

Premières réponses de la Cour de cassation sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Au programme de ces quatre arrêts très attendus : la présomption de représentativité pendant la période transitoire, la constitution de la section syndicale, le respect des valeurs républicaines, la désignation d'un représentant au CE.

Les premiers arrêts de la Cour de cassation relatifs à la loi du 20 août 2008

Laurence Pécaut-Rivolier*, Conseiller référendaire à la Cour de cassation

La Cour de cassation vient de rendre, ce 8 juillet, une série de quatre arrêts portant sur l'application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. La procédure, il faut le souligner, est exceptionnellement rapide : moins d'un an après l'entrée en vigueur de la loi, la Haute cour apporte les premières clés d'interprétation de ses dispositions les plus sujettes à question. Cette rapidité s'explique à la fois par les particularités procédurales du contentieux des élections professionnelles en entreprise et des désignations des délégués syndicaux – décisions ressortant de la compétence des tribunaux d'instance, dont les délais sont naturellement courts, et rendues en dernier ressort – et par le souci de la Cour de cassation d'apporter des réponses le plus vite possible aux entreprises et aux syndicats dans le cadre d'une loi fondamentale, qui révolutionne le système représentatif français.

Les quatre arrêts rendus par la Cour de cassation apportent des solutions précises à plusieurs questions, afférentes à la période transitoire, la constitution de la section syndicale, le respect des valeurs républicaines, les conditions de désignation d'un représentant au comité d'entreprise et le principe de spécialité des syndicats.

1 LA PÉRIODE TRANSITOIRE

Deux questions étaient posées à la chambre sociale au sujet des dispositions applicables à titre transitoire.

► La nature de la présomption de l'article 11-IV de la loi du 20 août 2008

Ayant lié la reconnaissance de la représentativité d'un syndicat à l'audience électorale recueillie par ce syndicat lors des dernières élections, la loi se devait de prévoir des dispositions transitoires pour la période allant de son entrée en vigueur à la date des premières élections organisées dans l'entreprise.

Ces dispositions transitoires, s'agissant de la représentativité au sein de l'entreprise, sont prévues par l'article 11-IV de la loi du 20 août 2008 : « *Jusqu'aux ré-*

sultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi. »

Il en résulte que la « présomption » de représentativité, dont bénéficiaient jusqu'alors les 5 confédérations syndicales énumérées par l'arrêté du 31 mai 1966 (CGT, CGT-FO, CFDT, CGC, CFTC), demeure au profit de ces mêmes organisations syndicales jusqu'à la date des premières élections organisées dans l'entreprise.

Mais la loi ne donne aucune précision sur la nature de cette présomption. D'emblée, de nombreux auteurs (*v.*, *not.*, G. Borenfreund, « *le nouveau régime de la représentativité syndicale* », *RDT 2008*, p. 712) s'étaient interrogés sur son caractère simple ou irréfragable. La question était clairement posée dans le cadre de l'affaire Okaidi.

La Cour de cassation y répond tout aussi clairement : **la présomption ne souffre pas de preuve contraire.** Par conséquent, un syndicat qui bénéficiait, avant l'entrée en vigueur de la loi, de la présomption de représentativité attachée à son affiliation à une des cinq confédérations précitées, ne peut être contesté dans sa représentativité durant toute la période transitoire.

Si l'arrêt n'emploie pas le terme de « *présomption irréfragable* », qui n'a jamais figuré dans les décisions de la Cour de cassation bien qu'il ait été couramment utilisé par la doctrine, il est donc désormais acquis que, pendant la période transitoire, la représentativité « *de plein droit* » dont bénéficiaient antérieurement certaines organisations syndicales est maintenue.

* Co-auteur, avec Marie-Laure Morin et Yves Struillou de « *Le guide des élections professionnelles et de la désignation des représentants syndicaux en entreprise* », à paraître chez Dalloz, juillet 2009.

On peut s'en étonner, alors que les rédacteurs de la Position commune et le législateur avaient annoncé la disparition immédiate d'une représentativité qui ne serait pas prouvée, et précisé qu'était seulement maintenue, pendant la période transitoire, une « *facilité de preuve* ».

Face au silence des textes et à l'impératif de sécurité juridique pendant une période transitoire déjà fort complexe pour les partenaires sociaux, la Cour de cassation a néanmoins écarté la possibilité d'une preuve contraire.

Deux interrogations demeurent, que la chambre sociale n'a pas tranché :

- la présomption de représentativité, tout à fait nouvelle, naturellement, que l'article 11-IV crée également en faveur des syndicats qui avaient été reconnus représentatifs au niveau de l'entreprise à la date de publication de la loi, est elle soumise au même régime ?

- l'instauration d'une présomption de représentativité au profit de certains types d'organisations syndicales, par l'article 11-IV interdit-elle, de fait, que ceux qui n'en bénéficient pas puissent établir leur représentativité pendant la période transitoire ? Et si tel n'est pas le cas, sur quels critères pourraient-ils le faire, alors que par hypothèse, ils ne peuvent justifier du critère de l'audience électorale pendant cette période ?

► La désignation d'un délégué syndical, au cours de la période transitoire, est-elle soumise aux nouvelles conditions concernant la constitution d'une section syndicale ?

Le délégué syndical, qui pouvait être désigné à tout moment par un syndicat, avec pour seules conditions l'effectif de l'entreprise et la représentativité du syndicat à l'origine de la désignation, a vécu. Pour être désigné délégué syndical, il faudra désormais, en sus des conditions déjà énoncées, que le salarié désigné ait obtenu au moins 10 % d'audience électorale lors des dernières élections.

Dès lors que, comme pour les nouveaux critères de représentativité, l'application du nouveau texte repose sur une condition d'audience électorale, des dispositions transitoires ont été prévues pour la période séparant l'entrée en vigueur de la loi des premières élections organisées dans l'entreprise : jusqu'à cette date, dit l'article 13 alinéa 2 de la loi du 20 août, « *chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication* ».

Mais il n'y a pas que la condition d'audience électorale qui vient s'ajouter aux conditions de désignation. La section syndicale, que doit constituer le syndicat représentatif qui souhaite désigner un délégué syndical, est aussi soumise à de nouvelles conditions (*sur ces nouvelles conditions, et leur interprétation par la Cour de cassation, v. infra*).

Le syndicat, qui procède à la désignation d'un délégué syndical pendant la période transitoire « *conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication* », doit-il remplir les conditions de constitution de la section syndicale telles qu'elles existaient avant l'entrée en vigueur de la loi ou telles qu'elles figurent désormais dans le nouvel article L. 2142-1 du Code du travail ?

Dans les mêmes arrêts Okaidi du 8 juillet 2009 précités, la Cour de cassation répond, au syndicat qui faisait valoir que durant la période transitoire la désignation du délégué syndical devait seulement répondre aux conditions antérieures à la publication de la loi, y compris en ce qui concerne la constitution de la section syndicale, que l'article L. 2142-1 est d'application immédiate. Par conséquent, dans la mesure où l'article L. 2142-1 conditionne désormais la création d'une section syndicale à la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, le syndicat qui désigne un délégué syndical doit, même pendant la période transitoire, « *pour établir la preuve de l'existence ou de la constitution d'une section syndicale, démontrer la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise* ».

Une réponse qui s'appuie sur les textes, puisque l'article L. 2142-1 sur la section syndicale est d'application immédiate et qu'il ne figure pas dans la liste des textes dont l'article 13 prévoit l'application « *dans leur rédaction antérieure* ». Qui s'appuie également sur la logique, puisqu'il aurait été absurde que les conditions nouvelles de constitution de la section syndicale s'appliquent immédiatement à la désignation du représentant de la section syndicale et non à la désignation du délégué syndical.

2 LES NOUVELLES CONDITIONS DE CONSTITUTION D'UNE SECTION SYNDICALE

► La preuve de l'existence d'adhérents

La modification, par la loi du 20 août 2008, des conditions de constitution d'une section syndicale a fait couler beaucoup d'encre.

La section syndicale, jusqu'alors prérogative exclusive des syndicats représentatifs, permet au syndicat de bénéficier d'un certain nombre d'avantages matériels pour exercer ses droits : panneaux d'affichage, local, etc... Dans les faits, elle existe en général grâce à la désignation d'un délégué syndical et l'exercice effectif, par ce dernier, des droits de communication, d'information et de négociation que lui confère le droit du travail.

Certes, la constitution d'une section syndicale a toujours été nécessaire à la désignation d'un délégué syndical. Mais après avoir longtemps conditionné la constitution de la section syndicale, et par conséquent la désignation du délégué syndical, à la justification par le syndicat de la présence d'adhérents dans l'entreprise, la jurisprudence avait, par un arrêt très ●●●

●●● remarqué du 27 mai 1997 (n° 96-60.239), affirmé que la désignation d'un délégué syndical par un syndicat représentatif dans une entreprise d'au moins 50 salariés établissait, à elle seule, l'existence d'une section syndicale. Par cet arrêt, la Cour de cassation mettait fin à la longue évolution qui, pour tenir compte de la difficulté devant laquelle se trouvaient les syndicats à fournir, au vu et au su de tous, la liste nominative de ses adhérents, l'avait déjà conduite à élaborer une jurisprudence autorisant ces syndicats, lorsqu'ils établissaient l'existence d'un « *risque de représailles* », à ne pas communiquer contradictoirement cette liste. Mais la preuve du risque de représailles était à la fois complexe et source d'un nouveau contentieux. C'est pourquoi la doctrine avait salué avec soulagement, en 1997, l'abandon de la nécessité de prouver l'existence d'adhérents pour créer une section syndicale (J.-M. Verdier, « *secret et principe du contradictoire : la liberté en question ?* », *Dr. soc.*, nov. 1993, n° 11).

La loi du 20 août 2008, en réintroduisant explicitement la nécessité, pour créer une section syndicale, de disposer de « *plusieurs adhérents* » dans l'entreprise ou l'établissement, rouvrait le débat sur la preuve de l'existence de ces adhérents. Dès lors qu'il semble acquis que la preuve de l'existence d'adhérents ne peut se suffire de documents non nominatifs (comptes du syndicat, bordereaux d'adhésion... aucun de ces documents ne permettant d'établir que les adhérents sont bien salariés de l'entreprise ou de l'établissement), comment trouver un équilibre entre deux principes aussi fondamentaux que le respect du contradictoire – et donc des droits de la défense – et le respect de la liberté syndicale ?

En réalité, ce n'est pas sur le principe de la liberté syndicale que la Cour de cassation s'est fondée, dans ses arrêts Okaidi du 8 juillet 2009, pour décider d'écarter de la procédure contradictoire « *les éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents* », mais sur le droit des adhérents eux-mêmes au respect de leur vie personnelle. Les recommandations de l'OIT assimilent en effet les engagements syndicaux à des éléments de vie privée des salariés dont nul n'est en droit d'exiger connaissance. C'est donc au fondement tout à la fois de l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, de l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du Code civil que la Cour de cassation affirme : « *Attendu que l'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord ; qu'à défaut d'un tel accord, le syndicat qui entend créer ou démontrer l'existence d'une section syndicale dans une entreprise, alors que sa présence y est contestée, ne peut produire ou être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents. [...]*

Qu'il en résulte qu'en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence de [ces] deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'iden-

tification des adhérents, dont seul le juge peut prendre connaissance. »

Il résulte de cet arrêt que dans le cadre de la procédure, le principe du contradictoire devra être respecté par les organisations syndicales qui doivent communiquer toutes les pièces sur lesquelles elles se fondent, à la seule exception des documents « *susceptibles de permettre l'identification* » qui, en tant que tels, ne pourront être remis qu'au juge sauf à être anonymisés pour être transmis également aux autres parties. Le syndicat lui-même ne pourrait décider de faire autrement, à moins que les salariés concernés n'y consentent expressément. Il appartiendra au juge d'être doublement vigilant, pour vérifier que l'exception au principe de communication contradictoire des pièces est cantonnée aux seuls éléments permettant l'identification des adhérents, et pour vérifier la teneur desdits documents, qu'il sera le seul à pouvoir examiner. Rien n'empêche, en cas de doute, de désigner un expert ou un sachant afin d'aider à la vérification.

► Quelques autres précisions sur la constitution de la section syndicale

Les arrêts du 8 juillet 2009 recèlent trois précisions encore sur la section syndicale.

- La preuve de l'existence d'adhérents n'a à être rapportée que pour autant qu'est contesté au syndicat le droit de constituer une telle section. Par conséquent, il peut y avoir contestation de la désignation d'un représentant de section syndicale ou de désignation d'un délégué syndical sans que le litige ne soit porté sur l'existence ou non d'une section syndicale et, dans ce cas, la présence d'adhérents n'est pas obligatoirement dans le débat (arrêt Okaidi).

- L'existence de « *plusieurs adhérents* » s'analyse comme rendant nécessaire l'existence de « *deux adhérents au moins* ». Certains auteurs avaient pensé que le terme « *plusieurs* » devait s'entendre d'un nombre plus important que deux, ou d'un nombre proportionnel à l'effectif de l'entreprise. Telle n'est pas la solution retenue par la Cour de cassation (arrêts Okaidi et Véolia).

- La constitution de la section syndicale n'a pas à précéder la désignation du représentant syndical, elle peut être concomitante. La chambre sociale indique en effet que c'est « *à la date de la désignation* » que le syndicat doit réunir les conditions posées pour cette désignation, et notamment celles fixées pour la constitution de la section syndicale (arrêt Véolia).

3 LE RESPECT DES VALEURS RÉPUBLICAINES

Le respect des valeurs républicaines est une condition commune à la reconnaissance du droit des syndicats à s'implanter dans l'entreprise et à la reconnaissance de la représentativité. L'apparition de ce critère dans la loi du 20 août 2008 n'a fait l'objet d'aucune critique :

remplaçant l'obligation pour le moins obsolète d'avoir démontré une « attitude patriotique pendant l'occupation », le critère de respect des valeurs républicaines permet de garantir la liberté syndicale (v. « *Le respect des valeurs républicaines ou l'éthique syndicale* », Y. Pagnerre, *JCP S* 2009, 1050).

Condition par conséquent de la « capacité syndicale », faut-il que tout syndicat démontre qu'il respecte les valeurs républicaines ?

Une telle exigence reviendrait à jeter une suspicion sur toutes les organisations syndicales. Elle ne correspond ni à l'esprit de la loi ni à l'intérêt des parties.

La Cour de cassation, dans l'arrêt Véolia, précise donc que la condition de respect des valeurs républicaines n'a à être examinée spécialement par le juge que si elle est contestée par l'employeur « qui a la charge de la preuve » à cet égard. En cas de contestation sur le respect par un syndicat des valeurs républicaines, c'est donc à celui qui conteste de fournir les éléments établissant en quoi le syndicat ne satisferait pas à cette condition.

En revanche, la Cour de cassation n'a pas encore eu l'occasion de préciser ce que recouvrait la notion.

4 LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ D'ENTREPRISE

« Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. » Ainsi est rédigé le nouvel article L. 2324-2 du Code du travail et chacun a pu relever que, fidèle à la nouvelle conception de rattachement du mandat syndical à une condition d'audience, les syndicats ne pouvaient désigner de représentant au comité d'entreprise que pour autant qu'ils avaient obtenu des élus lors des dernières élections.

Mais, outre cette nouveauté, le texte ne parle plus d'organisation syndicale « représentative ». Fallait-il en déduire qu'un syndicat peut désigner un représentant dès lors qu'il a eu des élus au comité d'entreprise, même s'il n'est pas représentatif ? La situation est tout à fait possible, puisque la présentation de candidats n'est pas subordonnée à une condition de représentativité, et qu'il est concevable, notamment dans les entreprises de taille importante, qu'un syndicat puisse avoir plusieurs élus sans pour autant atteindre une audience électorale de 10 %, ou réunir les autres conditions posées par la loi pour acquérir la représentativité.

Pourtant, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le représentant syndical au comité d'entreprise est forcément le délégué syndical. Il ne peut donc être désigné que par un syndicat représentatif.

Confrontée au silence des textes, la chambre sociale a estimé, dans son arrêt Solidaires que « les nouvelles dispositions de l'article L. 2324-2 du Code du travail, applicables à compter du 22 août 2008, donnent le droit à chaque organisation syndicale ayant des élus, sans autre condition,

de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement ». La condition de représentativité n'est donc plus requise du syndicat qui, dans une entreprise de plus de 300 salariés, désigne un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement.

Si, compte tenu du rôle purement consultatif du représentant syndical au comité d'entreprise, la nouveauté n'est pas de nature à bouleverser le fonctionnement du comité d'entreprise, elle s'intègre toutefois dans la véritable mutation de la notion de représentant (élu ou désigné) qui n'est plus forcément l'émanation d'un syndicat représentatif.

