

COUR DE CASSATION

N° 09-60162

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Présidente : Mme MORIN

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Chambre sociale

Arrêt du 16 Décembre 2009

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

Attendu, selon les jugements attaqués (2 juin 2008 et 20 avril 2009) que la société Y a saisi le tribunal de première instance de Nouméa d'une demande d'annulation de la désignation faite le 7 janvier 2008 par le syndicat (...) de M. X... comme délégué syndical central ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief aux jugements de retenir la compétence du tribunal de première instance pour apprécier l'existence d'établissements distincts, alors, selon le moyen, que la direction du travail de Nouvelle-Calédonie est, sous le contrôle du juge administratif, seule compétente, à défaut d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise, pour trancher toute contestation relative à l'existence d'établissements distincts dans une entreprise ;

Qu'en l'espèce, le président du tribunal de première instance de Nouméa, qui s'est estimé compétent pour apprécier l'existence d'établissements distincts au sein de la société Y, question préalable à la validité de la désignation de M. X..., a violé les articles 134 de la délibération 49/CP du 10 mai 1989 du Congrès, LP 342-55 et LP 342-106 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Mais attendu que l'article 49/CP de la délibération du 10 mai 1989 et l'article LP. 342-106 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, qui en reprend la teneur, ainsi que l'article LP. 342-55 du même code ne donnent compétence à l'autorité administrative que pour décider du nombre d'établissements distincts en vue des élections des membres du comité d'entreprise ;

Qu'il s'ensuit, qu'en l'absence de dispositions contraires, le juge judiciaire, compétent pour statuer sur la validité de la désignation d'un délégué syndical, est compétent dans ce cadre pour statuer sur l'existence d'établissements distincts ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait grief aux jugements de rejeter sa contestation de la désignation de M. X... comme délégué syndical central alors, selon le moyen, que l'établissement distinct, pour la désignation des délégués syndicaux, s'entend d'un regroupement, sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'au moins cinquante salariés 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 ;

Qu'en l'espèce, le tribunal, qui a décidé qu'elle avait au moins deux établissements distincts, en se fondant sur une motivation inopérante tirée de l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, de la différence existant entre l'activité minière et l'activité d'usine, ainsi que de l'implantation géographique différente des divers centres, sans rechercher si au moins deux communautés de travail, susceptibles de générer des revendications distinctes, existaient en son sein a privé sa décision de base légale au regard de l'article LP 323-26 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;

Mais attendu que le tribunal a relevé qu'aux termes d'un accord du 9 novembre 1970 toujours en vigueur, l'exercice du droit syndical avait été reconnu dans plusieurs établissements de plus de cinquante salariés qui avaient des activités différentes, consistant d'une part en des activités minières réparties sur tout le territoire, et d'autre part, en une activité pyrométallurgique sur l'usine de (...), avec des compétences et des métiers différents ; qu'il a ainsi caractérisé l'existence de communautés de travailleurs ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, sous la direction d'un représentant de l'employeur et a ainsi légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Y..., avocat aux conseils pour la société Le Nickel ;

PREMIER MOYEN DE CASSATION :

Il est fait grief aux jugements attaqués d'avoir retenu la compétence du tribunal d'instance pour, dans le cadre de la contestation par un employeur (la société Y) de la désignation en Nouvelle-Calédonie par un syndicat (...) d'un délégué syndical central (M. X...), apprécier préalablement la notion d'établissements distincts au sein de l'entreprise ;

AUX MOTIFS QUE l'article 33 de la délibération numéro 49/CP du 10 mai 1989 relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés dispose que : « Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés, qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central » ;

Qu'il n'était pas contesté que la société Y employait plus de deux mille salariés, ni qu'elle avait, le 9 novembre 1970, signé avec les syndicats représentatifs un accord d'établissement reconnaissant, en son article 8, que : « Les établissements de (...) dans lesquels la reconnaissance du droit syndical est acquis en fonction du présent accord sont les suivants : le complexe de (...) ; (...) ; (...) ; (...) ; (...) » ; que cet accord permet, en son article 9, à chaque syndicat représentatif de constituer une section syndicale ; que le protocole d'accord préélectoral signé le 7 juin 2007 fixait les effectifs de chaque établissement au 31 mai 2006, en distinguant suivant les catégories (cadres, agents de maîtrise, ouvriers et employés) de salariés ; que, cependant, le tribunal ne disposait pas d'éléments suffisants pour statuer sur le fond du litige, de sorte qu'il convenait d'inviter les parties à déposer les pièces nécessaires pour la bonne compréhension du dossier ;

ET AUX MOTIFS QU'il résultait clairement des articles LP 342-55 et R.342-14 du code du travail (délibération n°49/CP du 10 mai 1989 article 105 alinéa 6) que l'autorité compétente, pour reconnaître le caractère d'établissement distinct, est bien le directeur du travail et de l'emploi ; que cette compétence ne lui est dévolue que lorsque l'employeur et les organisations syndicales ne parviennent pas à un accord pré-électoral sur la répartition des sièges entre les collèges électoraux dans les différents établissements ; qu'à l'inverse, il résultait clairement des dispositions de l'article LP 323-29 que les contestations relatives aux désignations des délégués syndicaux sont de la compétence du tribunal de première instance statuant en dernier ressort ; que, puisque le tribunal a compétence pour apprécier si les conditions de la désignation sont réunies, il doit nécessairement se prononcer quant à l'existence d'établissements distincts lorsque le contentieux porte sur la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise ; qu'il convenait dès lors de rejeter l'exception d'incompétence ;

