

Décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012

M. Franck S.

(Désignation du représentant syndical au comité d'entreprise)

La Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel le 18 novembre 2011 (chambre sociale, arrêt n° 2668 du 18 novembre 2011) une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par M. Franck S. et portant sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 5 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Par sa décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012, le Conseil constitutionnel a déclaré ces dispositions conformes à la Constitution.

I. – Dispositions contestées

A. – Objet

Un comité d'entreprise est obligatoirement constitué dans toutes les entreprises employant cinquante salariés ou plus. Il réunit le chef d'entreprise, la délégation du personnel, des représentants syndicaux et d'autres invités occasionnels. L'article L. 2324-2 du code du travail détermine, pour les entreprises de trois cents salariés et plus, les conditions dans lesquelles un syndicat peut désigner un salarié pour le représenter au comité. Dans sa rédaction issue de l'article 5 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il prévoit, notamment que « *chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant...* ».

B. – Historique

C'est l'article 5 de la loi du 16 mai 1946 modifiant certaines dispositions de l'ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise qui avait offert aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise la possibilité de désigner un représentant syndical au sein du comité d'entreprise.

Participant au vaste mouvement de réforme de la représentativité syndicale, l'article 5 de la loi du 20 août 2008 précitée a modifié les conditions de cette désignation. Son paragraphe VII a remplacé dans la première phrase de l'article L. 2324-2 les mots : « *chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité* » par les mots : « *chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant* ». Dorénavant, tout syndicat, qu'il réponde ou non aux critères de représentativité, ne peut désigner un représentant pour siéger au comité d'entreprise que s'il possède déjà au moins deux élus dans ce comité.

Dans le silence de la loi publiée le 21 août 2008, cette réforme de la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise a pris effet immédiatement. Le législateur n'a pas souhaité reporter son entrée en vigueur à l'échéance des prochaines élections professionnelles, comme il l'a fait pour l'application des nouvelles dispositions relatives à la désignation des délégués syndicaux. Par conséquent, en application de la règle générale posée à l'article 1^{er} du code civil, aux termes de laquelle « *les lois ... entrent en vigueur à la date qu'[elles] fixent ou, à défaut, le lendemain de leur publication* », une organisation syndicale sans élus ou avec un seul élu au comité d'entreprise ne pouvait plus désigner de représentants pour y siéger à compter du 22 août 2008.

II. – Examen de constitutionnalité des dispositions contestées

Le requérant contestait la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des dispositions de l'article L. 2324-2 du code du travail, issues de l'article 5 de la loi du 20 août 2008, à l'aune des articles 1^{er}, 5 et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et du sixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946. Sa critique portait, non sur les nouvelles règles de désignation des représentants syndicaux au sein du comité d'entreprise, mais sur leur application immédiate à compter de la publication de la loi du 20 août 2008. Dans sa décision n° 2011-216 QPC du 3 février 2012, le Conseil constitutionnel a néanmoins validé les dispositions contestées sous ces deux aspects.

A. – La constitutionnalité des nouvelles règles de désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise

La réforme opérée par l'article 5 de la loi du 20 août 2008, consistant à fonder les conditions de désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise sur un critère tenant *in fine* à la représentation effective du syndicat au sein de l'entreprise, exprimée par les élections professionnelles, n'était pas, en elle-

même, critiquée. Mais il incombait au Conseil constitutionnel d'apprécier la constitutionnalité de ces nouvelles conditions de désignation, avant de pouvoir prononcer, le cas échéant, une déclaration de conformité des dispositions contestées.

À cet égard, le Conseil a jugé expressément dans les motifs de sa décision « *qu'en subordonnant la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus, le législateur n'a méconnu ni le principe d'égalité entre les organisations syndicales, ni la liberté syndicale, ni aucune autre exigence constitutionnelle* » (cons. 5).

Sur le fond, la réponse apportée s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence constitutionnelle relative à la représentativité des organisations syndicales¹. Dans la décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010, le Conseil a, ainsi, validé les dispositions législatives définissant la représentativité syndicale en fonction, notamment, du résultat des élections professionnelles². En l'espèce, le juge constitutionnel a considéré que la volonté de promouvoir la légitimité électorale d'un syndicat, indépendamment du fait de savoir s'il répond aux conditions de représentativité, ne porte pas atteinte, notamment, au principe de la liberté syndicale. De même que ce dernier principe constitutionnel n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme étant représentatifs indépendamment de leur audience³, il n'impose pas que tous les syndicats représentatifs possèdent un représentant au sein du comité d'entreprise, dont la fonction consiste principalement à consulter et informer les salariés sur la situation de l'entreprise.

La solution retenue par le juge constitutionnel permet ainsi de confirmer celle adoptée quelques mois plus tôt par le juge judiciaire. En effet, la Cour de cassation avait jugé qu'une QPC posée à l'encontre des nouvelles règles de désignation ne présentait pas de caractère sérieux « *en ce que subordonner la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise à la condition pour un syndicat d'y avoir des élus ne porte atteinte à aucun des droits et libertés garantis par la Constitution* »⁴.

¹ Par exemple, décision n° 2006-544 DC du 14 décembre 2006, *Loi de financement de la sécurité sociale pour 2007*, cons. 25 et 28 ; décision n° 2010-68 QPC du 19 novembre 2010, *Syndicat des médecins d'Aix et région [Représentation des professions de santé libérales]*, cons. 8.

² Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010, *CGT-FO et autres (Représentativité des syndicats)*, cons. 6.

