en se contentant de dire généralement ces dispositions «contraires au principe de la liberté syndicale» et constitutifs d'une ingérence dans le fonctionnement syndical, le tribunal a statué par des motifs généraux et a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

SUR LE SEUIL DE 10% EN GENERAL

2/ ALORS QUE si le droit de mener des négociations collectives avec l'employeur est, en principe, l'un des éléments essentiels de la liberté syndicale garantie par l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les Etats demeurent libres d'en réserver l'exercice aux syndicats représentatifs ; que les critères déterminant leur représentativité doivent être raisonnables, clairs, préétablis, objectifs, imposés par la loi et donner lieu, le cas échéant, à un contrôle juridictionnel ; que le seuil de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au comité d'entreprise, tous collèges confondus, nécessaire à un syndicat pour être reconnu représentatif au niveau de l'entreprise est prévu par l'article L. 2122-1 du Code du travail ; qu'il basé sur les résultats d'élections professionnelles et peut être contrôlé par le juge judiciaire ; qu'il répond donc à l'ensemble de ces critères ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer ce texte, le Tribunal a violé l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne, l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la convention n°98 de l'Organisation internationale du travail ;

3/ ALORS QU'en égard à la nature sensible des questions sociales et politiques que soulève la recherche d'un juste équilibre entre les divers intérêts en présence et, en particulier, l'évaluation du caractère approprié de l'intervention de l'Etat en vue de limiter les mesures prises par le syndicat pour accroître la portée du système de négociation collective, et compte tenu des différences importantes que présentent les systèmes juridiques internes dans le domaine considéré, les Etats contractants bénéficient d'une ample marge d'appréciation quant à la manière d'assurer la liberté syndicale et d'organiser le système de négociation collective ; qu'en jugeant néanmoins non conventionnel le critère d'audience électorale requis pour la représentativité d'un syndicat dans l'entreprise au motif qu'il avait pour effet «d'inciter (...) les électeurs à se détourner d'un syndicat dépourvu de tout pouvoir», d'empêcher l'implantation de nouveaux syndicats, de favoriser « les situations acquises », les monopoles et de « réduire progressivement le nombre d'organisations syndicales », le Tribunal méconnu le libre choix donné aux Etats signataires pour organiser leur système interne de négociation collective et partant a violé l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 12 du Code de procédure civile ;

4/ ALORS QUE l'article 5 de la convention n°135 de l'OIT garantit que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants ; que l'article L. 2122-1 du Code du travail n'a fait que modifier les critères de représentativité des syndicats mais n'a en rien changé les prérogatives des syndicats représentatifs qui conservent le monopole de la négociation collective dans l'entreprise lorsqu'ils y sont implantés ; qu'elle ne les a donc pas affaibli au bénéfice des représentants élus ; qu'en refusant néanmoins d'appliquer l'article L. 2122-1 du Code du travail, le Tribunal a violé le texte susvisé.

5/ ALORS QUE pour être compatible avec la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'ingérence doit être « prévue par la loi », viser un but légitime énuméré à l'article 11 § 2 et présenter un caractère de nécessité dans une société démocratique ; que l'obligation faite aux syndicats représentatifs dans l'entreprise de choisir leur délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise est prévue par l'article L. 2143-3 du Code du travail ; qu'elle a pour objectif d'accroître la protection des droits et libertés des travailleurs et répond à une nécessité dans une société démocratique, en ce qu'elle les fait indirectement participer aux choix de leur représentants syndicaux, renforce leur légitimité, et, par là même la démocratie sociale dans l'entreprise ; qu'en jugeant néanmoins que l'article L. 2122-1 du Code du travail portait atteinte à la liberté syndicale et constituait une ingérence illicite, le Tribunal a violé l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

SUR L'EGALITE AVEC LA CGC

6/ ALORS QUE le Tribunal qui a constaté qu'aucun syndicat CGC ne s'était présenté dans l'entreprise, mais a validé la désignation d'un délégué FORCE OUVRIERE au motif des droits éventuellement concédés par la loi à un syndicat catégoriel a statué par un motif inopérant, et n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 2324-2, L. 2122-2 et L. 2143-2 du Code du travail ;

