

Extrait des minutes du Secrétariat Greffe
du Tribunal d'Instance d'Orléans

TRIBUNAL D'INSTANCE D'ORLEANS

JUGEMENT DU 23 Mai 2011

Affaire N° : 11-11-000170

MAGISTRAT : Laurent SOUSA, Juge au Tribunal d'Instance,

GREFFIER : Agnès DAUDIN

DÉBATS : Audience Publique du 11 avril 2011

MISE A DISPOSITION DES PARTIES LE 23 Mai 2011

NOM DES PARTIES :

DEMANDEUR :

SAS TDA ARMEMENTS pris en la personne de M. Guy LEFEBVRE Route d'Ardon, 45240 LA FERTE ST AUBIN, représenté par Mme Christine BLOT, assistée par le Cabinet PROSKAUER ROSE LLP, avocats du barreau de PARIS

DÉFENDEURS :

Syndicat CGT de la SOCIETE TDA Armements Route d'Ardon, 45240 LA FERTE ST AUBIN, représenté par Me RIANDEY, avocat du barreau de Orléans

Madame BRUANT Armelle 51 Rue Jean Zay, 45800 ST JEAN DE BRAYE, assistée de Me RIANDEY, avocat au barreau de Orléans

Notifié aux parties (LRAR) le



EXPOSE DU LITIGE

La société T.D.A. Armements qui comprend 337 salariés a organisé les élections des membres du comité d'entreprise. Le syndicat CGT-TDA Armements a obtenu un élu titulaire, M. Angel MATEOS, et 23,19 % des suffrages exprimés sur l'ensemble des collègues.

Par courrier du 19/01/2011, le syndicat CGT-TDA Armements a désigné Mme Armelle BRUANT en qualité de représentante syndicale au comité d'entreprise.

Par déclaration au greffe du 02/02/2011, la société T.D.A. Armements a saisi le Tribunal d'instance d'Orléans aux fins de contestation de la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise par le syndicat CGT-TDA Armements.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 14/02/2011. L'affaire a ensuite été renvoyée à l'audience du 14/03/2011. A cette audience, le syndicat CGT-TDA Armements et Mme Armelle BRUANT ont indiqué avoir reçu les conclusions de 14 pages de la société T.D.A. Armements le vendredi 11/03/2011 pour l'audience du 14/03/2011 et ne pas avoir eu le temps de les examiner et de conclure en réplique. Afin de respecter le principe du contradictoire, le Tribunal a ordonné un dernier renvoi à l'audience du 11/04/2011 au regard de la complexité des moyens soulevés par les parties.

A l'audience du 11/04/2011, la société T.D.A. Armements demande au Tribunal de:

- dire que le syndicat CGT-TDA Armements ne peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise au regard de l'article L.2324-2 du code du travail,
- dire que la société T.D.A. Armements n'avait pas à autoriser Mme Armelle BRUANT à siéger aux réunions du comité d'entreprise pendant la durée de l'instance,
- condamner le syndicat CGT-TDA Armements au paiement de la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- statuer ce que de droit quant aux dépens.

La société T.D.A. Armements explique que l'article L.2324-2 du code du travail, applicable dans les entreprises de plus de 300 salariés, ne permet la désignation d'un représentant syndical que par une organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'entreprise; que le syndicat CGT-TDA Armements ne remplit plus les conditions pour désigner un représentant syndical; que la légalité des dispositions de l'article L.2324-2 ne saurait être remise en cause, la Cour de cassation ayant dit n'y avoir lieu à renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité posée relativement à ce texte devant le Conseil constitutionnel.

