

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



16 février 2017

Pièce n° 1

**Fédération FIECI et Syndicat SNEPI CFE-CGC c. France
Réclamation n° 142/2017**

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 23 janvier 2017

Service de la Charte sociale européenne et du Code européen de Sécurité Sociale
Direction Générale Droits de l'homme et Etat de Droit
Conseil de l'Europe
67075 STRASBOURG CEDEX

Paris, le 23 janvier 2017

**REQUETE EN VIOLATION
DE LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE**

**COMITE EUROPEEN
DES DROITS SOCIAUX**

LES REQUERANTS :

La Fédération de syndicats des métiers de l'ingénierie, de l'informatique, du conseil, de la formation, des bureaux et d'études – FIECI -- dont le siège social est sis 35, rue du Faubourg Poissonnière (75009) PARIS, pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège.

Le Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie -- SNEPI CFE-CGC -- dont le siège social est sis 35, rue du Faubourg Poissonnière (75009) PARIS, pris en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège.

Agissant par :

**Maître Jérôme BORZAKIAN
Avocat au Barreau de Paris – Toque G242
27, rue de Lisbonne – 75008 Paris
Tél : 01 42 25 03 15 / Fax : 01 40 75 09 80**

LA HAUTE PARTIE CONTRACTANTE :

L'Etat Français (La France)

**POUR MAUVAISE APPLICATION DE L'ARTICLE 5 DE LA CHARTE SOCIALE
EUROPEENNE**

La Fédération FIECI et le syndicat SNEPI CFE CGC ont l'honneur de vous adresser la réclamation collective suivante, formée au motif que la législation Française ne respecte pas, à leurs yeux, les dispositions de la charte sociale européenne.

I. SUR LA RECEVABILITE DU RECOURS

En tout premier lieu, la fédération et le syndicat requérants entendent justifier de la compétence du Comité européen des droits sociaux pour connaître de sa requête.

La 5 mai 1949, France fut l'un des dix Etats fondateurs du Conseil de l'Europe.

Le 7 mai 1999, la France a ratifié la Charte sociale européenne révisée du 5 mars 1998 sans aucune réserve et se trouve par conséquent liée par l'ensemble de ses articles.

Par ailleurs, à la même date, la France a également ratifié le protocole additionnel à la Charte sociale européenne du 9 novembre 1995 prévoyant un système de réclamation collective.

Ce protocole a pour but de renforcer le contrôle des Etats membres grâce à un mécanisme de réclamation collective plus efficace que celui fondé sur les seuls rapports annuels établis et transmis par les Hautes Parties Contractantes. Ces deux textes sont entrés en vigueur le 1er juillet 1999.

Les recours collectifs sont donc possibles devant le Comité européen des droits sociaux depuis cette date.

L'article 1 c. du protocole additionnel du 9 novembre 1995 ouvre le droit aux « *organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation* » de faire des réclamations sur le fondement d'inexécutions d'obligations résultant de la Charte européenne des droits sociaux.

Le protocole reconnaît ainsi aux syndicats représentatifs le droit d'agir devant le Comité européen des droits sociaux.

Les articles 22, 23 et 24 du Règlement du Comité européen des droits sociaux adopté le 29 mars 2004 et révisé le 12 mai 2005 précisent que les requêtes doivent être adressées au Secrétaire Exécutif agissant au nom du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe, qu'elles doivent être rédigées dans une langue officielle du Conseil de l'Europe dont le français fait partie et qu'elles doivent être signées par la ou les personnes habilitées à représenter l'organisation réclamante

La Fédération FIECI et le syndicat SNEPI CFE CGC, requérants, sont sans conteste des syndicats de travailleurs représentatifs au niveau national et répondant aux conditions posées par l'article 1. c. du Protocole du 9 novembre 1995.