5 CHAMP GÉOGRAPHIQUE ET PROFESSIONNEL : LE PRINCIPE DE SPÉCIALITÉ NE S'ANALYSE PAS COMME LE PRINCIPE DE CONCORDANCE

Pour pouvoir prétendre à exercer au sein d'une entreprise les prérogatives légales, les organisations syndicales doivent avoir un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise : cette exigence est posée tant par l'article L. 2121-1 (*critères de la représentativité*) que par les articles L. 2314-3 et L. 2142-1 (*conditions pour participer à la négociation préélectorale ou constituer une section syndicale*).

Il s'agit là du rappel du traditionnel principe de spécialité, qui impose aux syndicats de n'exercer leurs prérogatives que dans les entreprises dans lesquelles leur statut leur donne vocation à s'implanter.

Ce principe de spécialité impose-t'il que le syndicat prove avoir des adhérents répartis dans l'ensemble des sites composant l'établissement dans lequel il souhaite s'implanter ? C'est ce qu'avait admis un tribunal d'instance, dans un litige opposant le syndicat Sud Banque à la société BNP-Paribas.

La Cour de cassation, dans l'arrêt du 8 juillet 2009, rétablit le sens du principe : la condition de spécialité naturellement posée aux organisations syndicales pour toute implantation dans une entreprise, et qui signifie simplement qu'un syndicat ne saurait entrer dans une entreprise dont l'activité ne rentre pas dans l'objet social du syndicat ou qui n'est pas dans son champ géographique, ne s'assimile pas au principe de concordance, qui veut que la représentativité du syndicat soit directement subordonnée à la preuve de son implantation effective au sein de l'unité dans lequel il souhaite exercer ses droits.

Pour la désignation d'un représentant de section syndicale, qui ne nécessite pas la preuve de la représentativité du syndicat, il n'est donc aucunement nécessaire de rapporter la preuve de la présence effective dudit syndicat dans tous les sites de l'établissement où s'exerce la désignation. ■

Extraits des quatre arrêts

Attendu, selon les jugements attaqués, que M. A. a été désigné, par lettre recommandée en date du 3 novembre 2008, délégué syndical et représentant syndical au sein du comité d'entreprise et du CHSCT de la société Okaidi par la fédération CGT commerce distribution services (le syndicat) ; que le tribunal d'instance a déclaré ce syndicat représentatif au sein de la société Okaidi, mais a annulé ces désignations ;

■ La nature de la présomption de représentativité pendant la période transitoire*

Attendu que la société Okaidi fait grief aux jugements d'avoir déclaré le syndicat représentatif au sein de la société Okaidi, alors, selon le moyen, [...] que cette présomption de représentativité dont bénéficient durant la période transitoire les syndicats affiliés à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de loi, n'est pas irrefragable; qu'en jugeant le contraire, le tribunal d'instance a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que l'article 11-IV de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui dispose que « *jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi* », n'a pas prévu qu'il puisse être rapporté une preuve contraire ; qu'il en résulte que la représentativité de la Fédération CGT commerce distribution services, affiliée à l'une des confédérations reconnues représentatives au plan national antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, ne peut être contestée pendant la période transitoire prévue par la loi ;

■ La preuve de l'existence d'une section syndicale*

Attendu que le syndicat et M. A. font grief au jugement d'avoir annulé la désignation de ce dernier en qualité de délégué syndical : [...] **Mais attendu que** l'article L. 2143-3 du Code du travail, dans sa rédaction applicable antérieurement à la loi du 20 août 2008, autorisait la désignation d'un délégué syndical par un syndicat représentatif qui constitue une section syndicale ; que l'article L. 2142-1 dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008 et applicable immédiatement conditionne désormais la création d'une section syndicale à la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ; qu'il en résulte que le tribunal, qui n'a pas statué par des motifs dubitatifs, a exactement décidé que le syndicat devait, pour établir la preuve de l'existence ou de la constitution d'une section syndicale, démontrer la **présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise** ;

[...]