La demanderesse soutient que l'article L.2324-2 du code du travail ne contrevient pas à l'article 5 de la convention de l'Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) n° 135 du 23/06/1971 car le texte n'empêche pas la coopération nécessaire entre la représentation syndicale élue et la représentation désignée, mais impose des conditions pour la désignation du représentant par le syndicat; que la restriction apportée à la coopération des organisations syndicales est justifiée lorsqu'elle est déterminée par l'électorat; que le syndicat CGT-TDA Armements dispose en toute hypothèse d'un élu au sein du comité d'entreprise; que l'article L.2324-2 n'a pas pour vocation de durcir les conditions d'accès des syndicats à la représentation collective mais seulement de légitimer leur présence au sein du comité d'entreprise; que les organisations syndicales représentatives bénéficient même dans le cadre de la négociation collective d'informations garanties par le code du travail; que tous les syndicats représentatifs disposent de la même information en raison de l'obligation de loyauté de l'employeur dans la négociation collective; que le syndicat CGT-TDA Armements disposera des informations données à l'élu de son syndicat au sein du comité d'entreprise.

La société T.D.A. Armements considère que l'article L.2324-2 du code de travail n'instaure aucune rupture d'égalité entre les syndicats; qu'il peut exister des différences de traitement lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées; que le but du législateur était de conférer une légitimité au représentant au comité d'entreprise; que les résultats des élections professionnelles ne peuvent être considérés comme



constituant une atteinte au principe d'égalité; que la situation des entreprises de moins de 300 salariés et de celles de plus de 300 salariés n'est pas identique; que dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical a vocation à participer au comité d'entreprise de par son mandat et non en raison de la représentativité du syndicat qu'il représente.

Elle affirme enfin que Mme Armelle BRUANT ne pouvait se présenter aux réunions du comité d'entreprise durant l'instance liée à la contestation de sa désignation; que la jurisprudence n'a jamais posé le principe selon lequel le salarié dont la désignation est contestée conserverait ses prérogatives de représentant du personnel durant l'instance; que seul le statut protecteur a été conféré au salarié durant l'instance; que le contentieux est de plus en plus long et complexe depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 20/08/2008, rallongeant la durée des procédures de sorte qu'il est inopportun qu'un salarié désigné à tort puisse exercer les prérogatives liées à sa désignation.

En défense, le syndicat CGT T.D.A. Armements et Mme Armelle BRUANT demandent au Tribunal de:

- débouter la société T.D.A. Armements de ses demandes,
- condamner la société T.D.A. Armements à verser au syndicat CGT-TDA Armements la somme de 1.800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- statuer ce que de droit quant aux dépens.

Ils soutiennent que les dispositions de l'article L.2324-2 du code du travail ne sont pas conformes aux principes de liberté syndicale et de non-discrimination prévus aux articles 11 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (C.E.S.D.H.), aux articles 5, 6, 28 et E de la Charte sociale européenne, aux articles 27 et 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, aux articles 8 et 26 du pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels du 16/12/1966, à l'article 5 de la Convention O.I.T. n° 135 du 23/06/1971; que ces textes internationaux sont directement applicables en droit interne; que la C.E.D.H. doit être interprétée de manière évolutive au regard de l'évolution économique, sociale et juridique des Etats.

Les défendeurs considèrent que l'article L.2324-2 porte atteinte au principe de la liberté syndicale qui doit assurer une réelle coopération entre représentants syndicaux et représentants élus et doit garantir une information complète aux syndicats habilités à assurer la négociation collective; que la loi actuelle conduit à priver certains syndicats représentatifs de la discussion en comité d'entreprise avec les représentants élus, au détriment de la coopération entre représentants syndicaux et représentants élus prévue à l'article 5 de la Convention O.I.T. n° 135; que le pouvoir d'influence d'un syndicat représentatif sur les travaux de l'ensemble du comité d'entreprise est donc supprimé; que la réduction de la présence des syndicats représentatifs affaiblit la situation des représentants syndicaux par rapport aux représentants élus.

