

# **Décision n° 2010 – 42 QPC**

**Article L. 2122-2 du code du travail**

**Représentativité des syndicats**

## **Dossier documentaire**

Source : services du Conseil constitutionnel © 2010

### **Sommaire**

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée.....</b>	<b>46</b>

## Tables des matières

<b>I. Dispositions législatives.....</b>	<b>4</b>
<b>A. Dispositions contestées</b>	<b>4</b>
1. Code du travail .....	4
- Article L.2122-2 .....	4
<b>B. Autres dispositions</b>	<b>4</b>
1. Code du travail .....	4
- Article L1 .....	4
- Article L2121-1 .....	5
- Article L2122-1 .....	5
- Article L2122-3 .....	6
- Article L2122-4 .....	6
- Article L2122-5 .....	6
- Article L2122-6 .....	6
- Article L2122-7 .....	7
- Article L2122-8 .....	7
- Article L2131-1 .....	7
- Article L2142-1-1 .....	7
- Article L2143-3 .....	8
- Article L2143-4 .....	8
- Article L2143-5 .....	9
- Article L2143-12 .....	9
- Article L2232-12 .....	10
- Article L2232-13 .....	10
2. Normes citées par le Tribunal de Rodez le 11 mars 2010.....	12
a. Conventions de l'Organisation internationale du travail.....	12
(1) Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.....	12
- Article 3.....	12
- Article 8.....	12
(2) Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.....	12
(3) Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971.....	16
b. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.....	19
- Article 11 .....	19
- Article 14.....	20
c. Charte sociale européenne.....	20
- Article 6 – Droit de négociation collective.....	20
d. Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.....	21
3. Arrêté du 8 avril 1948 .....	26

<b>C. Jurisprudence en matière de représentativité (<i>dispositions antérieures à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008</i>)</b>	<b>27</b>
a. Jurisprudence administrative.....	27
- CE, 5 novembre 2004, n° 257878.....	27
b. Jurisprudence judiciaire.....	29
- Cass., 22 avril 1985, n°84-60907 .....	29
- Cass., 7 novembre 1990, n°89-10483.....	30
- Cass., 26 septembre 2002, n°0160022.....	31
- Cass., 3 décembre 2002, n°01-60729 .....	33
- Cass., 21 mai 2003, n°01-60660.....	34
- Cass., 20 février 2008, n°05-45601 .....	35
- Cass., 1 <sup>er</sup> juillet 2009, n°07-42-675 .....	37
<b>D. Jurisprudence de la Cour de cassation sur les QPC</b>	<b>43</b>
- Cass., 8 juillet 2010, n°10-60189 .....	43
- Cass., 8 juillet 2010, n°10-60189 .....	44
<b>II. Constitutionnalité de la disposition contestée.....</b>	<b>46</b>
<b>A. Normes de référence</b>	<b>46</b>
1. <b>Déclaration des droits de l’homme et du citoyen.....</b>	<b>46</b>
- Article 1 <sup>er</sup> .....	46
- Article 6.....	46
2. <b>Préambule de la Constitution de 1946.....</b>	<b>46</b>
3. <b>Constitution du 4 octobre 1958 .....</b>	<b>46</b>
- Article 1 <sup>er</sup> .....	46
<b>B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel</b>	<b>47</b>
- Décision n° 2010-4/17 QPC du 22 juillet 2010 - M. Alain C. et autre .....	47
- Décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 - Consorts L.....	47
- Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs.....	48
- Décision n° 2007-559 DC du 6 décembre 2007 - Loi organique tendant à renforcer la stabilité des institutions et la transparence de la vie politique en Polynésie française .....	49
- Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 - Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social .....	49
- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français .....	50
- Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 – Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.....	51
- Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective .....	51
- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication .....	52

# I. Dispositions législatives

## A. Dispositions contestées

### 1. Code du travail

- **Article L.2122-2**

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

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

## B. Autres dispositions

### 1. Code du travail

Chapitre préliminaire : Dialogue social.

- **Article L1**

*Créé par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3*

Tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options.

Lorsqu'elles font connaître leur intention d'engager une telle négociation, les organisations indiquent également au Gouvernement le délai qu'elles estiment nécessaire pour conduire la négociation.

Le présent article n'est pas applicable en cas d'urgence. Lorsque le Gouvernement décide de mettre en oeuvre un projet de réforme en l'absence de procédure de concertation, il fait connaître cette décision aux organisations mentionnées au premier alinéa en la motivant dans un document qu'il transmet à ces organisations avant de prendre toute mesure nécessitée par l'urgence.

*DEUXIÈME PARTIE : LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL*

*LIVRE Ier : LES SYNDICATS PROFESSIONNELS*

*TITRE II : REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE*

*Chapitre Ier : Critères de représentativité.*

- **Article L2121-1**

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

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

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

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

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

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

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

(...)

*Chapitre II : Syndicats représentatifs.*

*Section 1 : Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement*

- **Article L2122-1**

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

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

(...)

- **Article L2122-3**

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

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

*Section 2 : Représentativité syndicale au niveau du groupe*

- **Article L2122-4**

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

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

*Section 3 : Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle*

- **Article L2122-5**

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

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

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

2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

- **Article L2122-6**

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

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

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

- **Article L2122-7**

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

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

- **Article L2122-8**

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

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

(...)

*TITRE III : STATUT JURIDIQUE, RESSOURCES ET MOYENS*

*Chapitre Ier : Objet et constitution.*

- **Article L2131-1**

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

(...)

*TITRE IV : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL*

*Chapitre II : Section syndicale*

*Section 2 : Représentant de la section syndicale*

- **Article L2142-1-1**

*Créé par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 6 (V)*

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

(...)

### *Chapitre III : Délégué syndical*

#### *Section 1 : Conditions de désignation*

##### *Sous-section 2 : Conditions d'effectifs*

###### *Paragraphe 1 : Entreprises de cinquante salariés et plus.*

#### **- Article L2143-3**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5*

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

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

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

#### **- Article L2143-4**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5*

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.



- **Article L2143-5**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 5*

Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

(...)

*Section 2 : Mandat.*

- **Article L2143-12**

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

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

(...)

*LIVRE II : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE - LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL*

*TITRE III : CONDITIONS DE NÉGOCIATION ET DE CONCLUSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS DE TRAVAIL*

*Chapitre II : Règles applicables à chaque niveau de négociation*

*Section 3 : Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement*

*Sous-section 2 : Entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux*

*Paragraphe 1 : Conditions de validité.*

- **Article L2232-12**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 8*

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

*NOTA:*

*Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 12 II : Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1er janvier 2009.*

Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

- **Article L2232-13**

*Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 8*

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

*NOTA:*

*Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 12 II : Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1er janvier 2009.*

*Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.*

## **2. Normes citées par le Tribunal de Rodez le 11 mars 2010**

### **a. Conventions de l'Organisation internationale du travail**

#### **(1) Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

##### **- Article 3**

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal.

##### **- Article 8**

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

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

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

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

##### **Article 1**

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

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

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

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

## Article 2

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

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

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

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

## Article 6

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

## Article 7

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

## Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## Article 9

1. Les déclarations qui seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément au paragraphe 2 de l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, devront faire connaître:
  - a) les territoires pour lesquels le Membre intéressé s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;
  - b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
  - c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
  - d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision en attendant un examen plus approfondi de la situation à l'égard desdits territoires.
2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.
3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du premier paragraphe du présent article.
4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 11, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

## Article 10

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

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

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

## Article 11

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

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

## Article 12

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

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

## Article 13

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

#### Article 14

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

#### Article 15

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

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

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

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

#### Article 16

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

### **(3) Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

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

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

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

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

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

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



## Article 1

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

## Article 2

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

## Article 3

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

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

## Article 7

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

## Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

## Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

## Article 11

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

## Article 12

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

## Article 13

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

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

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

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

## Article 14

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

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

#### **- Article 11**

##### **Liberté de réunion et d'association**

1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.

2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes

soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'Etat.

- **Article 14**

**Interdiction de discrimination**

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

**c. Charte sociale européenne**

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

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

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

et reconnaissent:

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

## **d. Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

### *Titre I*

#### ***Droits sociaux fondamentaux des travailleurs Libre circulation***

1. Tout travailleur de la Communauté européenne a le droit à la libre circulation sur tout le territoire de la Communauté, sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

2. Le droit à la libre circulation permet à tout travailleur d'exercer toute profession ou tout métier dans la Communauté selon les principes de l'égalité de traitement, pour l'accès au travail, les conditions de travail ainsi que la protection sociale du pays d'accueil.

3. Le droit à la libre circulation implique également :

- l'harmonisation des conditions de séjour dans tous les États membres, notamment pour le regroupement familial;
- la suppression des obstacles résultant de la non-reconnaissance de diplômes ou de qualifications professionnelles équivalentes;
- L'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs frontaliers.

#### ***Emploi et rémunération***

4. Toute personne a droit à la liberté du choix et de l'exercice d'une profession, selon les dispositions régissant chaque profession.

5. Tout emploi doit être justement rémunéré.

Il convient à cet effet que, selon des modalités propres à chaque pays:

- soit assurée aux travailleurs une rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent;
- les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence équitable;
- les salaires ne puissent faire l'objet de retenue, de saisie ou de cession que conformément aux dispositions nationales; ces dispositions devraient prévoir les mesures assurant au travailleur le maintien de moyens nécessaires pour son entretien et celui de sa famille.