Vu l'alinéa 6 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, ensemble l'article 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil et les articles L. 2141-4, L. 2141-5 et L. 2142-1 du Code du travail ;

Attendu que l'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa **vie personnelle** et ne peut être divulguée sans son accord; qu'à défaut d'un tel accord, le syndicat qui entend créer ou démontrer l'existence d'une section syndicale dans une entreprise, alors que sa présence y est contestée, ne peut produire ou être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents;

Et attendu que l'article L. 2142-1 du Code du travail exige, pour la constitution d'une section syndicale, la présence d'**au moins deux adhérents** dans l'entreprise ;

Qu'il en résulte qu'en cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence de ces deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance ;

Attendu que pour annuler la désignation de M. A. en qualité de délégué syndical, le tribunal énonce qu'il convient de tirer toutes les conséquences de droit du refus de la fédération CGT, qui n'apporte au demeurant pas la preuve du risque de représailles au détriment de ses adhérents au sein de l'entreprise Okaidi, d'en communiquer contradictoirement la liste afin d'établir l'existence d'une section syndicale au moins en cours de formation dans l'entreprise Okaidi ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit nulle la désignation de M. A. en qualité de délégué syndical de la société Okaidi

► **Cass. soc., 8 juill. 2009, nos 09-60.032, 09-60.011 et 09-60.031, Sté Okaidi, P+B+R+I**

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Bordeaux, 23 déc. 2008), que la société Veolia transport Bordeaux (la société) a saisi le tribunal d'instance d'une requête aux fins d'annulation de la désignation, en date du 18 octobre 2008, de M. P. en qualité de représentant de la section syndicale créée par la fédération autonome des transports FAT/Unsa au sein de l'entreprise ;

[...]

Attendu que la société fait grief au jugement d'avoir dit régulière la désignation de M. P. en qualité de représentant de la section syndicale alors, selon le moyen, que :

1° une organisation syndicale ne peut être jugée représentative que si elle remplit tous les critères cumulatifs énoncés à l'article L. 2121-1 nouveau du Code du travail ; qu'à défaut de caractériser que la FAT/Unsa remplissait les critères de respect des valeurs républicaines, de transparence financière, d'audience, et d'effectif d'adhérents et de cotisations, le tribunal d'instance a violé les dispositions de ce texte ;

2° en retenant une « *réelle influence et activité* » du syndicat au sein de Veolia, influence que le syndicat ne prétendait pas avoir, et sans expliquer les motifs de cette constatation prétorienne, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2121-1 du Code du travail ;

3° pour être représentative au niveau de l'entreprise, l'organisation syndicale doit, outre le fait de satisfaire aux critères énoncés à l'article L. 2121-1 du Code du travail, avoir 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 ; qu'en s'abstenant de caractériser ce critère, le tribunal d'instance a violé les dispositions de l'article L. 2122-1 nouveau du Code du travail ;

4° la mise en œuvre de l'article L. 2142-1 du Code du travail suppose que le syndicat en cause ait « *plusieurs adhérents dans l'entreprise* », ce qui implique au minimum plus de deux adhérents ; que le tribunal a donc violé le texte précité par fausse application ;

5° les adhésions au syndicat doivent être antérieures à la désignation du représentant de la section syndicale ; que l'employeur soulignait que les demandes d'adhésion de 2 syndicalistes recrutés pour la circonstance étaient datées du 17 novembre 2008 soient postérieures à la désignation du 18 octobre 2008, et que cette circonstance faisait à tout le moins douter de la date exacte de leur

adhésion, et de la force probante des dates portées sur les chèques de cotisation ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce point décisif, susceptible de démontrer l'absence d'antériorité des adhésions par rapport à la désignation, le tribunal a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 2142-1 du Code du travail ;

6° à défaut d'être représentative aux niveaux de l'entreprise, ou national et interprofessionnel, une organisation syndicale ne peut constituer une section syndicale que si elle satisfait notamment aux deux critères de respect des valeurs républicaines et de champ professionnel et géographique couvrant celui de l'entreprise ; qu'à défaut de constater que ces deux critères étaient remplis par la FAT/Unsa, le tribunal d'instance a violé les dispositions de l'article-2142-1 nouveau du Code du travail.