Le syndicat CGT-TDA Armements et Mme Armelle BRUANT affirment que le droit de mener des négociations collectives est l'un des éléments essentiels du droit de fonder des syndicats; que le rejet de la question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L.2324-2 ne préjuge pas de la conformité de ce texte aux engagements internationaux de la France; que si la liberté syndicale est compatible avec la fixation d'un seuil d'audience électorale, la loi ne peut soumettre la représentation au comité d'entreprise à des conditions plus strictes; que la présence d'un représentant syndical au comité d'entreprise lui permet de disposer d'informations essentielles lui permettant de mener à bien la négociation collective; qu'un syndicat peut être représentatif et ne pas avoir d'élus au comité d'entreprise de sorte qu'il ne disposerait pas de toutes les informations lui permettant de former des propositions pertinentes dans l'intérêt de ses membres et des salariés; que la loyauté de l'employeur ne peut suppléer la garantie que constitue la participation active du syndicat aux travaux du comité d'entreprise.

Ils indiquent qu'aucun motif ne justifie l'atteinte à la liberté syndicale que constitue l'article L.2324-2 du code du travail; que ce texte instaure une double discrimination; qu'ainsi, elle permet des disparité entre syndicats représentatifs dans les moyens dont ils disposent pour mener la négociation collective; que la loi permet une représentation syndicale dans les entreprises de moins de 300 salariés alors qu'elle la restreint



dans les entreprises de plus de 300 salariés alors que le pluralisme syndical y est le plus nécessaire; que cette distinction est inexpliquée au regard des travaux législatifs.

L'affaire a été mise en délibéré au 23/05/2011.

*
* *

SUR QUOI, LE TRIBUNAL

I- Sur la recevabilité de l'action

Attendu que la requête de la société T.D.A. Armements a été formée dans le délai prévu à l'article R.2324-24 du code du travail; que l'action sera donc déclarée recevable;

II- Sur le bien-fondé de l'action

Attendu que la non-transmission par la Cour de cassation au Conseil constitutionnel d'une question prioritaire de constitutionnalité relative à l'article L. 2324-2 du code du travail n'exclut pas que cette disposition puisse être contraire aux conventions internationales souscrites par la France; que les moyens soulevés par les défendeurs ne visent pas à remettre en cause la constitutionnalité du texte mais à solliciter du juge qu'il exerce son contrôle de conventionnalité;

A - Sur les dispositions applicables au litige

Attendu que l'article L.2324-2 du code du travail dans sa rédaction issue de la Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dispose que sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L.2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant; que celui-ci assiste aux séances avec voix consultative et est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15;

Attendu que l'article L.2143-22 du code du travail dispose que dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement;

Attendu que le syndicat CGT-TDA Armements et Mme Armelle BRUANT invoquent la non conformité de l'article L.2324-2 du code du travail à plusieurs normes internationales; qu'au regard de la rédaction de ces normes en termes plus ou moins généraux, de leur lien plus ou moins direct avec le présent litige, et de la latitude laissée aux gouvernements pour respecter les droits énoncés, il apparaît que la disposition nationale litigieuse doit être nécessairement examinée au regard des dispositions de la C.E.S.D.H. telles qu'interprétées par la Cour européenne des droits de l'homme (C.E.D.H.) à la lumière d'autres instruments internationaux relatifs aux droits fondamentaux;

Attendu qu'il convient de rappeler que le juge judiciaire a le pouvoir de contrôler la conformité d'une disposition nationale au regard de la Convention européenne des droits de l'homme et d'écarter son application en cas de non conformité;

Attendu que l'article 11 de la C.E.S.D.H. dispose:

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.