7/ ALORS au demeurant QU' une organisation intercatégorielle se trouve dans une situation différente au regard de sa représentativité d'une organisation purement catégorielle ; qu'en disant néanmoins les articles L. 2122-1, L. 2143-3, 2143-22 et L. 2324-2 du Code du travail contraire au principe d'égalité à valeur constitutionnelle, le Tribunal a violé ledit principe et les articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

8/ ALORS en tout état de cause QU'une différence de traitement peut être effectuée si elle repose sur une justification objective et raisonnable ; que la distinction opérée aux articles L. 2122-1 et L. 2122-2 du Code du travail entre les syndicats intercatégoriels et catégoriels présente une justification objective et raisonnable en ce que, d'une part, elle poursuit le but légitime de maintenir l'accès des syndicats catégoriels au statut de syndicats représentatifs, d'autre part, elle respecte un rapport de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé, dès lors que les syndicats intercatégoriels bénéficient de toutes les garanties pour présenter et faire élire librement leurs candidats dans l'ensemble des catégories professionnelles ; qu'en disant néanmoins les articles L. 2122-1, L. 2143-3, 2143-22 et L. 2324-2 du Code du travail discriminatoires et contraires au droit communautaire, le Tribunal a violé les articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

II. Constitutionnalité de la disposition contestée

A. Normes de référence

1. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

- **Article 6**

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

1. Préambule de la Constitution de 1946

6. Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

(...)

8. Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

- Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 - CGT-FO et autres

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 9 juillet 2010 par la Cour de cassation (arrêt n° 12142 du 8 juillet 2010), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par le syndicat CGT-FO ainsi que MM. Alexandre G. et Stéphane R., relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 2122-2 du code du travail.

LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL,

Vu la Constitution ;

Vu l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 modifiée portant loi organique sur le Conseil constitutionnel ;

Vu le code du travail ;

Vu le règlement du 4 février 2010 sur la procédure suivie devant le Conseil constitutionnel pour les questions prioritaires de constitutionnalité ;

Vu les observations produites pour la Société ROBERT BOSCH FRANCE par la SCP Célice-Blancpain-Soltner, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, enregistrées le 6 août 2010 ;

Vu les observations produites par le Premier ministre, enregistrées le 10 août 2010 ;

Vu les observations en intervention produites pour la CFE-CGC par la SCP Gatineau-Fattaccini, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, enregistrées le 10 août 2010 ;

Vu les observations produites par les requérants, enregistrées le 28 septembre 2010 ;

Vu les pièces produites et jointes au dossier ;

Me Zoran Ilic pour les requérants, Me Damien Célice pour la Société ROBERT BOSCH FRANCE et M. Thierry-Xavier Girardot, désigné par le Premier ministre, ayant été entendus à l'audience publique du 5 octobre 2010 ;

Le rapporteur ayant été entendu ;

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 2122-2 du code du travail : « Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants » ;

2. Considérant que, selon les requérants, cet article méconnaît la liberté syndicale, le principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité devant la loi ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 34 de la Constitution : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit syndical » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine

qui lui est réservé par la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité, dès lors que, dans l'exercice de ce pouvoir, il ne prive pas de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

4. Considérant, d'une part, que les sixième et huitième alinéas du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 disposent : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix... ° Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

5. Considérant, d'autre part, qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

6. Considérant, en premier lieu, qu'il était loisible au législateur, pour fixer les conditions de mise en œuvre du droit des travailleurs de participer par l'intermédiaire de leurs délégués à la détermination des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises, de définir des critères de représentativité des organisations syndicales ; que la disposition contestée tend à assurer que la négociation collective soit conduite par des organisations dont la représentativité est notamment fondée sur le résultat des élections professionnelles ; que le législateur a également entendu éviter la dispersion de la représentation syndicale ; que la liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévue par le sixième alinéa du Préambule de 1946, n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience ; qu'en fixant le seuil de cette audience à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles quel que soit le nombre de votants, le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés aux sixième et huitième alinéas du Préambule de 1946 ;

7. Considérant, en second lieu, que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté ;

8. Considérant que la disposition contestée n'est contraire à aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit,

DÉCIDE :

Article 1er.- L'article L. 2122-2 du code du travail est conforme à la Constitution.

Article 2.- La présente décision sera publiée au Journal officiel de la République française et notifiée dans les conditions prévues à l'article 23-11 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée.