

**N° 352981**

**Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

**1<sup>ère</sup> et 6<sup>ème</sup> sous-sections réunies**

**Séance du 30 janvier 2013**

**Lecture du 20 février 2013**

## **CONCLUSIONS**

**M. Alexandre LALLET, rapporteur public**

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a profondément modifié les règles de représentativité syndicale dans l'entreprise. Elle poursuit notamment deux objectifs dont la présente affaire montre qu'ils peuvent être contradictoires : renforcer la légitimité démocratique des institutions représentatives du personnel ; et permettre l'émergence de nouveaux acteurs syndicaux.

Une circulaire de la direction générale du travail du 27 juillet 2011 a apporté un certain nombre de précisions sur la mise en œuvre de cette loi, sous forme de questions / réponses. A la question n° 14 : « Le représentant de la section syndicale peut-il être représentant syndical au comité d'entreprise de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés », la circulaire répond : « Non. L'exercice de ce mandat de droit est attaché au seul mandat de délégué syndical ». C'est cette réponse catégorique, et naturellement impérative pour les services chargés de l'appliquer sur le terrain, dont le syndicat CGT-FO vous demande régulièrement l'annulation.

L'article L. 2142-1 du code du travail prévoit qu'un syndicat non représentatif mais qui est légalement constituée depuis au moins 2 ans et remplit diverses autres conditions peut constituer au sein de celle-ci une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. L'article L. 2142-1-1 du même code, qui est au cœur du présent litige, ouvre à chaque syndicat non représentatif disposant d'une section syndicale dans l'entreprise la possibilité de désigner un représentant de la section syndicale. L'objectif est de permettre à un syndicat récemment constitué et non représentatif de s'implanter dans l'entreprise afin d'accéder à terme à cette représentativité, si les salariés en décident ainsi, même si, contrairement aux syndicats qui sont déjà représentatifs, il ne dispose pas d'un délégué syndical. Le même article précise que ce représentant « *bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs* »<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sous réserve de la « désignation dérogatoire » prévue à l'article L. 2143-23 du code du travail en cas de carence au premier tour des élections professionnelles.

Or l'article L. 2143-22 du même code prévoit que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, qui sont ici seules en cause, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise. Rappelons que, depuis 1946, le comité d'entreprise comprend, outre l'employeur, une délégation du personnel élue, et des représentants syndicaux qui ont voix consultative.

Par un syllogisme en apparence imparable, le syndicat CGT-FO soutient que, puisque le représentant de la section syndicale dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical à la seule réserve de la négociation d'accords collectifs, et que le délégué syndical est membre de droit du comité d'entreprise, qui n'a aucun pouvoir en matière de négociation d'accords collectifs, ce représentant doit lui aussi être membre de droit de ce comité.

Mais en refusant d'entrer dans ce raisonnement, la circulaire nous paraît avoir fait une exacte application de l'article L. 2142-1-1 du code du travail. Telle est l'interprétation que la chambre sociale de la Cour de cassation, avec l'approbation de la majorité de la doctrine<sup>2</sup>, en a donnée dans un arrêt du 14 décembre 2011 (n° 11-14642, au Bull.), soit postérieurement à la circulaire litigieuse. Signalons qu'en raison de cette chronologie, il ne s'agit pas pour vous de contrôler que la circulaire ne méconnaît pas le sens et la portée de la jurisprudence de la Cour de cassation (voyez votre jurisprudence CE, 24 avril 2012, A-F..., n° 345301, à mentionner aux tables), mais de vérifier qu'elle ne méconnaît pas les dispositions législatives elles-mêmes. Mais naturellement, il vous faudrait de très solides raisons pour vous séparer de la position du juge judiciaire sur une telle question. Or, si le texte du code du travail peut ébranler un instant, il nous semble que l'interprétation qu'en donne la Cour de cassation est celle qui épouse le mieux l'intention du législateur.

Le principal argument est celui que la Cour de cassation explicite elle-même dans son arrêt : « *La désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale, soit en étant reconnus représentatifs dans les entreprises de moins de 300 salariés, soit en ayant des élus au comité d'entreprise dans les autres entreprises* ». Autrement dit, la représentation syndicale au comité d'entreprise constitue une prérogative d'une nature particulière, qui suppose une audience minimale du syndicat. Ainsi, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la loi du 20 août 2008 a réservé le droit de siéger au comité d'entreprise, au titre des représentants syndicaux, aux syndicats ayant au moins 2 élus au comité d'entreprise<sup>3</sup>, ce qui est potentiellement plus restrictif que le régime antérieur qui ouvrait ce droit à tous les syndicats représentatifs. Et si l'article L. 2143-22 du code du travail précise que le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est parce qu'il y représente un syndicat représentatif, c'est-à-dire bénéficiant désormais d'une légitimité issue des urnes. La présence au comité d'entreprise procède de cette reconnaissance démocratique, elle ne la précède pas. A aucun moment les travaux préparatoires de la loi de 2008 ne révèlent une intention du législateur de rompre avec le principe applicable depuis 1946 selon lequel un syndicat ne peut être représenté au comité

---

<sup>2</sup> Voir toutefois I. Odoul-Asorey, *Représentant de la section syndicale et représentant syndical au comité d'entreprise*, Revue de droit du travail 2012, p. 235.

<sup>3</sup> Cass. Soc., 13 octobre 2010, n°09-60456, au Bull.

d'entreprise que s'il jouit d'une certaine représentativité. Il a au contraire entendu renforcer la démocratisation de cette institution.

La notion de « prérogatives » qui figure à l'article L. 2142-1-1 nous paraît ainsi renvoyer pour l'essentiel aux avantages nécessaires pour préparer les élections et, le cas échéant, permettre l'implantation du syndicat dans l'entreprise, comme le régime des salariés protégés, le droit de circulation dans l'entreprise ou encore le droit à la formation. Dans cette logique, le même article prévoit que le mandat du représentant de la section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif. Il nous paraît difficile d'interpréter cet article comme reconnaissant au représentant de la section syndicale un droit qui, s'il peut faciliter l'implantation du syndicat dans l'entreprise en raison notamment des informations qu'il permet de collecter lors des réunions du comité d'entreprise, est bien davantage une conséquence de la représentativité syndicale qu'il lui appartient de conquérir.

La deuxième raison tient à ce que la thèse du requérant aboutirait à ne prévoir la présence au comité d'entreprise du représentant de la section syndicale que dans les entreprises de moins de 300 salariés. Nous ne voyons pas ce qui justifierait une telle restriction au regard de la raison d'être de ce représentant. Il est plus vraisemblable que le législateur, en utilisant le terme de « prérogatives du délégué syndical », a entendu viser ses attributions personnelles de droit commun, et non cette présence de droit au comité d'entreprise qui figure dans une section autonome sur ses « attributions complémentaires dans les entreprises de moins de 300 salariés »<sup>4</sup>.

La troisième et dernière raison est d'opportunité. Une section syndicale peut être constituée par deux salariés après deux ans d'existence du syndicat. Si la même idée venait à un nombre substantiel de binômes de salariés, il en résulterait un grave déséquilibre dans la composition du comité d'entreprise, qui pourrait compter plusieurs dizaines de représentants de section syndicale. Bien qu'ils n'eussent que voix consultative, un tel scénario irait là encore à rebours de l'intention du législateur de renforcer la légitimité démocratique de cette institution représentative du personnel.

Le ministre nous paraît donc avoir fait une exacte application des dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

### **PCMNC au rejet de la requête.**

---

<sup>4</sup> D'ailleurs, l'article L. 2142-1-3 du code du travail prévoit un régime moins généreux en matière d'heures de délégation que celui du délégué syndical, ce qui incite à interpréter prudemment la pétition de principe sur l'identité des prérogatives figurant à l'article L. 2142-1-1.