Attendu que l'article 11 de la C.E.S.D.H. présente la liberté syndicale comme une forme particulière de la liberté d'association et ne garantit pas aux syndicats ni à leurs membres un traitement précis de l'Etat (arrêt C.E.D.H., 06/02/1976, Schmidt et Dahlström c. Suède, 5589/72, § 34);

Que la liberté syndicale comprend le droit pour les membres d'un syndicat à ce qu'il soit entendu, en vue de la défense de leurs intérêts, notamment par l'action collective (arrêt C.E.D.H., 06/02/1976, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède, 5614/72, § 40);

Que cette disposition laisse à l'Etat contractant la liberté des moyens à mettre en oeuvre pour garantir l'exercice de la liberté syndicale selon des modalités non contraires à l'article 11 (arrêt C.E.D.H., 27/10/1975, Syndicat national de la police belge c. Belgique, 4464/70);

Attendu que le texte national critiqué pose une condition à la possibilité pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés; que l'article 11 de la C.E.S.D.H. n'interdit nullement à un Etat de prévoir des modalités précises d'exercice du droit syndical;

Qu'en droit interne, le législateur peut ainsi soumettre l'exercice de certaines prérogatives syndicales à une condition de représentativité sans méconnaître le principe de la liberté syndicale, ainsi que l'a jugé le Conseil constitutionnel (Cons. Const. 14/12/2006, n° 2006-544 DC);

Attendu que la restriction posée par l'article L.2324-2 du code du travail à la possibilité pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise repose sur une condition objective dépendant du résultat des élections au comité d'entreprise, et donc d'une certaine forme de représentativité; que ce texte n'interdit nullement au syndicat, empêché de désigner un représentant, d'exercer la défense des intérêts de ses membres par d'autres moyens d'actions au sein de l'entreprise;

Attendu qu'il résulte de ces éléments que l'article L.2324-2 du code du travail ne constitue pas une atteinte directe au principe de la liberté syndicale, l'article 11 de la C.E.S.D.H. ne prescrivant pas que tous les syndicats devraient avoir la possibilité de désigner un représentant au comité d'entreprise sans condition d'accès;

Attendu que même si la disposition nationale critiquée ne porte pas atteinte à l'article 11 de la C.E.S.D.H., il a lieu d'examiner s'il n'existe pas une violation aux articles 11 et 14 combinés de la C.E.S.D.H.;

Attendu que l'article 14 de la C.E.S.D.H. pose le principe de l'interdiction de la discrimination en ces termes:

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.

Attendu qu'en utilisant l'adverbe "notamment", la rédaction de l'article 14 permet de dégager un principe d'égalité de traitement des personnes quant au respect des droits garantis par la C.E.S.D.H., sans que le fondement de la discrimination ne soit limitée aux cas énumérés à cet article (en ce sens: arrêt C.E.D.H., Engel et autres c. Pays-Bas, 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72, 5370/72, § 72);

Qu'ainsi, une disposition nationale conforme au principe de liberté syndicale peut enfreindre l'article 11 combiné avec l'article 14 de la C.E.S.D.H. si elle revêt un caractère discriminatoire;



Attendu qu'il y aura donc lieu d'examiner de manière objective si l'article L.2324-2 du code du travail instaure une différence de traitement (B) puis de vérifier si la différence de traitement est justifiée (C) ;

B - Sur l'existence d'une différence de traitement

Attendu que les syndicats présents dans les entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 300 salariés ne sont pas placés dans une situation identique de sorte que le législateur peut prévoir des règles différentes sans que les dispositions puissent être considérées comme discriminatoires; qu'il n'existe donc pas d'atteinte au principe d'égalité de traitement sur ce point; qu'il y a lieu d'examiner la seconde discrimination alléguée, portant sur l'inégalité des syndicats au sein des entreprises de plus de 300 salariés;

Attendu que l'article L.2323-1 du code du travail dispose que le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production; qu'il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'Article L911-2 du code de la sécurité sociale;

Que le comité d'entreprise est donc un organe essentiel de coopération entre l'employeur et les salariés quant aux décisions importantes portant sur le fonctionnement de l'entreprise et les conditions de travail, mais également un organe de participation des salariés à la gestion de l'entreprise et de contrôle de la gestion effectuée par le chef d'entreprise;

