

Mme SCHMITT

Session AVRIL 2019

3<sup>e</sup> année licence droit  
Cours de A à K + Salariés

## RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL



Durée de l'épreuve : 3 heures.

SUJET RECTO VERSO

Document autorisé : Code du travail (Dalloz, LexisNexis, Prat éditions)

SUJET : Les étudiants rédigent intégralement le commentaire de l'arrêt suivant :

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du jeudi 6 octobre 2011**  
**N° de pourvoi: 11-60035** Publié au bulletin **Rejet**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Martigues, 7 décembre 2010), que l'Union locale CGT Vitrolles et sa Région a saisi le tribunal d'instance de demandes d'annulation des protocoles préélectoraux signés le 14 juin 2010 et des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui se sont déroulées le 30 juin 2010 au sein de la Clinique générale de Marignane ;

Attendu que l'Union locale CGT Vitrolles et sa Région fait grief au jugement de la déboutée de ses demandes alors, selon le moyen, que les conditions fixées par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail <sup>(1)</sup>, qui subordonnent la validité du protocole préélectoral à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, n'étaient pas réunies et que le tribunal d'instance s'est abstenu de vérifier si le syndicat CFTC signataire des accords préélectoraux était représentatif au sens de ces dispositions ;

Mais attendu que, sauf disposition légale différente, les clauses du protocole préélectoral sont soumises aux conditions de validité définies par les articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du code du travail ; qu'il s'ensuit, d'une part, que lorsque le protocole d'accord préélectoral répond à ces conditions il ne peut être contesté devant le

<sup>1</sup> Le texte de loi n'a pas été modifié. Voir les articles anciens sous l'arrêt à commenter et l'article L. 2314-6 nouveau.

juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral ; que, d'autre part, lorsque ces conditions ne sont pas remplies, cette circonstance ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral mais a pour effet de permettre à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin ;

Et attendu qu'en l'état des constatations du jugement relatives à l'absence de contestation au fond des stipulations de l'accord préélectoral, la décision se trouve légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ; (...)

### **Annexe :**

#### **Article L2314-3-1 (relatif aux élections des délégués du personnel)**

Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

« Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

#### **Article L2324-4-1 (relatif aux élections de la délégation du personnel au comité d'entreprise)**

Modifié par LOI n°2014-288 du 5 mars 2014 - art. 30 (V)

Abrogé par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

« Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

#### **Article L2314-6**

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 1

« Sauf dispositions législatives contraires, la validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

*NOTA : Conformément à l'article 9 I de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, les présentes dispositions entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1er janvier 2018.*



3<sup>e</sup> année licence droit  
Cours de L à Z

**RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL - Pratique**



Durée de l'épreuve : 3 heures.

SUJET RECTO VERSO

Document autorisé : CODE DU TRAVAIL, Dalloz, Litec ou Prat-éditions exclusivement.

SUJET : Commentaire de la décision reproduite ci-après :

**Cour de cassation chambre sociale 28 mars 2018, n°17-17759**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de [...], 25 avril 2017), que le syndicat Fédération conseil, communication et culture CFDT a informé la société Sopra Steria I2S de la désignation de M. Y... en qualité de délégué syndical pour le site de [...]; que la société a contesté cette désignation ;

Attendu que M. Y... et le syndicat font grief au jugement d'annuler cette désignation, alors, selon le moyen :

1°/ que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein d'un établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ; que la société Sopra Steria I2S reconnaissait expressément dans ses conclusions que le site de [...] était un site géographique distinct et spécifique, tandis que les exposants se prévalaient de déclarations de l'employeur et de représentants de la direction, y compris devant le comité d'entreprise, qui affirmaient que l'activité exercée sur le site de [...] entraînait des contraintes exceptionnelles justifiant l'application de mesures spécifiques ; que le tribunal, qui n'a pas recherché, comme il y était invité, si l'employeur et les représentants de la direction n'avaient pas eux-mêmes déclaré, y compris devant le comité d'entreprise, que l'activité exercée sur le site de [...] entraînait des contraintes exceptionnelles justifiant l'application de mesures spécifiques, a entaché sa décision de défaut de base légale au regard de l'article L. 2143-3 ;

2°/ que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, peu important que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications ; que pour annuler la



désignation de M. Y... en qualité de délégué syndical de [...], le tribunal a retenu que toutes les questions relatives aux délégués du personnel étaient traitées par la direction des ressources humaines située à Paris ; qu'en se déterminant par des motifs inopérants, sans rechercher, comme il y était invité, si les salariés de l'établissement de [...] n'étaient pas placés sous la direction d'un représentant de l'employeur, peu important qu'il n'ait pas le pouvoir de se prononcer sur les revendications, le tribunal a entaché sa décision de défaut de base légale au regard de l'article L. 2143-3 du code du travail ;

3°/ que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ; que M. Y... et le syndicat F3C CFDT se prévalaient de déclarations de l'employeur et de représentants de la direction qui soutenaient, notamment devant le comité d'entreprise, que l'activité du site impliquait des contraintes exceptionnelles justifiant de déroger aux horaires appliqués aux autres salariés de l'entreprise ; que le tribunal, qui n'a pas recherché, comme il y était invité, si l'employeur et les représentants de la direction n'avaient pas eux-mêmes déclaré, y compris devant le comité d'entreprise, que la particularité de l'activité du site impliquait des contraintes exceptionnelles justifiant une organisation particulière des horaires, a entaché sa décision de défaut de base légale au regard de l'article L. 2143-3 du code du travail ;

4°/ que si la communauté doit avoir des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, il n'est pas indispensable que les spécificités de ce site ne se retrouvent dans aucun autre site de l'entreprise ; que M. Y... et le syndicat F3C CFDT ont souligné, en en justifiant, que la communauté des travailleurs de l'établissement de [...] avait déjà formulé des revendications communes et spécifiques, y compris en faisant grève, pour préserver des avantages conventionnels, pour faire respecter la vie privée et familiale, la santé physique et mentale des salariés, pour améliorer les équipements et les locaux et que le procès-verbal du comité d'entreprise du 21 décembre 2016 attestait de l'existence de telles revendications puisqu'un comité extraordinaire avait été réuni, spécialement pour étudier les questions concernant l'établissement de [...] ; qu'en statuant comme il l'a fait, sans rechercher, comme il y était invité, si la communauté de travailleurs de l'établissement de [...] n'avait pas déjà formulé des revendications communes et spécifiques, y compris en faisant grève, pour préserver des avantages conventionnels, pour faire respecter la vie privée et familiale, la santé physique et mentale des salariés, pour améliorer les équipements et les locaux et si le procès-verbal du comité d'entreprise du 21 décembre 2016 n'était pas de nature à établir l'existence de telles revendications puisqu'un comité extraordinaire avait été réuni, spécialement pour étudier les questions concernant l'établissement de [...], le tribunal a entaché sa décision de défaut de base légale au regard de l'article L. 2143-3 du code du travail ;

Mais attendu que le tribunal, ayant constaté que le site de [...] n'était pas le seul centre de service partagé, que son activité d'assistance à distance ne lui était pas spécifique, que, régie par un accord d'entreprise, la durée du travail des salariés employés sur ce site ainsi que les outils de gestion des présences et des absences n'étaient pas propres audit site en sorte que l'existence d'une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques n'était pas établie, a, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;