ALORS QUE la direction du travail de Nouvelle-Calédonie est, sous le contrôle du juge administratif, seule compétente, à défaut d'accord conclu entre l'employeur et les syndicats représentatifs dans l'entreprise, pour trancher toute contestation relative à l'existence d'établissements distincts dans une entreprise ; qu'en l'espèce, le président du tribunal de

première instance de Nouméa, qui s'est estimé compétent pour apprécier l'existence d'établissements distincts au sein de la société Y, question préalable à la validité de la désignation de M. X..., a violé les articles 134 de la délibération 49/CP du 10 mai 1989 du Congrès, LP 342-55 et LP 342-106 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

SECOND MOYEN DE CASSATION :

Il est reproché aux jugements attaqués d'avoir rejeté la contestation, par un employeur (la société Y), de la désignation en Nouvelle-Calédonie, par un syndicat (...), d'un délégué syndical central (M. X...);

AUX MOTIFS QUE l'article 33 de la délibération numéro 49/CP du 10 mai 1989 (article LP 323-26 du code du travail) relative aux groupements professionnels et à la représentation des salariés dispose que : « Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central » ; qu'il n'était pas contesté que la société LE NICKEL employait plus de deux mille salariés, ni qu'elle avait, le 9 novembre 1970, signé avec les syndicats représentatifs un accord d'établissement reconnaissant, en son article 8, que : « Les établissements de la SLN dans lesquels la reconnaissance du droit syndical est acquis en fonction du présent accord sont les suivants : le complexe de Doniambo ; le centre minier de Kouaoua ; le centre minier de Nepoui ; le centre minier de Poro ; le centre minier de Thio » ; que cet accord permet, en son article 9, à chaque syndicat représentatif de constituer une section syndicale ; que le protocole d'accord pré-électoral signé le 7 juin 2007 fixait les effectifs de chaque établissement au 31 mai 2006, en distinguant suivant les catégories (cadres, agents de maîtrise, ouvriers et employés) de salariés ;

ET AUX MOTIFS QUE l'accord du 9 novembre 1970 permet, en son article 9, à chaque syndicat représentatif de constituer une section syndicale au sein des établissements définis à l'article 8 ; que cet accord n'avait jamais été dénoncé et s'appliquait toujours au sein de Y, malgré les modifications législatives intervenues depuis sa signature et qui n'avaient pu échapper à la sagacité des parties en présence ; que ce protocole préélectoral, en ses articles 3 et 5, faisait clairement la distinction entre le site de (...) et les autres sites miniers, et ce au point de prévoir un calendrier distinct pour l'usine de (...) et pour les centres miniers de (...), (...), (...) et (...); qu'il prévoyait, en son article 8, des horaires de scrutin très précis pour l'usine de (...) et les avait laissés à l'appréciation des chefs de centre et des représentants syndicaux pour les centres miniers ;

Qu'il convenait également de relever que cet accord préélectoral fixait le nombre de collèges électoraux et de délégués par établissement en tenant manifestement compte de la dispersion géographique et de la réalité sociale de chaque unité économique ; qu'il était patent que la disparité humaine, technique et géographique entre les métiers de la mine et ceux de l'usine, avait été implicitement reconnue par l'employeur lui-même dans ce protocole préélectoral ; que cette disparité résultait également du rapport d'activité de Y de l'année 2007 qui, en ses pages 10 et 12, distinguait clairement l'activité minière des centres répartis sur tout le territoire, de l'activité pyrométallurgique de l'usine de (...) située à (...); qu'en pages 4 et 5 de ce même rapport, la dispersion géographique des sites miniers sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie contrastait avec l'implantation urbaine de l'usine de (...); qu'il était

d'ailleurs important de noter que l'organigramme faisait bien état de trois directions distinctes qui réunissaient en leur sein des métiers et des compétences bien différentes ; qu'à ce titre, les arguments relatifs à la seule gestion commerciale n'étaient donc pas pertinents, au sens de l'organisation des ressources humaines et du dialogue social qui obéissent manifestement à une autre logique ; qu'il apparaissait en effet que ce qui constitue pour le chef d'entreprise un ensemble économique cohérent en termes de production et de gestion commerciale n'en constitue pas moins une mosaïque humaine, sociale et géographique, en terme d'organisation du travail et de représentation du personnel ; qu'il ressortait donc de ce qui précédait que les établissements de Y étaient distincts et que chacun d'eux constituait une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques et travaillant sous la direction d'un représentant du chef d'entreprise, même s'il n'avait pas le pouvoir de se prononcer sur ces instructions ;

Qu'il convenait donc de débouter la société Y de toutes ses demandes ;

ALORS QUE l'établissement distinct, pour la désignation des délégués syndicaux, s'entend d'un regroupement, sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'au moins cinquante salariés 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 ;

Qu'en l'espèce, le tribunal, qui a décidé que la société Y avait au moins deux établissements distincts, en se fondant sur une motivation inopérante tirée de l'organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, de la différence existant entre l'activité minière et l'activité d'usine, ainsi que de l'implantation géographique différente des divers centres, sans rechercher si au moins deux communautés de travail, susceptibles de générer des revendications distinctes, existaient au sein de la société Y, a privé sa décision de base légale au regard de l'article LP 323-26 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

Décision attaquée : Tribunal de première instance de Nouméa du 20 avril 2009