Attendu que le comité d'entreprise dispose d'attributions étendues; qu'ainsi, il doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle (L.2323-6 c. tr.);

Qu'afin de rendre des avis éclairés, le comité dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur (L.2323-4 c. tr.); que le comité d'entreprise doit notamment obtenir communication, dans les sociétés commerciales de l'ensemble des documents transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés, avant leur présentation aux assemblées (L.2323-8 c. tr.), dans les sociétés de plus de 300 salariés du rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir comprenant un document écrit sur l'évolution de la rémunération au sein de l'entreprise (L.2323-55 c. tr.), d'informations trimestrielles sur la situation de l'emploi (L.2323-52 c. tr.), sur l'évolution générale des commandes et la situation financière (L.2323-50 c. tr.), sur les mesures envisagées en matière de modification des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi (L.2323-51 c. tr.), etc ;

- Que le comité d'entreprise dispose d'un droit d'alerte permettant de solliciter des explications à l'employeur lorsqu'il a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise (L.2323-78 c. tr.);

Qu'enfin, le respect des attributions du comité d'entreprise est assuré de manière efficace par l'existence d'un délit pénal puni d'un an d'emprisonnement en cas d'entrave à la constitution d'un comité d'entreprise, à la libre désignation de ses membres ou à son fonctionnement régulier (L.2328-1 c. tr.);

Attendu que le comité d'entreprise comprend des élus du personnel et des représentants désignés par les syndicats s'ils le souhaitent;

Que les membres élus du comité d'entreprise tirent leur légitimité de l'élection et ont vocation à représenter la collectivité des salariés votants qu'ils soient syndiqués ou non;



Qu'en revanche, les attributions d'un représentant syndical auprès du comité d'entreprise sont, par définition, inséparables de sa mission syndicale, même si son rôle ne se confond pas avec celui du délégué syndical, ainsi que la Cour de cassation l'a d'ailleurs rappelé (Crim., 25/05/1982, 81-93443); qu'il s'ensuit qu'à la différence du membre élu au comité d'entreprise, le représentant syndical porte et défend les positions de son syndicat et peut informer celui-ci du contenu des délibérations;

Que l'expression collective des salariés au comité d'entreprise revêt donc tout son sens grâce au dualisme de représentation assurant la présence de représentants syndicaux au côté de la délégation du personnel élue;

Qu'en conséquence, la présence d'un élu au comité d'entreprise émanant d'un syndicat ne pallie pas l'absence de représentant syndical à ce comité;

Attendu que si le représentant syndical au comité d'entreprise a seulement voix consultative, il assiste aux réunions et a accès aux informations détaillées transmises par l'employeur; qu'ainsi, un syndicat aura accès à des informations sur les projets du chef d'entreprise intéressant la vie de l'entreprise et les conditions de travail, et à des informations écrites auxquelles il n'aurait pas accès sans sa présence au comité d'entreprise;

Que si les délégués syndicaux ont droit à la communication de certains documents dans le cadre de la négociation obligatoire, le champ d'application de ce droit est beaucoup plus restreint que celui du comité d'entreprise; qu'ainsi, à titre d'exemple, les délégués syndicaux n'ont pas accès aux informations trimestrielles prévues aux articles L.2353-50 à L.2323-54 du code du travail pour les entreprises de plus de 300 salariés, ni à l'intégralité du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise et les perspectives d'avenir prévu à l'article L.2323-55 ou encore aux documents présentés aux assemblées générales d'associés ou d'actionnaires et le rapport des commissaires aux comptes (L.2323-8 c. tr.);

Qu'outre l'accès à l'information auquel le comité d'entreprise a droit, le représentant syndical même avec voix consultative peut, en portant la position du syndicat, influencer sur les avis et vœux du comité d'entreprise et partant conduire le chef d'entreprise à modifier ses projets de décisions ;

Attendu que les droits du représentant syndical au comité d'entreprise doivent être examinés au regard des règles relatives à la négociation collective;