6. Toute personne doit pouvoir bénéficier gratuitement des services publics de placement.

#### ***Amélioration des conditions de vie et de travail***

7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier.

Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites.

8. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

9. Les conditions de travail de tout salarié de la Communauté européenne doivent être précisées soit dans la loi, soit dans une convention collective, soit dans un contrat de travail selon des modalités

propres à chaque pays.

### ***Protection sociale***

Selon les modalités propres à chaque pays:

10. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit à une protection sociale adéquate et doit bénéficier, quel que soit son statut et quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, de prestations de sécurité sociale d'un niveau suffisant.

Les personnes exclues du marché du travail, soit qu'elles n'aient pu y avoir accès, soit qu'elles n'aient pu s'y réinsérer, et qui sont dépourvues de moyens de subsistance doivent pouvoir bénéficier de prestations et de ressources suffisantes, adaptées à leur situation personnelle.

### ***Liberté d'association et négociation collective***

11. Les employeurs et les travailleurs de la Communauté européenne ont le droit de s'associer librement en vue de constituer les organisations professionnelles ou syndicales de leur choix pour la défense de leurs intérêts économiques et sociaux.

Tout employeur et tout travailleur a la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à ces organisations, sans qu'il puisse en résulter pour lui un dommage personnel ou professionnel.

12. Les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, ont le droit, dans les conditions prévues par les législations et les pratiques nationales, de négocier et de conclure des conventions collectives.

Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen, qui doit être développé, peut déboucher, si ceux-ci l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles, notamment au plan interprofessionnel et sectoriel.

13. Le droit de recourir en cas de conflits d'intérêts à des actions collectives inclut le droit de grève sous réserve des obligations résultant des réglementations nationales et des conventions collectives.

Afin de faciliter le règlement des conflits du travail, il convient de favoriser, conformément aux pratiques nationales, l'institution et l'utilisation, aux niveaux appropriés, de procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage.

14. L'ordre juridique interne des États membres détermine dans quelles conditions et dans quelle mesure les droits prévus aux articles 11 à 13 sont applicables aux forces armées, à la police et à la fonction publique.

### ***Formation professionnelle***

15. Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active. Il ne peut y avoir dans les conditions d'accès à cette formation de

discrimination fondée sur la nationalité. Les autorités publiques compétentes, les entreprises ou les partenaires sociaux, chacun dans la sphère de leurs compétences, devraient mettre en place les dispositifs de formation continue et permanente, permettant à toute personne de se recycler, notamment en bénéficiant de congés formation, de se perfectionner et d'acquérir de nouvelles connaissances compte tenu notamment de l'évolution technique.

### ***Égalité de traitement entre les hommes et les femmes***

16. L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doit être assurée. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes doit être développée.

A cet effet, il convient d'intensifier, partout où cela est nécessaire, les actions pour garantir la mise en oeuvre de l'égalité entre hommes et femmes, notamment pour l'accès à l'emploi, la rémunération, les conditions de travail, la protection sociale, l'éducation, la formation professionnelle et l'évolution des carrières.

Il convient également de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

### ***Information, consultation et participation des travailleurs***

17. L'information, la consultation et la participation des travailleurs doivent être développées, selon des modalités adéquates, en tenant compte des pratiques en vigueur dans les différents États membres.

Cela vaut en particulier dans des entreprises ou des groupes comportant des établissements ou des entreprises situés dans plusieurs États membres de la Communauté européenne.

18. Cette information, cette consultation et cette participation doivent être mises en oeuvre en temps utile, notamment dans les cas suivants :

— lors de l'introduction dans les entreprises de changements technologiques ayant des incidences importantes pour les travailleurs en ce qui concerne les conditions de travail et l'organisation du travail;

- à l'occasion de restructurations ou de fusions des entreprises affectant l'emploi des travailleurs;

- lors de procédures de licenciement collectif;

- lorsque des travailleurs, en particulier transfrontaliers, sont affectés par des politiques d'emploi menées par l'entreprise où ils sont employés.

### ***Protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail***

19. Tout travailleur doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité. Des mesures adéquates doivent être prises pour poursuivre l'harmonisation dans le progrès des conditions existantes dans ce domaine.

Ces mesures tiendront compte, notamment, de la nécessité d'une formation, d'une information, d'une consultation et d'une participation équilibrée des travailleurs en ce qui concerne les risques encourus et les mesures prises pour supprimer ou réduire ces risques.

Les dispositions concernant la mise en oeuvre du marché intérieur doivent concourir à cette protection.

### ***Protection des enfants et des adolescents***

20. Sans préjudice de règles plus favorables aux jeunes, notamment celles assurant par la formation leur insertion professionnelle et sauf dérogations limitées à certains travaux légers, l'âge minimal d'admission au travail ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la période de scolarité obligatoire ni, en tout cas, à 15 ans.

21. Tout jeune exerçant un emploi doit percevoir une rémunération équitable, conformément aux pratiques nationales.

22. Les mesures nécessaires doivent être prises en vue d'aménager les règles de droit du travail applicables aux jeunes travailleurs afin qu'elles répondent aux exigences de leur développement et aux besoins de leur formation professionnelle et de leur accès à l'emploi.

La durée du travail des travailleurs de moins de 18 ans doit, notamment, être limitée - sans que cette limitation puisse être contournée par le recours à des heures supplémentaires- et le travail de nuit interdit, exception faite pour certains emplois déterminés par les législations ou les réglementations nationales.

23. Les jeunes doivent pouvoir bénéficier, à la fin de la scolarité obligatoire, d'une formation professionnelle initiale d'une durée suffisante pour leur permettre de s'adapter aux exigences de leur vie professionnelle future; pour les jeunes travailleurs, une telle formation devrait avoir lieu pendant le temps de travail.

### ***Personnes âgées***

Selon les modalités propres à chaque pays:

24. Tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir bénéficier, au moment de la retraite, de ressources lui assurant un niveau de vie décent.

25. Toute personne ayant atteint l'âge de la retraite, mais qui se verrait exclue du droit à la pension, et qui n'aurait pas d'autres moyens de subsistance, doit pouvoir bénéficier de ressources suffisantes et d'une assistance sociale et médicale adaptée à ses besoins spécifiques.

### ***Personnes handicapées***

26. Toute personne handicapée, quelles que soient l'origine de et la nature de son handicap, doit pouvoir bénéficier de mesures additionnelles concrètes en visant à favoriser son intégration professionnelle et sociale.

Ces mesures d'amélioration doivent notamment concerner, en fonction des capacités des intéressés, la formation des capacités des intéressés, la formation professionnelle, l'ergonomie, l'accessibilité, la mobilité, les moyens de transport et le logement.

## ***Titre II***

### ***Mise en oeuvre de la charte***

27. La garantie des droits sociaux fondamentaux de la présente charte ainsi que la mise en oeuvre des mesures sociales indispensables au bon fonctionnement du marché intérieur relèvent plus particulièrement, dans le cadre d'une stratégie de cohésion économique et sociale, de la responsabilité des États membres



conformément aux pratiques nationales, notamment par voie de législation et par voie de conventions collectives.

28. Le Conseil européen invite la Commission à présenter, le plus vite possible, les initiatives qui relèvent de ses compétences prévues aux traités en vue de l'adoption des instruments juridiques pour la mise en oeuvre effective, au fur et à mesure de la réalisation du marché intérieur, de ceux des droits qui relèvent de la compétence de la Communauté.

29. La Commission établira chaque année, au cours du dernier trimestre, un rapport sur l'application de la charte par les États membres et par la Communauté européenne.

30. Le rapport de la Commission est transmis au Conseil européen, au Parlement européen et au Comité économique et social.

### 3. Arrêté du 8 avril 1948

#### **Détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail.**

Le président du conseil des ministres et le ministre du travail et de la sécurité sociale,

Vu la loi n° 46-2924 du 23 décembre 1946 relative aux conventions collectives de travail;

Vu la décision du président du conseil des ministres et du ministre du travail et de la sécurité sociale en date du 13 mars 1947 relative à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail,

Décident:

Art. 1<sup>er</sup>. — La décision susvisée du 13 mars 1947 est abrogée.

Art. 2. — En vue de la conclusion des conventions collectives de travail nationales intéressant les grandes branches d'activité, et afin d'assurer une représentation équitable des organisations syndicales appelées à discuter les clauses générales de ces conventions communes à l'ensemble des catégories de salariés, sont considérées comme les plus représentatives les organisations syndicales nationales de salariés affiliées aux confédérations suivantes:

La confédération générale du travail;

La confédération générale du travail force ouvrière;

La confédération française des travailleurs chrétiens,

en ce qui concerne l'ensemble des catégories professionnelles de salariés, y compris les cadres;

La confédération générale des cadres, en ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres.

Art. 3. — En ce qui concerne la négociation des chapitres particuliers des conventions collectives nationales de portée générale ne visant qu'une catégorie déterminée de salariés, ou des conventions collectives nationales de portée restreinte, le ministre du travail et de la sécurité sociale appréciera le caractère représentatif des organisations syndicales appelées à négocier.

