

## Brefs éléments de correction du cas pratique

Un chef d'entreprise négocie et signe un accord d'entreprise avec le délégué syndical CFTC. Le délégué syndical FO a participé à la négociation mais n'a pas signé ; il s'interroge sur la validité de l'accord.

La validité de l'accord est conditionnée à la signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires. Il convient donc de se demander si la CFDT, syndicat de plein droit représentatif, est majoritaire. Si tel n'est pas le cas, ou si FO non signataire majoritaire a fait opposition, alors l'accord collectif est réputé non écrit.

Si l'on admet que l'accord est valable, il convient de savoir si les délégués du personnel devaient être consultés comme le suggère le délégué syndical FO ? La Cour de cassation a jugé, qu'en principe, lorsqu'un accord collectif dont l'objet entre dans le champ de compétence du comité d'entreprise, ce dernier ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté avant la conclusion de l'accord. L'objet de l'accord est le droit syndical, objet qui n'entre pas directement dans le champ de compétence du comité d'entreprise. La consultation préalable à la conclusion n'apparaît donc pas nécessaire. A supposer qu'elle le fut, le défaut de consultation serait sans incidence sur l'accord lui-même car cette consultation n'est pas une condition de validité d'un accord d'entreprise.

La question est ensuite de savoir si les organisations syndicales non-signataires d'un accord collectif d'entreprise peuvent cependant en bénéficier. La réponse à cette question permettra de savoir si la sanction infligée au délégué du personnel est ou non justifiée. En principe, l'accord collectif étant un contrat, il a vocation à régir les rapports entre les parties à l'accord i.e. les seuls signataires. Cette règle vaut pour la partie contractuelle de la convention collective mais pas pour la partie réglementaire (règles destinées aux salariés). Pourtant, en l'espèce, l'avantage conventionnel est un accès à l'intranet de l'entreprise. On peut remarquer qu'il s'agit d'un outil de propagande pour le syndicat et que le fait de distinguer selon qu'un syndicat est ou non signataire de l'accord romprait l'égalité des armes entre syndicats. Aussi, on doit considérer que tout syndicat représentatif présent dans l'entreprise (ce qui n'est peut être par le cas du syndicat autonome) doit avoir accès à l'intranet et à la messagerie pour son activité syndicale.

Par voie de conséquence, le délégué FO exerçant un droit ne peut pas être sanctionné. En outre, à supposer qu'il ait bien commis une faute, il importe de préciser que la durée de la mise à pied ne pourra excéder 3 jours durée prévue dans la convention collective de branche.

Le retrait des panneaux d'affichage est-il légal ? A l'évidence non. En effet, si le chef d'entreprise peut négocier des moyens d'informations syndicales supplémentaires au bénéfice des syndicats représentatifs (intranet, messagerie) il ne peut se soustraire à ses obligations légales. Or la mise à disposition de panneaux d'affichage est prévue par le code du travail. En supprimant les panneaux, le chef d'entreprise commet un délit d'entrave.

Un délégué du personnel peut-il se rendre à une réunion d'information sur le DIF ? La question revient à rechercher si le droit individuel à la formation relève de la compétence du délégué du personnel ? Les délégués du personnel ont pour mission d'informer les salariés sur leurs droits dans l'entreprise. A l'évidence, le DIF est un droit donc chaque employeur est débiteur. Il paraît donc légitime qu'un délégué du personnel puisse se former sur ces questions afin de répondre correctement aux salariés concernés. Le délégué du personnel peut donc utiliser son crédit d'heures de délégation à cette fin.

La question relative au questionnaire concerne la même règle. L'objet du questionnaire est de renseigner un syndicat sur la situation des salariés d'un bassin d'emploi. De prime abord on

peut trouver que cette action et son objet sont un peu éloignés de la mission des délégués du personnel. Reste que dans une affaire similaire, les juges ont estimé que cette action était conforme au mandat.

L'assistance par un délégué du personnel d'un salarié pour un entretien avec l'employeur est-elle possible ? La loi prévoit les cas précis dans lesquels un salarié peut se faire assister par un salarié de son choix ou un représentant du personnel de l'entreprise. Ces cas sont les entretiens préalables à une sanction dont le licenciement. Tel n'est pas le cas en l'espèce puisque l'entretien porte sur une mise à la retraite d'un salarié. Il ne peut donc pas se faire assister par un représentant du personnel à moins que le chef d'entreprise ne s'y oppose pas.

La chute du délégué syndical, hors de l'entreprise, constitue-t-elle un accident du travail ? Autrement dit, il convient de savoir si le salarié était valablement en « heure de délégation ». Si tel est le cas, le temps de délégation étant considéré comme un temps de travail effectif, le salarié doit être protégé au titre de la législation sur les accidents du travail. En l'occurrence, le salarié, délégué syndical, participe à une réunion syndicale pour la préparation des élections professionnelles. Si par élections professionnelles on entend les élections prud'homales, on peut affirmer que le salarié ne peut être couvert au titre d'une utilisation conforme des heures de délégation. S'il s'agit des élections professionnelles dans l'entreprise, les syndicats représentatifs ayant le monopole de présentation des candidats au 1<sup>er</sup> tour des élections, la solution est différente.

Le suppléant doit-il être convoqué aux réunions mensuelles et le comptable fut-il chef, est-il habilité à tenir une réunion mensuelle de délégués du personnel ? La première question ne pose pas de problème : les délégués du personnel titulaires comme les suppléants doivent être convoqués. Le fait qu'un suppléant ne soit pas convoqué est donc une erreur constituant un délit d'entrave. Reste à savoir si le comptable est habilité à tenir ces réunions. A priori, cette mission ne rentre pas dans les attributions d'un comptable sauf s'il a une délégation de pouvoir du chef d'entreprise et qu'il a les moyens techniques, juridiques (s'engager au nom de l'employeur) sans doute financiers. A défaut, les délégués du personnel peuvent considérer qu'ils n'ont pas d'interlocuteur patronal valable ce qui constituerait là encore une entrave au fonctionnement régulier de l'institution « délégué du personnel ».

Enfin, il s'agit de savoir si les délégués du personnel sont compétents pour connaître des conditions de travail des salariés extérieurs i.e. qui ont un autre employeur mais qui effectuent leur prestation de travail dans l'entreprise. Non seulement les délégués du personnel peuvent entrer dans l'entreprise dès lors que cette dernière est ouverte, ce qui est bien le cas en l'espèce puisque des intérimaires y travaillent, mais la loi prévoit expressément que les délégués du personnel d'une entreprise sont compétents pour s'intéresser aux conditions de travail de salariés extérieurs effectuant leurs prestations de travail dans les locaux de l'entreprise.