Attendu que la négociation collective est réservée aux organisations syndicales représentatives des salariés dans le champ d'application de la convention ou de l'accord aux termes de l'article L.2231-1 du code du travail; que parmi les critères de représentativité définis à l'article L.2121-1 du code du travail, figure le critère essentiel de l'audience électorale des syndicats au premier tour des dernières élections professionnelles, qui doit être de 10 % des suffrages exprimés pour la représentativité au sein de l'entreprise ou de l'établissement;

Attendu qu'au regard des modalités de vote aux élections professionnelles, un syndicat peut ne pas atteindre 10 % des suffrages exprimés et obtenir plusieurs élus au sein du comité d'entreprise, de même qu'un syndicat dépassant 10 % des suffrages exprimés peut ne pas avoir d'élus ou un seul (cas en l'espèce du syndicat CGT-TDA Armements);

Qu'ainsi, un syndicat peut être privé de la faculté de désigner un représentant au comité d'entreprise en application de l'article L.2324-2 du code du travail s'il ne dispose pas d'au moins deux élus au comité, alors même qu'il est représentatif au niveau de l'entreprise et un syndicat non représentatif pourrait en revanche avoir la possibilité de désigner un représentant syndical et bénéficier des droits précédemment exposés;

Qu'en outre, le comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés et ne donne pas l'avis des organisations syndicales des membres qui le composent, ainsi que l'a jugé la Cour de cassation (Soc., 05/12/2006, 05-21641); qu'en l'absence de représentation syndicale des organisations représentatives au comité d'entreprise, il pourrait cependant être tentant, pour leurs membres élus, d'exprimer la position de leur syndicat au détriment de celle des salariés;



Attendu que dans le cadre de la négociation collective, le syndicat disposant d'un représentant syndical au comité d'entreprise jouit d'un avantage d'initié sur le syndicat empêché d'en désigner un, au regard de l'ensemble des informations précises et régulières dont il bénéficie au sein du comité d'entreprise; que l'obligation de loyauté de l'employeur ne peut suppléer l'existence de règles légales garantissant un égal accès aux informations pour les syndicats représentatifs;

Qu'il s'ensuit que des syndicats également représentatifs en application de l'article L.2121-1 du code du travail et participant à ce titre à la négociation collective au sein d'entreprises de plus de 300 salariés, ne bénéficieront pas de l'égal accès aux informations communiquées au comité d'entreprise et partant de la même influence et force de proposition et d'action, selon qu'ils disposent de faculté de désigner un représentant au comité d'entreprise ou non; que l'effectivité du droit de savoir des représentants syndicaux conditionne pourtant l'efficacité de la négociation collective à laquelle ils participent;

Qu'en conséquence, des syndicats placés dans une situation identique de par leur représentativité, ne peuvent exercer leurs prérogatives de défense des intérêts de leurs membres selon les mêmes conditions et modalités lorsque certains d'entre eux bénéficient d'un avantage d'initié de par la présence d'un représentant au comité d'entreprise;

Que cette inégalité a des incidences sur l'influence des syndicats au sein de l'entreprise et la défense des intérêts de leurs membres et n'est pas sans effet sur le choix d'adhésion des salariés aux syndicats représentatifs dans l'entreprise dès lors que la défense de leurs intérêts est d'autant mieux assurée que le syndicat est pleinement informé de la situation précise de l'entreprise et de ses perspectives ;

Attendu qu'en l'espèce, le syndicat CGT-TDA Armements est représentatif au sein de la société T.D.A. Armements mais ne dispose que d'un élu au sein du comité d'entreprise; qu'en l'état, les dispositions de l'article L.2324-2 du code du travail privent ce syndicat du droit de désigner un représentant syndical et lui fait subir une différence de traitement par rapport à l'autre syndicat représentatif disposant de plusieurs élus au comité d'entreprise;