Le ministre du travail et de la sécurité sociale appréciera, en outre, si le caractère représentatif peut être conféré dans des cas particuliers à d'autres organisations syndicales que celles visées à l'article 2.

Fait à Paris, le 8 avril 1948.

*Le président du conseil des ministres,*  
SCHUMAN.

*Le ministre du travail  
et de la sécurité sociale,*

DANIEL MAYER.

## **C. Jurisprudence en matière de représentativité (*dispositions antérieures à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008*)**

### **a. Jurisprudence administrative**

#### **- CE, 5 novembre 2004, n° 257878**

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

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

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

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

Vu les autres pièces du dossier ;

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

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECIDE :

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

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

## **b. Jurisprudence judiciaire**

### **- Cass., 22 avril 1985, n°84-60907**

Sur le moyen unique : vu l'article 1. 423-2 du code du travail, attendu que le jugement attaqué a décidé que le Syndicat national de la banque et du crédit , dit S.N.B. , n'était pas représentatif dans le collège "employés" pour le premier tour des élections des délégués du personnel qui avait eu lieu le 27 septembre 1984 dans la Banque de l'Union européenne, aux motifs que le préambule des statuts de la Confédération française de l'encadrement C.G.C. mentionne que les organisations adhérant à cette confédération ont constaté la nécessité pour le personnel d'encadrement "d'affirmer (son) existence caractérisée par l'exercice de fonctions comportant responsabilité, initiative ou commandement, indépendamment des représentants du pouvoir de décision et des autres catégories de salariés" et qu' "elles constatent que les aspirations du personnel d'encadrement ne peuvent ... être prises correctement en compte dans une organisation syndicale regroupant les autres catégories de salariés" ;

que cette vocation catégorielle, aussi clairement exprimée, exclut des rangs de la confédération le personnel ouvrier et employé, de telle sorte que, par son affiliation, le S.N.B. s'est interdit toute représentativité dans l'entreprise en dehors des collèges de cadres et de grades ;

attendu cependant que l'affiliation du S.N.B. à la Confédération française de l'encadrement C.G.C. ne lui interdisait pas d'être représentatif dans le collège des employés de la Banque de l'Union européenne et d'y présenter des candidats au premier tour de scrutin des élections des délégués du personnel s'il y réunissait en fait les critères de la représentativité ;

d'où il suit que le tribunal d'instance, faute de rechercher si tel était le cas en la cause, n'a pas légalement justifié sa décision ;

par ces motifs : casse et annule, le jugement rendu le 8 novembre 1984, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Paris (2eme arrondissement) ;

remet, en conséquence, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de paris (1er arrondissement) , a ce désigné, par délibération spéciale prise en la chambre du conseil ;

- **Cass., 7 novembre 1990, n°89-10483**

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Bonneterie alsacienne Labonal, qui exploite une unité de production employant environ 450 salariés, a conclu à partir de 1982 avec les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise un certain nombre d'accords sur la durée et sur l'aménagement du temps de travail ; que de nouvelles négociations ouvertes en 1988 avec les syndicats ont conduit à la signature de deux accords distincts, signés le 24 juin 1988 par le seul syndicat CGC, l'un fixant la durée du travail à 38 heures par semaine avec maintien du salaire en vigueur, l'autre portant sur la modulation des horaires ; que le syndicat CFDT Hacuitex du Bas-Rhin a formé opposition à ces accords en application de l'article L. 132.26 du Code du travail ; que la société a fait connaître qu'elle considérait cette opposition comme fondée en ce qui concerne l'accord de modulation des horaires, mais que l'accord sur la durée du travail, n'étant pas dérogatoire, n'était pas susceptible d'opposition ;

Attendu que le syndicat fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir rejeté sa contestation, alors que, selon le moyen, il résulte des textes applicables que durée du travail et aménagement du temps de travail sont indissociables ; que par suite en dissociant ces deux notions et, par voie de conséquence, la possibilité pour le syndicat CFDT d'exercer ou non son droit d'opposition, la cour d'appel a violé l'article L. 132.26 du Code du travail, ensemble les articles L. 132.27, R. 212.8.1 et 2 du même code ; et alors, en outre, qu'il résulte des constatations mêmes de l'arrêt attaqué que les précédents accords conclus entre les parties portaient conjointement sur la durée et l'aménagement du temps de travail ; qu'en conséquence la négociation séparée de ces dispositions emportait dénonciation partielle et irrégulière de la dernière convention, bouleversant son économie, dénonciation illicite ; que la cour d'appel, qui n'a pas tiré cette conséquence nécessaire de ses constatations, a violé les articles 1134 du Code civil et L. 132.8 du Code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que la négociation sur la durée effective du temps de travail dans l'entreprise n'est pas indissociable en soi de la négociation sur l'aménagement du temps de travail ; que des accords d'entreprise sur ces deux sujets pouvaient être négociés et conclus séparément ; que le moyen, en sa première branche, n'est pas fondé ;

Attendu, d'autre part, que le syndicat n'ayant pas soutenu dans ses conclusions d'appel que la négociation de l'accord sur la durée du travail emportait dénonciation partielle et illicite d'une convention antérieure qui aurait porté à la fois sur la durée du travail et sur la modulation des horaires, le moyen, en sa seconde branche, est nouveau et mélangé de fait et de droit, il est irrecevable ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 132.2 du Code du travail ;

Attendu que pour décider que l'accord du 24 juin 1988, bien que n'ayant été signé que par la société et par la CGC, engageait l'ensemble du personnel, l'arrêt énonce qu'il est constant que la CGC est reconnue comme organisation syndicale représentative au plan national et que l'organisation catégorielle d'un syndicat ne limite pas son intervention à la catégorie concernée et engage l'ensemble du personnel ;

Attendu cependant qu'une organisation syndicale catégorielle représentative sur le plan national ne saurait conclure une convention ou un accord d'entreprise engageant l'ensemble du personnel que si elle est représentative dans l'entreprise de toutes les catégories de salariés, ce qu'il lui appartenait de démontrer ; qu'en décidant que la CGC, reconnue représentative au plan national par l'arrêté du 31 mars 1966 pour les cadres seulement, pouvait signer un accord sur la durée du travail applicable à tout le personnel de l'entreprise, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 novembre 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz

- **Cass., 26 septembre 2002, n°0160022**

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu que, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Nice, 12 décembre 2000), à l'occasion des élections des délégués du personnel de l'hôtel Mercure de Nice, un protocole préélectoral a été signé le 4 octobre 2000 par le syndicat CFE-CGC ; qu'à l'issue des élections qui se sont déroulées le 2 novembre 2000, au sein du collège unique, Mme X... et M. Y..., présentés par le syndicat CFE-CGE, ont été proclamés élus titulaire et suppléant ; que le syndicat ASNIF a saisi le tribunal d'instance d'une contestation portant sur la régularité du protocole électoral et des élections ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat ASNIF fait grief au jugement attaqué de l'avoir déclaré non représentatif au sein de l'hôtel Mercure de Nice alors, selon le moyen :

1 / que la société Hôtel Mercure n'a jamais officiellement contesté avant la signature du protocole électoral la représentativité de l'ASNIF, se contentant de demander par le canal d'un avocat dont il n'était pas précisé s'il agissait au nom des seuls époux Z... ou mandaté par le Groupe Accor, de justifier de sa représentativité en tout état de cause "présumée" s'agissant d'une union de syndicats régulièrement déclarés et reconnus comme tels par divers arrêts de la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; que cette représentativité n'a été contestée qu'à l'audience du tribunal d'instance qui n'a jamais demandé à l'ASNIF de rapporter le moindre élément relatif aux critères de représentativité définis par le Code du travail ;

2 / que l'action syndicale dans l'entreprise ne peut être menée que dans la mesure où les salariés ont le courage de s'adresser à une organisation professionnelle et pour autant que l'employeur n'y fasse pas obstacle ; qu'en l'espèce, bien que des institutions représentatives existent au plan national au sein du Groupe Accor et dans de nombreux établissements de la chaîne, la direction de l'Hôtel Mercure a toujours fait bande à part, maintenant le personnel dans un état de soumission quasi totale et dès que l'ASNIF s'est intéressée aux méthodes de la direction, celle-ci a réuni à plusieurs reprises le personnel pour dénigrer systématiquement l'organisation couverte d'insultes, allant même jusqu'à contester les résultats obtenus chez Geodis Logistic à Carros à la suite d'une occupation des locaux (indemnisation de tous les intérimaires licenciés, embauches en Contrat à durée indéterminée, renvoi en correctionnel des dirigeants, etc...) ; que l'intervention de l'ASNIF dans l'établissement s'est néanmoins indiscutablement soldée par un contrôle de l'inspection du Travail, l'affichage obligatoire, l'application de la convention collective ignorée jusqu'à lors, une amélioration sensible de la situation du personnel, l'arrêt immédiat de l'exploitation d'un salarié étranger qui vivait depuis 7 ans dans une cave à disposition H 24 de la direction, le paiement des heures supplémentaires, etc ; que le tribunal d'instance a constaté que l'ASNIF "s'est montrée active" en demandant la mise en place des élections qui, jusque là, n'avait jamais été spontanément organisées par l'employeur en

violation des dispositions de l'article L. 423-18 du Code du travail, attitude constitutive d'un délit d'entrave caractérisé, aucun des salariés n'appartenant par ailleurs à un syndicat, mais a estimé que cela ne suffit pas ;

