

Les faits : au sein d'un établissement bancaire, deux syndicats, FO et le SNB-CGC, font liste commune aux élections du comité d'entreprise (CE).

Les termes de l'alliance syndicale prévoient une répartition des suffrages à hauteur de 55 % pour FO et 45 % pour le SNB-CGC. Les deux syndicats demandent à l'employeur de ne pas informer les électeurs des termes de l'alliance.

Au premier tour, l'alliance syndicale obtient 19,65 % des suffrages exprimés. Compte tenu des termes de l'alliance, la répartition est la suivante : 10,81 % pour FO et 8,84 % pour le SNB -CGC.

Le syndicat FO ayant obtenu plus de 10 % des suffrages au 1er tour, il désigne un délégué syndical. Cette désignation est immédiatement contestée par la Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance.

Ce qu'en disent les juges : le tribunal d'instance valide la désignation du délégué syndical FO.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et l'annule. Elle énonce la règle suivante : lorsqu'une liste commune est établie par des organisations syndicales, la répartition des suffrages exprimés entre les listes se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de leur liste et, à défaut, à parts égales entre les organisations concernées.

Mais les syndicats doivent alors porter la répartition des suffrages à la connaissance de l'employeur et des électeurs, avant le déroulement des élections. A défaut, la répartition doit s'opérer à parts égales.

Pour FO, cela change tout : au lieu d'obtenir 10,81 % des voix, le syndicat réalise 9,8 % et perd le droit de désigner un délégué syndical. La seule possibilité pour les deux syndicats est de désigner chacun un représentant de leur section syndicale respective et d'espérer, lors du prochain scrutin, de devenir ou redevenir représentatif.

Cette solution n'est pas illogique. La loi du 20 août 2008 place les élections au cœur de la représentativité syndicale. Qu'il s'agisse d'apprécier la représentativité d'un syndicat ou d'apprécier le droit pour un salarié de devenir délégué syndical, tout repose sur l'audience du syndicat dans l'entreprise.

Celui-ci doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés pour pouvoir être considéré comme représentatif. Quant au salarié qui se porte candidat, il doit recueillir, à titre personnel, au moins 10 % des suffrages exprimés s'il souhaite se faire désigner délégué syndical.

La clé de répartition des voix entre syndicats sur une liste commune pouvant influer sur le choix des salariés, les syndicats doivent faire preuve de transparence pour que les salariés puissent voter en connaissance de cause.

(Cour de cassation, chambre sociale, 13 janvier 2010, n° 09-60208 : lorsque des syndicats décident de présenter une liste commune aux élections professionnelles, ils doivent impérativement informer l'employeur et les salariés de la répartition des voix au sein de la liste)