► **Les conditions de la désignation du RSS***

Mais attendu, d'une part, que la régularité de la désignation d'un représentant de section syndicale ne nécessite pas que le syndicat à l'origine de la désignation remplisse les critères fixés par les articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du Code du travail relatifs à la représentativité ; qu'il suffit qu'il réunisse, à la date de la désignation, les conditions posées par les articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 dudit code ;

► **La constitution de la section syndicale***

Attendu d'autre part que l'article L. 2142-1 du Code du travail exige, pour la constitution d'une section syndicale, la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise ;

► **Le respect des valeurs républicaines***

Et attendu que le tribunal d'instance devant lequel le respect des valeurs républicaine par le syndicat n'a pas été contesté par l'employeur à qui incombe la charge de la preuve, qui a constaté que le syndicat FAT/Unsa justifiait de la présence dans l'entreprise, à la date de la désignation, d'au moins deux adhérents et qui a fait ressortir que le champ géographique et professionnel du syndicat couvrait l'entreprise, a fait une exacte application des textes susvisés ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE LE POURVOI

► *Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-60.599 P+B+R+I, Veolia*

► **Le représentant syndical au comité d'entreprise***

Vu les articles 1^{er} du Code civil et L. 2324-2 du Code du travail issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ;

Attendu, d'une part, que selon ce premier texte, les lois entrent en vigueur à la date qu'elles fixent ou, à défaut, le lendemain de leur publication au journal officiel de la République française, d'autre part, qu'en vertu du second, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que par lettre du 29 août 2008, le syndicat Solidaires Group 4 Securicor (le syndicat) a notifié aux sociétés Group 4 Securicor, G4S Shared Services, G4S Multiservices et Iffis (les sociétés), qui constituent entre elles une unité économique et sociale et regroupent plus de trois cents salariés, la désignation de M. B. en qualité de représentant syndical au comité d'établissement Nord-Est ; que les sociétés ont saisi le tribunal d'instance ;

Attendu que pour annuler la désignation de M. B., le jugement retient que le syndicat n'est pas représentatif au sein de l'établissement Nord-Est au sens des critères fixés par l'article L. 2121-1 du Code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les nouvelles dispositions de l'article L. 2324-2 du Code du travail, applicables à compter du 22 août 2008, donnent le droit à chaque organisation syndicale ayant des élus, sans autre condition, de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE

► *Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.015 P+B+R+I, Solidaires*

Attendu, selon le jugement attaqué (Tribunal d'instance de Lille, 21 janvier 2009), que la société BNP-Paribas comportait plusieurs établissements distincts définis par accord collectif pour l'élection des institutions représentatives du personnel dont un établissement dénommé GPAC Nord, né du regroupement en 2007 de deux établissements, l'un à Lille et l'autre à Rouen ; que le mandat du délégué syndical désigné par le syndicat Sud Banques Solidaires dans l'établissement de Rouen est devenu caduc à la suite de ce regroupement ; qu'à défaut d'accord en vue des prochaines élections des comités d'établissement, par décision du 30 septembre 2008, l'autorité administrative a procédé à un nouveau découpage pour l'élection des comités d'établissement et retenu l'existence de trois établissements dont un établissement national pour les services GPAC ; que par lettre du 15 octobre 2008, le syndicat Sud Banques Solidaires a désigné M. R. comme représentant de la section syndicale de l'établissement GPAC Nord ; que la société a contesté cette désignation en alléguant que cet établissement avait disparu et que le syndicat, qui n'était implanté que dans l'ancien établissement de Rouen, n'avait pas d'adhérents répartis dans l'ensemble des sites du nouvel établissement ;

Attendu que le syndicat Sud Banques Solidaires et M. R. font grief au jugement d'avoir annulé la désignation de ce dernier [...]

Et attendu ensuite que la lettre de désignation fixe les limites du litige et que le juge ne peut apprécier la validité de la désignation d'un délégué ou représentant syndical en dehors du cadre défini par cette lettre ;

Et attendu que, si c'est à tort que le tribunal d'instance a décidé que le syndicat Sud Banques devait, pour pouvoir désigner un représentant de la section syndicale au sein du nouvel établissement GPAC-APAV, créé par décision du directeur départemental du travail du 30 septembre 2008, rapporter la preuve de son implantation dans l'ensemble des sites composant cet établissement, le jugement se trouve légalement justifié en son dispositif dès lors qu'il résulte de ses constatations que l'établissement GPAC Nord dans le cadre duquel M. R. avait été désigné par le syndicat Sud le 15 octobre 2008 n'existait plus depuis le 30 septembre 2008 ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE LE POURVOI

► *Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.048 P+B+R+I, Sté BNP-Paribas*

* Ces sections ont été ajoutées par la rédaction.