3 / que le fait que Mme A... ait été, préalablement à la demande d'élections, "le seul adhérent connu de l'ASNIF dans l'entreprise", non seulement ne contrarie pas la représentativité de l'organisation professionnelle mais la conforte tout au contraire dans la mesure où aucun autre salarié n'appartenait d'ailleurs à une organisation syndicale où n'avait manifesté la moindre velléité de voir mettre en place une institution représentative de leurs intérêts pourtant largement spoliés ;

4 / Mme A... demanderesse aux élections et candidate ayant été littéralement mise en quarantaine avec interdiction de communiquer avec le personnel, et l'ASNIF ayant été empêchée de présenter des candidats aux élections du 2 novembre 2000, cette dernière aurait été bien en peine de récolter un quelconque résultat prouvant son audience au sein de l'entreprise ;

5 / que selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, une union syndicale est présumée représentative sauf à celui qui la conteste d'en rapporter la preuve contraire ; qu'il appartenait donc en tout état de cause à la société Hôtel Mercure de contester officiellement et préalablement à la signature du protocole d'accord la représentativité de l'ASNIF ou de laisser ce soin aux organisations syndicales dites "représentatives au plan national" présentes à la réunion de préparation ;

6 / que la CGC, par la voie de son conseil, reconnaissait à l'ASNIF au cours des débats "une audience nationale" et, tout comme l'employeur, "une certaine activité récente dans l'entreprise ; que dès lors, en se prononçant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé les principes mêmes de la représentativité dont l'appréciation a d'ailleurs largement évolué avec les dernières décisions de la Cour de Cassation et le droit européen ;

Mais attendu que le tribunal d'instance qui a fait ressortir que l'ASNIF ne se prévalait d'aucune affiliation à une des cinq organisations syndicales représentatives sur le plan national et qui a constaté que cette union syndicale ne rapportait pas la preuve qui lui incombait de sa représentativité au sein de l'entreprise, a décidé à bon droit qu'elle ne pouvait ni participer à la négociation du protocole préélectoral ni présenter des candidats au premier tour des élections ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le syndicat reproche au tribunal d'instance d'avoir retenu que la CFE-CGC pouvait présenter des candidats dans le premier collège sur le fondement de sa représentativité, alors, selon le moyen :

1 / que préalablement à l'intervention de l'ASNIF, aucune élection des délégués du personnel n'a jamais été mise en place par l'employeur et aucun panneau d'affichage syndical n'existait dans l'entreprise ;

2 / qu'en dehors du directeur, M. Sylvain Z..., le seul supposé cadre est son épouse, Mme Gabriel Z..., comptabilisée dans l'effectif du corps électoral sans pouvoir être éligible ou voter, laquelle n'apparaissait pas jusqu'à présent sur l'organigramme affiché à l'intention des clients de l'établissement et qu'il n'y aurait donc aucun cadre dans l'entreprise ;

3 / que la CGC était totalement inconnue dans l'établissement avant la mise en place des premières élections à la demande de l'ASNIF et de Mme Patricia A... et n'y avait donc aucun adhérent connu, au contraire de l'ASNIF ;

4 / que Mme B... entrée chez Accor le 12 janvier 1991 et M. Y... entrée chez Accor le 9 avril 1997, tous deux employés, ne peuvent en aucun cas être adhérents de la CGC ou se présenter sous sa bannière, ceux-ci



n'ayant pas le statut de cadre ; que dès lors, en statuant comme il l'a fait, le tribunal d'instance a violé le principe et la notion de représentativité et cautionné une fraude manifeste constitutive d'une entrave caractérisée ;

Mais attendu que, dès lors que les élections se déroulent au sein d'un collège unique réunissant toutes les catégories professionnelles, le syndicat CFE-CGC, représentatif au plan national auprès des salariés cadres, n'a pas à faire la preuve de sa représentativité au sein du collège unique et peut valablement présenter des candidats au premier tour des élections ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen, tel qu'il figure au mémoire annexé au présent arrêt :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

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

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

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

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

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

2 / qu'en tout état de cause, ne peut être reconnu représentatif dans une entreprise un syndicat de création récente et dénué d'expérience, qui compte, à la date de la désignation contestée, un effectif peu élevé de 50 adhérents sur 1049 salariés (soit un taux de 5 %) dont les cotisations ne lui procurent que des ressources limitées (d'un montant de 5 636 francs) et dont l'activité dans l'entreprise se résume, depuis son apparition, à

la tenue de réunions de son bureau, à la distribution de tracts dont 4 tracts à caractère local, les autres concernant le secteur des Caisses d'épargne en général et de deux missives auprès des directions des ressources humaines de Strasbourg et de Mulhouse les 5 et 9 février 2001 ; qu'en déclarant néanmoins ce syndicat représentatif dans l'entreprise, en l'absence d'expérience, d'ancienneté et d'effectif suffisant, le jugement, qui n'a au surplus nullement caractérisé l'exercice d'une véritable activité revendicative révélant l'influence du nouveau syndicat auprès du personnel, a violé les articles L. 133-2 et L. 412-11 du Code du travail ;

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

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

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

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

- **Cass., 21 mai 2003, n°01-60660**  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

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

Attendu que pour déclarer le syndicat Sud représentatif au sein du GIE Vivalis et pour valider en conséquence la désignation de M. X... en qualité de délégué syndical le jugement attaqué, après avoir retenu d'abord qu'il convenait d'écarter des débats les pièces relatives aux effectifs du syndicat dans l'entreprise, ensuite que le montant des cotisations ne pouvait être apprécié, énonce que, sur l'activité syndicale, le syndicat Sud a été très récemment créé par un transfert massif des membres de la CFDT au profit de ce

syndicat, qu'il est justifié du dynamisme et de la réalité de l'action syndicale menée par le syndicat Sud depuis sa création et que l'activité est un critère qui peut être valablement retenu ; qu'il ajoute que pour l'ancienneté et l'expérience, l'expérience de M. X... n'est pas contestable au vu de son CV syndical, que par ailleurs, il n'est pas contesté que le syndicat Sud est formé d'anciens syndicalistes CFDT ayant prouvé par le passé leur combativité et leur implication dans la défense des droits des salariés, que le transfert massif de ceux-ci de la CFDT au profit du syndicat Sud assure l'expérience acquise malgré la très récente création du syndicat Sud ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 avril 2001, entre les parties, par le tribunal d'instance de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal d'instance de Villeurbanne ;

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

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

- **Cass., 20 février 2008, n°05-45601**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., qui avait été engagé en qualité d'avocat salarié le 3 juillet 2000 par le cabinet Y..., a saisi le 29 décembre 2003 le bâtonnier de l'ordre des avocats de la cour d'appel de Paris d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution que de la rupture de son contrat ;

Sur les trois premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Et sur le sixième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer une certaine somme au titre des tickets-restaurants, alors, selon le moyen, qu'un employeur est fondé à réserver l'attribution de titres-restaurants à la seule catégorie de salariés non-cadres, une telle disparité de traitement reposant sur des raisons objectives exclusives de toute discrimination ; qu'ayant constaté que la société Alain Y... réservait le bénéfice de titres-restaurants aux seuls salariés non cadres, la cour d'appel qui a néanmoins considéré que tous les salariés qui disposaient d'un restaurant interentreprises devaient bénéficier d'un avantage équivalent

a violé les articles L. 133-5-4°, L. 136-2-8° et L. 140-2 du code du travail ensemble les dispositions de l'ordonnance n° 67-830 du 27 septembre 1967 ;

Mais attendu que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ;

Et attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil, ensemble la convention collective nationale des avocats salariés des cabinets d'avocats du 17 février 1995 et l'avenant n° 68 du 5 octobre 2001 à la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de treizième mois, l'arrêt retient que le contrat de travail de M. X... ainsi que la convention collective des avocats en stipulent expressément le versement, lequel doit faire l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie, mention qui fait en l'espèce défaut ;

Attendu cependant, d'une part, que le contrat de travail du 7 juillet 2000 de M. X... prévoyant dans l'article 8 de ses dispositions générales que "M. Y... verse à l'avocat salarié une rémunération telle que définie dans les conditions particulières. Cette rémunération comprend tous les éléments prévus tels que primes d'ancienneté, treizième mois et rémunération complémentaire de même nature" et que les conditions particulière stipulant que "le salaire annuel brut de M. X... sera de 230 000 francs payables par douzièmes, toutes causes confondues", il résulte du rapprochement de ces stipulations claires que le salaire annuel prévu contractuellement et payé comprenait un treizième mois, lequel était réglé par douzième ; que, d'autre part, la convention collective des avocats salariés des cabinets d'avocats ne comporte pas de disposition concernant le treizième mois, et que l'avenant n° 68 du 5 octobre 2001 à la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets d'avocats du 20 février 1979 n'est pas applicable aux avocats salariés, le champ d'application d'un avenant à une convention collective étant nécessairement le même que celui de cette dernière sauf dispositions contraires ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résulte de ses propres constatations que le treizième mois, inclus dans la rémunération annuelle, a été versé à l'intéressé, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le cinquième moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de prime d'ancienneté, l'arrêt énonce que celle-ci n'est pas discutée dans son montant ;