Attendu que l'article L.2324-2 du code du travail instaure une inégalité de traitement des syndicats représentatifs au sein des entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre de la négociation collective, car pour un même taux d'audience électorale supérieur à 10 %, certains bénéficieront de la faculté de désigner un représentant au comité d'entreprise et d'autres non; qu'il y a donc lieu d'examiner si cette différence de traitement est justifiée;

C. - Sur la justification de la différence de traitement

Attendu que toute inégalité ne constituant pas nécessairement une discrimination; que l'égalité de traitement imposée à l'article 14 de la C.E.S.D.H. n'est pas respectée si la mesure *"manque de justification objective et raisonnable"* étant précisé que *"l'existence d'une pareille justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure considérée, eu égard aux principes qui prévalent généralement dans les sociétés démocratiques"*; que la Cour européenne des droits de l'homme a également précisé qu'*"une distinction de traitement dans l'exercice d'un droit consacré par la Convention ne doit pas seulement poursuivre un but légitime: l'article 14 est également violé lorsqu'il est clairement établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé"* (arrêt C.E.D.H., 23/07/1968, affaire relative à certains aspects du régime linguistique de l'enseignement en Belgique);

Attendu que le législateur est libre, 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 (Cons. Const., Décision n° 2010-42 QPC, 07/10/2010) ; que le principe d'égalité de traitement des syndicats ne s'oppose donc pas à la restriction des prérogatives syndicales pour les organisations ne remplissant pas les critères de représentativité.



Que cependant, dès lors que les syndicats remplissent les critères de représentativité, le principe d'égalité de traitement découlant des articles 11 et 14 de la C.E.S.D.H. impose qu'ils puissent exercer les mêmes prérogatives selon les mêmes conditions et modalités;

Attendu que s'agissant des modalités d'exercice de la liberté syndicale, les justifications aux différences de traitement instaurées par la loi nationale doivent être appréciées avec d'autant plus de rigueur que les syndicats exercent un rôle fondamental, dans une démocratie sociale, pour la défense des intérêts des salariés et pour l'expression pluraliste des opinions au sein de l'entreprise;

Attendu que les débats parlementaires ayant conduit au vote de la Loi du 20/08/2008 ne permettent pas de connaître précisément le but souhaité par le législateur lors de la rédaction de l'article L.2324-2 du code du travail; que lors de la séance au Sénat du 17/07/2008, M. Le rapporteur indiquait sur la rédaction de cette disposition:

"Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant au comité d'entreprise. Nous souhaitons réserver cette possibilité aux syndicats représentatifs ayant des élus au comité d'entreprise, c'est-à-dire, concrètement, aux syndicats les plus représentatifs"

Attendu que si la Loi du 20/08/2008 a fait de la représentativité des syndicats l'un des pivots de la réforme, celle-ci était déterminée par les critères prévus à l'article L.2121-1 du code du travail, dont le critère primordial d'audience électorale de 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles;

Que force est de constater que malgré le but énoncé au cours des débats parlementaires, l'article L.2324-2 du code du travail ne fait nullement référence à ces critères de représentativité mais vise seulement le nombre d'élus au comité d'entreprise, alors que celui-ci est une conséquence de l'audience électorale;

Que l'exigence de représentativité ne constitue donc pas la justification de la règle posée à l'article L.2324-2; qu'en effet, tout syndicat ayant des élus au comité d'entreprise peut désigner un représentant syndical même s'il n'est pas représentatif dans le cadre concerné, ainsi que l'a d'ailleurs jugé la Cour de cassation (Soc., 08/07/2009, 09-60015);

Attendu que l'article L.2324-2 du code du travail instaure donc une condition de représentativité différente de celles posées par la Loi du 20/08/2008, en fondant la faculté de désigner un représentant syndical sur le nombre d'élus; qu'il était loisible au législateur de fixer un critère de légitimité, distinct des critères de représentativité, pour la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise;