A cet égard, il convient de noter que le Comité considère que la représentativité au sens de l'article 1§c du Protocole constitue une **notion autonome**, non nécessairement identique à la notion nationale de représentativité (**en ce sens, Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC) c. France, réclamation n° 9/2000, décision sur la recevabilité du 6 novembre 2000, §6 et Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) c. France, Réclamation n° 118/2015**).

Un syndicat peut être considéré comme représentatif aux fins de la procédure de réclamations collectives **dès lors qu'il exerce, dans une zone géographique où il est implanté, des activités de défense des intérêts matériels et moraux de travailleurs d'un secteur dont il regroupe un nombre suffisant, dans des conditions d'indépendance par rapport aux autorités d'emploi (en ce sens, Syndicat occitan de l'éducation c. France, réclamation n° 23/2003, décision sur la recevabilité du 13 février 2004, §5).**

Le Comité a également tranché en ce sens dans **Unione Italiana del Lavoro U.I.L. Scuola – Sicilia c. Italie, Réclamation n° 113/2014, §11.**

Il conviendra de noter à cet égard que le Syndicat National de l'Encadrement du Personnel de l'Ingénierie (SNEPI) (**Pièce n° 1 : Statuts du syndicat**) appartient à la Fédération Nationale du Personnel de l'Encadrement des Sociétés de l'Informatique des Etudes, du Conseil et de l'Ingénierie (FIECI).

La FIECI, quant à elle, est une Fédération de syndicats (**Pièce n° 2 : Statuts de la Fédération**), régie par les dispositions des articles L. 2111-1 et suivants du Code du travail et vise à fédérer les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens exerçant des fonctions de responsabilité, de commandement et d'initiative ; **elle est affiliée à la Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGC).**

A cet égard et, par extension, il convient de souligner que le Comité a toujours déclaré recevable les requêtes présentées par la CFE-CGC à qui est donc incontestablement reconnu toute qualité pour agir (**v. décisions du Comité en date du 9 novembre 2000 sur la réclamation n°9/2000 et du 16 juin 2003 sur la réclamation n° 16/2003**).

La présente requête est signée par **Monsieur Michel de la Force** qui est bien la personne habilitée par les statuts de l'organisation à engager la Fédération et par **Monsieur Jean-Louis PORCHER** également habilité par les statuts à engager le syndicat SNEPI CFE CGC.

A tous égards, la présente requête est donc recevable.

II. LES VIOLATIONS DE LA CHARTE FONDANT LA REPARATION

A- La Charte sociale Européenne révisée

Sur ce point, il convient de rappeler qu'en matière de représentation syndicale, le Droit Européen a entendu, singulièrement par le biais de la Charte sociale européenne révisée, mais aussi par la Convention Européenne des droits de l'homme, favoriser au maximum **non seulement la liberté de rejoindre un syndicat, mais aussi d'assurer l'effectivité de la représentation de celui-ci.**

C'est ainsi qu'il découle de l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte révisée ») qu' :

« En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale. Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale. »

Il ressort en outre du contenu de l'article 11 de la Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'homme que :

« 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.

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. »

B- Le droit interne Français

En droit interne Français, l'article 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 prévoit 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. »

Il découle en outre de la loi du 20 août 2008 que 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 désignation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées par l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Ces dispositions ont été reprises aux termes des dispositions de **l'article L. 2143-3 du Code du travail** qui dispose ainsi que :

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège 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.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou 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 d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Elle 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. »

Ainsi, il est constant que la loi du 20 août 2008 a ajouté des conditions pour la désignation du délégué syndical, **ce délégué devant dorénavant être choisi parmi les candidats présentés au dernier scrutin professionnel et devant avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour quel que soit le nombre de votants**, ce score étant calculé sur le seul collège au sein duquel sa candidature a été enregistrée étant entendu qu'il s'agit d'un score personnel.

Ainsi, il a été jugé qu'à partir du moment où un syndicat dispose de candidats ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour, celui-ci a l'obligation de désigner un délégué syndical parmi ceux-ci (*Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 10-60394*).