Qu'en statuant ainsi, sans permettre à la Cour de cassation d'exercer son contrôle alors que la somme réclamée à ce titre était contestée dans son principe, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

Et sur le septième moyen :

Vu l'article 1142 du code civil ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts en réparation des conséquences financières liées à l'état de santé du salarié que celui-ci imputait à l'agressivité de M. Y... lors d'un entretien, l'arrêt se borne à énoncer que la teneur des certificats médicaux décrivant l'état de santé de M. X... n'est pas discutée, de sorte qu'en raison du plafonnement des indemnités journalières, celui-ci est fondé eu égard au manque à gagner qu'il avait subi à obtenir réparation ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser une faute rendant imputable à l'employeur l'état de santé du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné l'employeur à payer à M. X... un rappel de treizième mois et de prime d'ancienneté et des dommages et intérêts en réparation des conséquences financières liées à l'état de santé du salarié, l'arrêt rendu le 10 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

- **Cass., 1<sup>er</sup> juillet 2009, n°07-42-675**

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 1991 en qualité de démarcheur livreur par la société DHL International absorbée le 31 décembre 2004 par la société Ducros services rapides devenue la société DHL express ; qu'estimant être moins bien rémunéré que d'autres salariés de l'entreprise, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution de son contrat de travail ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe d'égalité de traitement ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel d'indemnité de congés payés, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés que s'il est vrai qu'aux termes d'un accord collectif du 25 avril 1988, les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours de congés payés par an, aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de jours de congés différent selon les catégories professionnelles et que les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, justifient une différence de traitement ;

Attendu cependant que la seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle même justifier, pour l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher si l'octroi de l'avantage accordé aux cadres était justifié par des raisons objectives et pertinentes, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le troisième moyen pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 2511 1 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'un rappel de salaire au titre du lundi de Pentecôte et dire que la retenue litigieuse ne peut s'analyser comme une discrimination pour fait de grève, l'arrêt retient que, d'une part, la discrimination pour fait de grève suppose qu'il soit démontré un exercice régulier du droit de grève et que M. X... ne produit aucun élément pour justifier de cette condition, et d'autre part, que les modalités de calcul de la retenue critiquée ne sont pas en soi illicites et ont été pratiquées conformément à une note de service du 27 avril 2000 stipulant que le taux horaire pour les majorations de salaire comme pour les minorations liées aux absences inclura l'incidence des 13ème et 14ème mois ;

Attendu cependant, que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, alors qu'il n'était pas contesté que l'intéressé avait exercé régulièrement son droit de grève, et sans rechercher si, concrètement, toutes les absences autorisées ou non, entraînaient les mêmes conséquences au regard des 13ème et 14ème mois, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Sur le quatrième moyen :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la prime de vacances, l'arrêt, après avoir relevé que la société DHL express qui a absorbé le 31 décembre 2004 la société DHL International où travaillait M. X... et d'autres sociétés et entités juridiques distinctes, retient qu'il est justifié que des négociations collectives sont en cours pour parvenir à un rapprochement progressif des statuts de chacune des entreprises fusionnées et que le salarié ne peut prétendre obtenir à titre individuel, la reconnaissance d'un statut hybride fait d'un panachage entre les avantages des systèmes de rémunération de la société absorbée et de celui de la société absorbante ;

Qu'en statuant ainsi, alors que M. X... était fondé à invoquer les dispositions de l'accord d'entreprise applicable au sein de la société DHL express à compter du moment où il en était devenu le salarié, même si en vertu de l'article L. 2261 14 du code du travail, la convention collective en vigueur dans la société DHL international dont il était le salarié avant son absorption par la société DHL express continuait de produire effet dans les conditions prévues par cet article, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le cinquième moyen :

Vu l'article 625 du code de procédure civile ;

Attendu que la cassation de l'arrêt sur les trois moyens entraîne l'annulation, par voie de conséquence, des dispositions de l'arrêt rejetant la demande de dommages intérêts ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement de dommages et intérêts, d'une indemnité de congés payés, de primes de vacances et d'un rappel de salaire au titre du lundi de pentecôte, l'arrêt rendu le 28 mars 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société DHL express aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société DHL express à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juillet deux mille neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux conseils pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... relatives aux congés payés ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... soutient que les salariés non cadres doivent bénéficier du même nombre de jours de congés payés que les cadres et que tel n'est plus le cas au sein de la société DHL EXPRESS, depuis la signature d'un accord collectif en date du 25 avril 1988 qui a créé une discrimination sociale entre les salariés de l'entreprise ; il est vrai qu'aux termes de l'accord critiqué conclu entre la société DHL EXPRESS et les organisations syndicales CGT, CFTC, CFDT et CGT-FO, les salariés non cadres bénéficient de 25 jours de congés payés par an alors que les cadres bénéficient de 30 jours de congés payés par an ; cependant, aucune disposition légale ou conventionnelle n'interdit aux partenaires sociaux de prévoir un nombre de congés différents selon la catégorie professionnelle, dès lors que la durée tant légale que conventionnelle des congés payés est respectée, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats ; en conséquence, c'est avec raison que les premiers juges ont considéré que l'accord collectif susvisé ne créait pas une discrimination au sens de l'article L.122-45 du Code du travail dont l'application nécessite la comparaison entre des salariés places dans une situation identique ; la demande de Monsieur X... étant privée de tout fondement, le jugement l'ayant rejetée sera confirmé ;

Et AUX MOTIFS adoptés des premiers juges QUE le fait qu'un accord collectif institue un nombre différent de jours de congés par catégorie professionnelle (en l'occurrence 30 jours de congés payés pour les cadres et 25 jours de congés payés pour les autres salariés) ne constitue pas une discrimination prohibée, et par ailleurs ne contrevient à aucun des instruments internationaux invoqués par le demandeur ; de plus, les contraintes spécifiques aux cadres, notamment l'importance des responsabilités qui leur sont confiées par l'employeur, sont de nature à justifier une différence de traitement au regard du nombre de jours de congés payés (qui ne constituent qu'un des aspects du problème plus général de la durée du travail), étant par ailleurs rappelé qu'aucune règle de droit n'oblige les parties à un accord collectif de motiver ou d'exposer dans le texte même de l'accord les raisons de la norme ainsi fixée ; les demandes relatives aux congés payés seront donc rejetées ;

ALORS QUE le salarié avait fait valoir que la seule différence de catégorie sociale ne permettait pas de justifier de l'inégalité de traitement concernant les congés payés ; qu'en se bornant à tenir compte de la catégorie professionnelle sans rechercher si elle permettait de justifier l'inégalité de traitement entre salariés concernant les congés payés, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du principe d'égalité de traitement entre les salariés.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... relatives aux rappels de salaires et accessoires depuis janvier 2005

AUX MOTIFS PROPRES QUE Monsieur X... expose qu'à compter du 1 janvier 2005, les démarcheurs-livreurs travaillant sur le site de Nantes ont bénéficié d'une augmentation de salaire complémentaire de 90 euros sur 13 mois ; il conteste la notion de compensation invoquée par l'employeur pour justifier de l'avantage salarial accordé aux salariés de Nantes ; il estime que les dispositions légales prohibant les discriminations ainsi que le principe "à travail égal, salaire égal" lui permettent de revendiquer la même augmentation ; qu l'appréciation des conditions de travail respectives des salariés doit se faire par comparaison de salariés placés dans des conditions identiques. Dès lors qu'en l'espèce, la différence invoquée par l'appelant concerne des salariés travaillant sur des sites géographiques non comparables, elle ne peut donner lieu à l'application des dispositions légales invoquées par Monsieur X..., peu important que ces sites constituent, ou non, des établissements juridiquement distincts ; que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont écarté sa demande, étant observé de surcroît que la société DHL EXPRESS justifie que l'augmentation de salaire revendiquée par l'appelant a été accordée aux salariés de Nantes en contrepartie d'un avantage dont bénéficient les salariés de la région parisienne et qui ne peut être mis en oeuvre sur le site de Nantes.

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE le demandeur revendique l'augmentation générale des salaires accordée aux salariés dépendant de l'établissement de Nantes ; qu'il doit être rappelé que le code du travail autorise la signature d'accords collectifs au niveau de l'établissement ; qu'il s'ensuit nécessairement que des différences de traitement sont juridiquement permises entre salariés, notamment en ce qui concerne le niveau des rémunérations, travaillant dans des établissements distincts dépendant de la même entreprise ; que ces seuls motifs suffisent, et donc sans qu'il soit besoin de se demander si l'augmentation convoitée par M. X... se justifie par les contraintes particulières de transport subies par les seuls salariés nantais de la société DHL, à rejeter la demande dont s'agit.

ALORS QUE la seule existence d'accords collectifs différents dans une même entreprise ne suffit pas à justifier qu'il soit porté atteinte au principe d'égalité de rémunération, en l'absence de différences objectives de situation ; que ne constitue pas une telle différence la seule diversité d'affectation géographique ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le principe d'égalité de rémunération.