Mais attendu qu'en fixant un critère de légitimité différent de ceux relatifs à la représentativité des syndicats au sein de l'entreprise, la Loi a instauré une discordance entre les règles de représentativité permettant aux syndicats de participer à la négociation collective et la règle de "représentativité" conditionnant la faculté des syndicats de désigner un représentant au comité d'entreprise;

Que l'article L.2324-2 a pour effet de désavantager de manière déraisonnable, dans le déroulement de la négociation collective, les syndicats représentatifs qui ne disposeraient pas d'élus suffisants pour désigner un représentant au comité d'entreprise dès lors que l'égal accès aux mêmes informations sur la vie de l'entreprise n'est pas garanti à tous les syndicats remplissant les critères de représentativité;

Attendu que l'article 11 de la C.E.S.D.H. implique le droit pour les membres d'un syndicat à ce qu'il soit entendu, en vue de la défense de leurs intérêts (arrêt C.E.D.H., 06/02/1976, Syndicat suédois des conducteurs de locomotives c. Suède, 5614/72, § 40) et le droit de mener de négociations collectives avec l'employeur, sous réserve du droit des Etats de réserver un statut spécial aux syndicats représentatifs (arrêt C.E.D.H., 12/11/2008, Demir et Baykara c. Turquie, 34503/97, § 154);

Que l'information des syndicats sur la situation de l'entreprise et ses perspectives est indispensable à l'exercice concret et non théorique des droits garantis à l'article 11 de la C.E.S.D.H.; qu'en ne permettant pas à tous les syndicats participant à la négociation collective d'accéder à l'intégralité des mêmes



informations, l'article L.2324-2 du code du travail constitue une violation des articles 11 et 14 combinés de la C.E.S.D.H. en l'absence de rapport raisonnable de proportionnalité entre le but visé (la fixation d'un critère de légitimité pour la désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise) et les moyens employés ;

Attendu que l'application de l'article L.2324-2 du code du travail doit être en conséquence écartée en raison de la violation des articles 11 et 14 combinés de la C.E.S.D.H. qu'elle instaure;

Attendu qu'en l'espèce, le syndicat CGT-TDA Armements avait donc la faculté de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise; que la demande d'annulation de la désignation de Mme Armelle BRUANT à cette fonction sera donc rejetée;

III- Sur les demandes accessoires

Attendu qu'au regard de la solution apportée au litige, la demande de la société T.D.A. Armements tendant à voir déclarer qu'elle n'avait pas à autoriser Mme Armelle BRUANT à siéger aux réunions du comité d'entreprise pendant la durée de l'instance sera rejetée; que la validité de la désignation lui impose au contraire de permettre à Mme Armelle BRUANT d'assister aux réunions du comité d'entreprise, sauf à commettre le délit d'entrave;

Attendu qu'aux termes de l'article R.2143-5 du code du travail, le Tribunal statue sans frais; qu'il n'y a donc lieu de statuer sur les dépens; que la société T.D.A. Armements succombe à l'instance de sorte qu'il y a lieu de la condamner à verser à le syndicat CGT-TDA Armements la somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

*
* *

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant publiquement, par jugement contradictoire et en dernier ressort, sans frais de procédure,

DÉCLARE l'action de la société T.D.A. Armements recevable ;

ÉCARTE l'application de l'article L.2324-2 du code du travail dont les dispositions sont contraires aux articles 11 et 14 combinés de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

DIT que la désignation de Mme Armelle BRUANT en qualité de représentante syndicale du syndicat CGT-TDA Armements au comité d'entreprise de la société T.D.A. Armements est valable ;

REJETTE les demandes formées par la société T.D.A. Armements ;

CONDAMNE la société T.D.A. Armements à verser au syndicat CGT-TDA Armements la somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition les jour, mois et an susdits et signé par le Président et le Greffier susnommés

Le Greffier



Le Greffier,



Le Président