³ *Ibid.*

⁴ Cour de cassation, assemblée plénière, 18 juin 2010, n° 10-14749.

B. – La constitutionnalité de l'application immédiate des nouvelles règles de désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise

La critique de constitutionnalité du requérant portait sur la discrimination temporaire entre les organisations syndicales résultant de l'application immédiate des nouvelles dispositions de l'article L. 2324-2, telles qu'interprétées par la Cour de cassation.

La continuité du mandat des représentants syndicaux désignés au comité d'entreprise avant le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi, n'était pas prévue expressément par celle-ci, ni même évoquée dans les travaux préparatoires. Différente était la situation des délégués syndicaux désignés dans l'entreprise à la date de publication de la loi qui, en application de l'article 13, alinéa 1^{er}, de cette loi, conservaient leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise. Cela étant, la chambre sociale de la Cour de cassation a interprété cette disposition comme s'appliquant *mutatis mutandis* aux représentants syndicaux. Dans un arrêt du 29 juin 2011, elle a jugé que, en application de cet article, « *les mandats de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise prennent fin lors du renouvellement des institutions représentatives* »⁵. De plus, pour permettre une application des nouvelles conditions de désignation prévues par la loi du 20 août 2008, la Cour de cassation a établi que si, lors du renouvellement du comité d'entreprise, le syndicat n'a plus qu'un seul élu ou n'en a plus, le mandat de son représentant syndical prend fin et tout intéressé peut, le cas échéant, faire constater la caducité dudit mandat⁶.

La disposition législative contestée, ainsi interprétée, instituait des différences de traitement pendant la période transitoire. Alors que les organisations syndicales qui remplissaient les anciennes conditions de représentativité mais n'avaient pas d'élus au comité d'entreprise ne pouvaient que conserver, jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise, le représentant syndical qu'elles avaient désigné antérieurement au 22 août 2008, et ne pouvaient pas procéder à la désignation d'un nouveau représentant, les organisations remplissant la nouvelle condition pouvaient procéder à une telle désignation.

Comme le Conseil constitutionnel l'a jugé à plusieurs reprises, et conformément à la doctrine dite du « droit vivant »⁷, c'est à la lumière de cette interprétation

⁵ Cour de cassation, chambre sociale, 29 juin 2011, n° 10-30448.

⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 9 novembre 2011, n° 11-12312.

⁷ Sur cette notion : Gustavo Zagrebelsky, « La doctrine du droit vivant et la question de constitutionnalité », *Constitutions*, n° 1, 2010, pages 85 et s.

que le Conseil constitutionnel devait procéder à l'examen de la constitutionnalité des dispositions législatives faisant l'objet de la QPC.

Selon le requérant, cette situation créait une inégalité entre les syndicats au regard de leur rôle en matière de négociation collective puisque certains disposaient d'informations, grâce à leur représentant syndical au comité d'entreprise, alors que les autres se trouvaient privés de telles informations. Or, tous participaient à la négociation collective par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux, dont les modalités de désignation prévues antérieurement à la loi du 20 août 2008 avaient été prorogées jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Le requérant estimait que le législateur aurait dû mettre en place un régime transitoire identique pour la désignation des représentants syndicaux et pour la désignation des délégués syndicaux.

Mais une telle critique des dispositions transitoires de la loi n'a pas emporté la conviction du juge constitutionnel qui a rejeté le grief invoqué en deux temps.

Dans un premier temps, le Conseil a rappelé qu'« *il était loisible au législateur, sans méconnaître aucun principe, ni aucune règle constitutionnelle, de prévoir une application immédiate des nouvelles conditions de désignation du représentant syndical au comité d'entreprise* » (cons. 6). En outre, dans la mesure où la mission de représentation syndicale au sein du comité d'entreprise et celle de délégué syndical sont différentes et dissociées dans les entreprises de trois cents salariés et plus, aucune exigence constitutionnelle n'imposait au législateur d'adopter des dispositions identiques pour régler, de façon transitoire, le sort des uns et des autres. En effet, le mandat de représentant syndical au comité d'entreprise n'a pas pour objet de donner des informations utiles au délégué syndical dans le cadre de la négociation collective. La seule circonstance que les informations accessibles au représentant syndical puissent incidemment se révéler utiles dans le cadre de la négociation collective ne saurait être regardée comme imposant que tout syndicat habilité à désigner un délégué syndical se voie également reconnaître le droit de désigner un représentant au comité d'entreprise. Le législateur était donc libre d'établir des dispositions transitoires différentes.

Dans un second temps, le Conseil a relevé que les dispositions contestées, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, organisaient une transition progressive entre deux régimes successifs de représentation syndicale au comité d'entreprise. Le juge constitutionnel a alors jugé que les différences de traitement résultant de ces dispositions reposaient sur des différences de situation directement liées à cet objet de la loi. En effet, le fait de traiter différemment les syndicats selon qu'ils ont ou non deux élus au moins au comité

d'entreprise, de même que le fait de traiter différemment des syndicats selon qu'ils ont ou non fait usage de leur faculté de désigner un représentant syndical avant le 22 août 2008, sont des mesures permettant d'assurer une convergence progressive vers l'application complète des nouveaux critères de représentation.

En définitive, le Conseil a considéré que les conditions de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions relatives à la désignation des représentants syndicaux au comité d'entreprise dans les entreprises de trois cents salariés et plus n'ont méconnu ni le principe d'égalité ni aucun autre droit ou liberté garanti par la Constitution.