ET ALORS en tout cas QU'en se contentant d'affirmer que les salariés travaillaient sur des sites géographiques non comparables, sans préciser en rien en quoi ils ne l'étaient pas et en quoi cette différence pouvait justifier une disparité de rémunération, la Cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard dudit principe.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... relatives au rappel de salaire au titre du lundi de Pentecôte

AUX MOTIFS QUE il n'est pas contesté qu'au sein de la société DHL EXPRESS, le lundi de Pentecôte, soit le 16 mai 2005, était un jour travaillé.



Il est par ailleurs acquis que Monsieur X... ne s'est pas présenté au travail ce jour-là, de sorte qu'une retenue a été opérée sur son salaire du mois de mai 2005. Le salarié qui n'avait pas formé de demande d'autorisation d'absence préalable a indiqué qu'il était en grève ; que devant la cour, il ne conteste plus le principe de la retenue mais seulement son montant, estimant qu'en prenant en compte le treizième mois, elle constitue une mesure discriminatoire prohibée par l'article L.521-1 du Code du travail. que d'une part, la discrimination pour fait de grève suppose que soit démontré un exercice régulier du droit de grève; or, le demandeur ne produit aucun élément pour justifier de cette condition ; que d'autre part, les modalités de calcul de la retenue critiquée ne sont pas en soi illicites ; en l'espèce, la société DHL EXPRESS produit une note de service du 27 avril 2000 stipulant que le taux horaire pour les majorations de salaires, comme pour les minorations liées aux absences inclura l'incidence des treizième et quatorzième mois. Il s'ensuit que la retenue litigieuse, conforme aux règles générales existant en la matière, ne peut s'analyser comme une mesure de discrimination pour fait de grève. En conséquence, la demande en paiement de la somme de 12,94 euros doit être rejetée.

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE il suffit pour écarter la demande formée de ce chef de considérer que- M. X... a exercé, suivant ses propres dires, son droit de grève le jour do s'agit, de sorte qu'il ne saurait à l'évidence prétendre au règlement d'un salaire correspondant comme en l'occurrence à celui d'une journée entière

ALORS QUE d'une part, aucune des parties n'avait contesté que l'absence de Monsieur X... fût due à l'exercice du droit de grève ; qu'en déniaut ce fait acquis aux débats, la Cour d'appel a violé l'article 4 du nouveau Code de Procédure Civile

ALORS d'autre part QUE l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à une retenue supérieure à celle pratiquée pour les autres absences de même durée ; que le salarié soutenait dans des écritures détaillées que les autres absences notamment pour congés ne faisaient pas l'objet de retenues tenant compte de l'incidence du 13ème et 14ème mois ; que seules les absences pour grève en tenaient compte ; qu'en se contentant de se référer à une note de service unilatéralement établie par l'employeur, sans rechercher si, comme il était soutenu, dans la pratique de l'entreprise, les retenues pour absence tenaient ou non compte du 13ème mois, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L 521-1 du Code du travail,

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de Monsieur X... relatives à la prime de vacances ;

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... demande que lui soit appliqué l'un des avantages résultant du statut collectif régissant la société DUCROS EURO EXPRESS qui a absorbé, le 31 décembre 1994, la société DHL INTERNATIONAL où il travaillait ; la société DUCROS EURO EXPRESS devenue DHL EXPRESS qui a absorbé, à la même date, d'autres sociétés et entités juridiques distinctes justifie que des négociations collectives sont en cours avec les partenaires sociaux pour parvenir à un rapprochement progressif des statuts de chacune des entreprises fusionnées ; ainsi que l'a retenu avec raison le conseil de prud'hommes, le salarié ne peut prétendre obtenir ainsi, à titre individuel, la reconnaissance d'un statut hybride fait d'un panachage entre les avantages des systèmes de rémunération de la société absorbée et de celui de la société absorbante ; en l'absence d'éléments nouveaux, c'est par des motifs pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont écarté la demande de Monsieur X... qui ne pouvait justifier l'application de l'article L 132-8 du code du travail ; la décision entreprise sera également confirmée ;

Et AUX MOTIFS adoptés des premiers juges QUE l'obtention de cet avantage se justifierait par l'application du statut collectif régissant la société Ducros EURO EXPRESS qui a absorbé le 31 décembre 2004 la société où travaillait M. X... (DHL International), qui était elle-même soumise à un autre statut collectif,

étant par ailleurs observé que les parties ont expressément placé cette discussion sur le terrain de l'article L 132-8 du code du travail ; en l'espèce, il convient d'estimer que le demandeur, qui ne prend en considération que sa seule situation personnelle pour l'appréciation du caractère plus avantageux ou non de chaque corps de règles, n'opère pas une comparaison (laquelle ne peut être que globale), pour un même domaine, entre différentes normes conventionnelles qui seraient éventuellement en concours, mais entend en réalité obtenir, au moyen d'une sélection réalisée de façon très étroite et ponctuelle dans chaque statut collectif (et donc en fonction de l'attrait que lui paraît offrir sur tel ou tel point chacun d'eux), une accumulation d'avantages dans une même matière, créant ainsi, grâce à un panachage effectué pour son propre compte, un statut hybride qui ne correspond, s'agissant du système des rémunérations, ni à celui de la société absorbante ni à celui de la société absorbée ;

ALORS QUE le fait que des négociations collectives soient en cours avec les partenaires sociaux pour parvenir à un rapprochement progressif des statuts de chacune des entreprises fusionnées est inopérant, les droits de l'exposant devant être appréciés en l'état des dispositions et stipulations applicables durant la période d'exercice des droits revendiqués ; qu'en statuant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants, la Cour d'appel a violé l'article 455 du NCPC ;

Et ALORS QUE l'exposant avait fait valoir que seuls les accords des sociétés absorbées avaient été dénoncés selon les dispositions de l'article L 132-8 du code du travail et qu'en revanche, les stipulations applicables à la société DUCROS avaient été maintenues suite au changement de sa dénomination commerciale ; qu'en se prononçant sur les conditions d'application de l'article L. 132-8 du code du travail sans rechercher si les accords applicables à la société DUCROS étaient restés en vigueur, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 du Code Civil ;

Et ALORS QUE le salarié n'avait pas fondé son argumentation sur la seule application de l'article L 132-8 du code du travail ; qu'en affirmant, par des motifs adoptés des premiers juges que les parties avaient expressément placé la discussion sur le terrain de l'article L 132-8 du code du travail, la Cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'exposant en violation de l'article 1134 du Code Civil ;

ALORS en tout état de cause QUE suivant le principe « à travail égal salaire égal » et en vertu du principe de non-discrimination entre les travailleurs, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés lorsque ceux-ci sont placés dans une situation identique ; que l'exposant avait fait valoir que seuls les salariés issus de la société DUCROS avaient perçu la prime de vacances en 2005 et 2006, ce qui constituait une atteinte au principe d'égalité ; qu'en ne recherchant pas si le fait, pour le salarié, de ne pas bénéficier du versement de la prime de vacances pour les années 2005 et 2006, ne caractérisait pas une atteinte au principe d'égalité, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard du principe « à travail égal salaire égal » ;

Et ALORS QUE le principe du non cumul de dispositions conventionnelles ne s'applique que lorsque les avantages ont le même objet ou la même cause ; que le salarié avait soutenu que la prime de vacances avait un objet propre et était autonome ; qu'il ne résulte pas des constatations de la Cour d'appel que le salarié bénéficiait d'autres avantages ayant le même objet ou la même cause que la prime de vacances revendiquée ; qu'en rejetant néanmoins la demande de l'exposant, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code Civil ;

ALORS encore QUE lorsque des avantages ont le même objet ou la même cause, seul le plus avantageux d'entre eux doit être appliqué ; qu'il ne résulte pas des motifs de l'arrêt que le salarié pouvait bénéficier d'un avantage plus favorable que la prime de vacances revendiquée ; qu'en rejetant néanmoins sa demande, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code Civil.

Et ALORS enfin QUE la Cour d'appel ne pouvait par un motif général dire que le salarié ne se plaçait que sur le terrain de ses avantages personnels, sans rechercher si ceux-ci n'étaient pas les mêmes que ceux des

autres salariés de l'entreprise ayant même statut ; qu'en statuant par voie d'affirmation sans préciser en quoi la demande pouvait être ainsi analysée, la Cour d'appel a encore violé l'article 455 NCPC

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de dommages et intérêts présentée par Monsieur X... ;

AUX MOTIFS QU'au vu des dispositions qui précèdent, les demandes de dommages et intérêts pour discrimination et pour résistance abusive ont été à juste titre rejetées par les premiers juges ;

Et AUX MOTIFS adoptés des premiers juges QUE compte tenu de ce qui précède, les autres demandes de Monsieur X... : dommages et intérêts au titre d'une soi-disant "discrimination sociale", dommages et intérêts pour "nonrespect d'une obligation, de faire doivent être rejetées ;

ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'un au moins des moyens qui précèdent emportera cassation par voie de conséquence de l'arrêt en ce qu'il a rejeté la demande de dommages et intérêts présentée par Monsieur X... et ce, en application de l'article 624 du NCPC.

## **D. Jurisprudence de la Cour de cassation sur les QPC**

### **- Cass., 8 juillet 2010, n°10-60189**

LA COUR DE CASSATION, siégeant en ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur la question prioritaire de constitutionnalité formée par mémoire spécial reçu le 10 mai 2010 et présenté par MM. X... et Y... et le syndicat CGT-FO,

A l'occasion du pourvoi formé par la société Robert Bosch France, société par actions simplifiée, ayant un établissement zone industrielle de Cantaranne, rue de la Prade 12032 Rodez cedex 9 et ayant son siège 32 avenue Michelet, 93400 Saint-Ouen,

contre le jugement rendu le 11 mars 2010 par le tribunal d'instance de Rodez (contentieux des élections professionnelles), dans le litige l'opposant :

1° à M. Alexandre X..., domicilié ...,

2° à M. Stéphane Y..., domicilié ...,

3° au syndicat CGT-FO, dont le siège est 66 avenue Tarayre, BP 530, 12005 Rodez cedex,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément aux articles 23-6 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, R. 461-2, R. 461-4 et R. 461-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 2 juillet 2010, où étaient présents : M. Lamanda, premier président, Mmes Favre, Collomp, MM. Lacabarats, Louvel, Charruault, présidents, M. Prétot, conseiller suppléant M. Loriferne, président, M. Béraud, conseiller rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Aldigé, avocat général, Mme Dessault, greffier en chef ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, assisté de M. Borzeix, auditeur au service de documentation, des études et du rapport, les observations de la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat de la société Robert Bosch France, l'avis oral de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu qu'un syndicat affiliée à la CGT-FO ainsi que MM. X... et Y... soutiennent que le fait d'interpréter strictement et purement mathématiquement le critère d'audience de 10 % fixé par les articles L. 2121-1, L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-3 du code du travail, est de nature à violer le principe de liberté syndicale et le droit à participer à la détermination collective de ses conditions de travail, tels que garantis par les alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946 ;

Mais attendu que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu que la question posée tend, en réalité, à contester non la constitutionnalité des dispositions qu'elle vise, mais leur éventuelle interprétation par le juge ;

D'où il suit qu'il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel ;

PAR CES MOTIFS :

DIT N'Y AVOIR LIEU DE RENVOYER au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité;

- **Cass., 8 juillet 2010, n°10-60189**

LA COUR DE CASSATION, siégeant en ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur la question prioritaire de constitutionnalité formée par mémoire spécial reçu le 10 mai 2010 et présenté par MM. X... et Y... et le syndicat CGT-FO,

A l'occasion du pourvoi formé par la société Robert Bosch France, société par actions simplifiée, ayant un établissement zone industrielle de Cantaranne, rue de la Prade 12032 Rodez cedex 9 et ayant son siège 32 avenue Michelet, 93400 Saint-Ouen,

contre le jugement rendu le 11 mars 2010 par le tribunal d'instance de Rodez (contentieux des élections professionnelles), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. Alexandre X..., domicilié ...,

2°/ à M. Stéphane Y..., domicilié ...,

3°/ au syndicat CGT-FO, dont le siège est 66 avenue Tarayre, BP 530, 12005 Rodez cedex,

défendeurs à la cassation ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément aux articles 23-6 de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958 portant loi organique sur le Conseil constitutionnel, R. 461-2, R. 461-4 et R. 461-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 2 juillet 2010, où étaient présents : M. Lamanda, premier président, Mmes Favre, Collomp, MM. Lacabarats, Louvel, Charruault, présidents, M. Prétot, conseiller suppléant M.

Loriferne, Président, M. Béraud, conseiller rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Aldigé, avocat général, Mme Dessault, greffier en chef ;

Sur le rapport de M. Béraud, conseiller, assisté de M. Borzeix, auditeur au service de documentation, des études et du rapport, les observations de la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat de la société Robert Bosch France, l'avis oral de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu qu'un syndicat affilié à la CGT-FO ainsi que MM. X... et Y... posent la question suivante : "la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, en créant l'article L. 2122-2 du code du travail, qui dispense une organisation syndicale catégorielle de devoir franchir le seuil de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise dans tous les collèges, contrairement aux syndicats intercatégoriels visés par l'article L. 2122-1 du code du travail, a-t-elle instauré une rupture d'égalité entre organisations syndicales, en violation de l'article 1er de la Constitution de 1958 et des articles 1er et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 ?" ;

Attendu que les dispositions critiquées sont applicables au litige ;

Qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Que le moyen tiré de ce que les dispositions critiquées, en ce qu'elles régissent la représentativité des organisations syndicales catégorielles et inter-catégorielles, méconnaissent le principe d'égalité devant la loi, soulève une question qui présente un caractère sérieux ;

D'où il suit qu'il y a lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel ;

PAR CES MOTIFS :

RENVOIE au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité ;

## II. Constitutionnalité de la disposition contestée

### A. Normes de référence

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

- **Article 1<sup>er</sup>**

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.

- **Article 6**

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

#### 2. Préambule de la Constitution de 1946

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

(...)

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

#### 3. Constitution du 4 octobre 1958

- **Article 1<sup>er</sup>**

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

## **B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel**

### **Décision n° 2010-4/17 QPC du 22 juillet 2010 - M. Alain C. et autre**

(...)

#### **- SUR L'OBJECTIF D'INTELLIGIBILITÉ ET D'ACCESSIBILITÉ DE LA LOI :**

8. Considérant que les requérants font valoir que les dispositions contestées n'ont pas été codifiées dans le code des pensions civiles et militaires de retraite ; qu'ils soutiennent qu'elles sont inintelligibles en tant qu'elles portent sur la revalorisation de l'indemnité temporaire de retraite ;

9. Considérant que, si l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, impose au législateur d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques, sa méconnaissance ne peut, en elle-même, être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution ;

(...)

### **Décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010 - Consorts L.**

(...)

#### **- SUR LA PROCÉDURE :**

6. Considérant qu'il n'appartient pas au Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, de remettre en cause la décision par laquelle le Conseil d'État ou la Cour de cassation a jugé, en application de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée, qu'une disposition était ou non applicable au litige ou à la procédure ou constituait ou non le fondement des poursuites ;

7. Considérant que, par suite, doivent être rejetées les conclusions des requérants tendant à ce que le Conseil constitutionnel se prononce sur la conformité à la Constitution de l'article 71 de la loi du 26 décembre 1959 susvisée et des autres dispositions législatives relatives à la « cristallisation » des pensions, dès lors que ces dispositions ne figurent pas dans la question renvoyée par le Conseil d'État au Conseil constitutionnel ; qu'il en va de même des conclusions du Premier ministre tendant à ce que le Conseil constitutionnel ne se prononce pas sur la conformité à la Constitution de l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006, dès lors que cette disposition est au nombre de celles incluses dans la question renvoyée par le Conseil d'État au Conseil constitutionnel ;

(...)

- **Décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 - Loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs**

(...)

. En ce qui concerne l'exercice du droit de grève :

9. Considérant que les députés et sénateurs requérants font valoir que l'obligation de recourir à une négociation préalable avant le dépôt d'un préavis de grève limite excessivement l'exercice de ce droit compte tenu de la durée de négociation imposée et de l'absence de prise en considération de la nature des revendications à l'origine de la grève ; que les sénateurs requérants estiment, pour leur part, que la confirmation et le renforcement de l'intervention obligatoire et préalable des syndicats représentatifs pour le déclenchement de la grève porte une atteinte excessive à l'exercice du droit de grève ;

10. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de 1946 : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent » ; qu'en édictant cette disposition, les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ;

11. Considérant, en premier lieu, que les dispositions du 3° du II de l'article 2 portent de cinq à treize jours le délai maximal qui peut être imposé entre le moment où l'organisation syndicale notifie à l'employeur les motifs pour lesquels elle envisage un mouvement collectif et le début d'un éventuel mouvement de grève ; que ce délai est destiné à permettre d'abord une négociation effective susceptible d'éviter la grève puis, le cas échéant, la mise en place d'un plan de transport adapté afin d'assurer la continuité du service public ; que ce délai n'apporte pas de restriction injustifiée aux conditions d'exercice du droit de grève ;

12. Considérant, en deuxième lieu, que le fait qu'un mouvement collectif soit fondé sur des revendications interprofessionnelles ne prive pas de tout objet l'obligation d'un dialogue social interne à l'entreprise ; que, dès lors, le grief tiré de ce que l'obligation de négociation préalable à la grève n'est pas réservée aux seuls mouvements collectifs fondés sur des motifs propres à l'entreprise doit être écarté ;

**13. Considérant, en troisième lieu, qu'eu égard à la nature particulière du droit de grève, le législateur peut, comme il l'a déjà fait, confier à des organisations syndicales représentatives des prérogatives particulières relatives au déclenchement de la grève ; que ce rôle reconnu à ces organisations pour le dépôt d'un préavis de grève laisse entière la liberté de chaque salarié de décider personnellement de participer ou non à celle-ci ; que le grief doit, dès lors, être écarté ;**

14. Considérant, en quatrième lieu, qu'il appartient au législateur d'édicter les mesures qui lui paraissent à même, pour éviter le recours répété à des grèves de courte durée mettant en cause la continuité du service public, d'assurer une conciliation entre la défense des intérêts professionnels et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève est de nature à porter atteinte ; que les dispositions de l'article 3 de la loi déferée qui, à cette fin, interdisent à un même syndicat de déposer à nouveau, pour un même motif, un préavis de grève avant l'expiration du précédent préavis n'apportent pas à l'exercice du droit de grève une limitation excessive ;

15. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les articles 2 et 3 de la loi ne sont pas contraires aux exigences constitutionnelles en matière d'exercice du droit de grève ;(...)



- **Décision n° 2007-559 DC du 6 décembre 2007 - Loi organique tendant à renforcer la stabilité des institutions et la transparence de la vie politique en Polynésie française**

(...)

. En ce qui concerne le nouveau régime électoral applicable à l'assemblée de la Polynésie française :

12. Considérant que, s'il est loisible au législateur, lorsqu'il fixe les règles électorales, d'arrêter des modalités tendant à favoriser la constitution d'une majorité stable et cohérente, toute règle qui, au regard de cet objectif, affecterait l'égalité entre électeurs ou candidats dans une mesure disproportionnée méconnaîtrait le principe du pluralisme des courants d'idées et d'opinions, lequel est un fondement de la démocratie ;

13. Considérant que l'article 3 de la loi organique modifie l'article 105 de la loi organique du 27 février 2004 relatif au régime électoral de l'assemblée de la Polynésie française ; qu'il institue un scrutin de liste à deux tours avec répartition des sièges à la proportionnelle suivant la règle de la plus forte moyenne entre les listes qui ont obtenu au moins 5 % des suffrages exprimés ; que, si aucune liste n'a recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour de scrutin, il est procédé à un second tour auquel sont seules admises à se présenter les listes ayant obtenu au premier tour un nombre de suffrages au moins égal à 12,5 % des suffrages exprimés ou, à défaut, les deux listes arrivées en tête au premier tour ; que, pour ce second tour, ces listes peuvent être modifiées dans leur composition pour comprendre des candidats ayant figuré au premier tour sur d'autres listes, sous réserve que celles-ci ne se présentent pas au second tour et qu'elles aient obtenu au premier tour au moins 5 % des suffrages exprimés ; que ces modalités ne portent pas au pluralisme des courants d'idées et d'opinions une atteinte manifestement excessive au regard de l'objectif recherché ;

(...)

- **Décision n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006 - Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social**

(...)

4. Considérant, en premier lieu, que, si le Préambule de 1946 dispose, en son huitième alinéa, que : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

(...)

- **Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005 - Loi relative à la création du registre international français**

(...)

. En ce qui concerne le respect des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 :

24. Considérant que les requérants reprochent aux dispositions du titre II de la loi déferée de ne pas permettre aux navigants résidant hors de France de participer à la détermination de leurs conditions de travail et de méconnaître plusieurs exigences fondamentales, notamment leur droit à la santé et au repos ; qu'ils estiment, en conséquence, que le législateur aurait privé de garanties légales les exigences résultant des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

**25. Considérant qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de 1946 : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises " ; qu'en vertu de son onzième alinéa, la Nation " garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs... " ; qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect des principes ainsi énoncés, les modalités de leur mise en oeuvre ;**

26. Considérant, en premier lieu, qu'en application du II de l'article 24 de la loi déferée, les navigants résidant hors de France participent à l'élection des délégués de bord ; qu'en outre, l'article 12 réserve l'application des clauses plus favorables des conventions ou accords collectifs ; qu'enfin, le I de l'article 23 dispose que : " Tout navigant, quels que soient son sexe, son âge ou sa nationalité, peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix " ; que le législateur a ainsi prévu des mesures répondant aux exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

27. Considérant, en second lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déferée que les navires immatriculés au registre international français sont soumis aux règles de santé et de sécurité au travail applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ; que ses articles 16 et 17 limitent la durée du travail des navigants soumis au titre II et prévoient des périodes de repos ; que ses articles 20 et 21 définissent les conditions de leur rapatriement, notamment en cas de maladie ou d'accident ; que, dès lors, le législateur a assorti de garanties suffisantes les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 relatives à la protection de la santé ;

28. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés d'une méconnaissance des huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 doivent être rejetés ;

(...)

- **Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 – Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**

(...)

7. Considérant que, si le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 dispose en son huitième alinéa que : " Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ", l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect du principe qui est énoncé au huitième alinéa du Préambule, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ;

8. Considérant que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; que le législateur peut en particulier laisser les partenaires sociaux déterminer, dans le cadre qu'il a défini, l'articulation entre les différentes conventions ou accords collectifs qu'ils concluent au niveau interprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises ; que, toutefois, lorsque le législateur autorise un accord collectif à déroger à une règle qu'il a lui-même édictée et à laquelle il a entendu conférer un caractère d'ordre public, il doit définir de façon précise l'objet et les conditions de cette dérogation ;

(...)

- **Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 - Loi relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective**

(...)

. En ce qui concerne le II de l'article 6 :

15. Considérant que si, par la procédure instituée par le II de l'article 6, le législateur permet la conclusion d'accords d'entreprise entre des représentants élus du personnel et des employeurs, il a prévu cependant que de tels accords, conclus pour la mise en oeuvre des seules mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif, ne pourront intervenir qu'en l'absence de délégués syndicaux ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical et sous réserve que des accords de branche conclus selon le droit commun de la négociation collective en prévoient expressément la possibilité ; que ces accords de branche doivent au surplus fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation ; que les textes négociés par les représentants élus du personnel "n'acquerront la qualité d'accords collectifs de travail qu'après leur validation par une commission paritaire de branche, prévue par l'accord de branche" ; que la commission paritaire "pourra se voir également confier le suivi de leur application" ; qu'enfin, en vertu du VI de l'article 6, l'entrée en vigueur des accords de branche sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives de la branche dès lors qu'il s'agit d'organisations non signataires de ces accords ;

**16. Considérant qu'eu égard, d'une part, aux dispositions susmentionnées qui assurent aux organisations syndicales un rôle effectif dans la procédure de négociation nouvellement instituée et,**

**d'autre part, aux garanties que comporte le statut des représentants élus du personnel, le législateur n'a pas méconnu les dispositions du huitième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;**

(...)

**- Décision n° 86-217 DC du 18 septembre 1986 - Loi relative à la liberté de communication**

(...)

. En ce qui concerne l'article 57 :

76. Considérant que le paragraphe II de l'article 57 de la loi est ainsi rédigé : "En cas de cessation concertée du travail dans les sociétés nationales de programme ou à la société prévue à l'article 51, la continuité du service est assurée dans les conditions suivantes : - le préavis de grève doit parvenir au président des organismes visés à l'alinéa précédent dans un délai de cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Il doit fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée ; - un nouveau préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale qu'à l'issue du délai de préavis initial et, éventuellement, de la grève qui a suivi ce dernier ; - la création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision doivent être assurées par les services ou les personnels des sociétés de programme et de la société prévue à l'article 51 qui en sont chargés ; - un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application de l'alinéa ci-dessus. Il définit notamment les services et les catégories de personnels strictement indispensables à l'exécution de cette mission, et que les présidents de sociétés concernées peuvent requérir." ; que le paragraphe III du même article dispose : "Nonobstant les dispositions du paragraphe II ci-dessus, le président de chaque société est tenu de prendre les mesures nécessaires à l'exécution du service que le nombre et les catégories de personnels présents permettent d'assurer." ;

77. Considérant que les auteurs de la saisine soutiennent que, du fait de l'absence dans le texte de cet article de toute référence à la notion de "service minimum", le service exigé des personnels en cas de grève pourrait être un service normal, ce qui constituerait alors une atteinte au droit de grève, qui est un droit constitutionnellement garanti ;

78. Considérant qu'aux termes du septième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, "Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent" ; qu'en édictant cette disposition les constituants ont entendu marquer que le droit de grève est un principe de valeur constitutionnelle, mais qu'il a des limites et ont habilité le législateur à tracer celles-ci en opérant la conciliation nécessaire entre la défense des intérêts professionnels, dont la grève est un moyen, et la sauvegarde de l'intérêt général auquel la grève peut être de nature à porter atteinte ; que, notamment, en ce qui concerne les services publics, la reconnaissance du droit de grève ne saurait avoir pour effet de faire obstacle au pouvoir du législateur d'apporter à ce droit les limitations nécessaires en vue d'assurer la continuité du service public qui, tout comme le droit de grève, a le caractère d'un principe de valeur constitutionnelle ; que ces limitations peuvent aller jusqu'à l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ;

79. Considérant que les dispositions contenues au paragraphe II de l'article 57, qui réglementent les modalités de dépôt du préavis de grève, qui indiquent les conditions dans lesquelles doivent être assurées la

création, la transmission et l'émission des signaux de radio et de télévision par des sociétés chargées de l'exécution d'une mission de service public, et qui prévoient qu'un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application de ces conditions, n'autorisent nullement à ce que, par l'institution d'un service normal et non d'un service minimum, il puisse être fait obstacle à l'exercice du droit de grève dans des cas où sa limitation ou son interdiction n'apparaissent pas justifiées au regard des principes de valeur constitutionnelle ci-dessus rappelés ; qu'il en va de même du paragraphe III qui n'a pas d'autre objet que de préciser les responsabilités propres des présidents de chaque société ; qu'ainsi le moyen invoqué, qui tend à conférer aux dispositions critiquées une portée qu'elles n'ont pas, doit être écarté ;

(...)