III. LES FAITS INCRIMINES

Le 28 mai 2013, un protocole préélectoral a été conclu en vue de la constitution d'un comité d'entreprise (**Pièce n° 3 Protocole pré-électoral**) et de délégués du personnel au sein de l'UES ENERGIES NOUVELLES.

Le Syndicat national de l'encadrement des professions de l'ingénierie -SNEPI CFE-CGC - a présenté aux élections professionnelles deux candidats, Messieurs MIANI et BAILET, lesquels ont recueilli chacun plus de 10% des suffrages exprimés dans leur collège. (**Pièce n° 4 PV des élections**).

Le syndicat étant ainsi représentatif au niveau de l'UES, le mandat de délégué syndical leur a été proposé.

Les intéressés ont toutefois renoncé expressément à exercer de telles fonctions. (Pièce n° 5 – les 2 Courriers de renonciation).

Face à de telles renonciations, qui sont indubitablement un droit pour les intéressés, le syndicat a alors, faute d'autres candidats remplissant les conditions requises, été amené à désigner un de ses adhérents en qualité de délégué syndical, Monsieur Bruno LACAÏLLE dont la « candidature » avait par ailleurs été appuyée par les deux salariés ayant renoncé à leur désignation.

C'est dans ces circonstances que, par requête du 13 avril 2015, Les Sociétés EDF ENERGIES NOUVELLES, EDF EN SERVICES, EDF EN OUTRE-MER, EDF EN FRANCE et EDF EN DEVELOPPEMENT ont cru bon saisir le Tribunal d'Instance de Puteaux en annulation de la désignation de Monsieur Bruno LACAÏLLE en qualité de délégué syndical du Syndicat national de l'encadrement des professions de l'ingénierie - SNEPI – CFE CGC au sein de l'UES EDF ENERGIES NOUVELLES.

Par jugement du 24 juin 2015, le Tribunal d'Instance de Puteaux a, par extraordinaire, constaté l'irrégularité de la désignation de Monsieur Bruno LACAÏLLE et l'a annulée en conséquence. (**Pièce n°6 Jugement du TI de Puteaux du 24/06/2015**).

C'est en ce sens que Monsieur Bruno LECAILLE et le Syndicat national de l'encadrement des professions de l'ingénierie - SNEPI CFE-CGC ont **formé un pourvoi en cassation**.

La Cour de cassation, par un arrêt du 24 mai 2016, rendu sous le n° 15-21410 a rejeté le pourvoi ainsi formé via un attendu rédigé dans les termes suivants :

« Mais attendu que l'obligation faite par l'article L. 2143-3 du code du travail aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale et que, tendant à assurer la détermination par les salariés eux-mêmes des personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts dans l'entreprise et à conduire les négociations pour leur compte, elle ne constitue pas une ingérence arbitraire dans le fonctionnement syndical ;

Et attendu qu'ayant constaté que le SNEPI CFE-CGC disposait de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles, le tribunal d'instance, qui n'avait pas à procéder à une recherche sur le caractère frauduleux du désistement de ces candidats qui ne lui était pas demandée, en a exactement déduit que ce syndicat ne pouvait invoquer les dispositions de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail pour désigner un délégué syndical qui ne répondait pas aux critères prévus à l'alinéa 1^{er} de ce même article. » (Pièce n°7 Arrêt de la C de Cassation du 24/05/2016)

C'est en l'état que le Syndicat national de l'encadrement des professions de l'ingénierie - SNEPI CFE-CGC et la Fédération FIECI forment aujourd'hui réclamation par devant le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) afin que celui-ci déclare que les dispositions précitées et leur application par les Tribunaux Français contreviennent aux termes de l'article 5 de la Charte Sociale européenne révisée.

En effet, ainsi que cela le sera démontré par les présentes, il est constant que la Cour de Cassation, en estimant qu'un salarié adhérent d'un syndicat ne pouvait pas être désigné délégué syndical dans les cas où les salariés précédemment désignés avaient renoncé à leur mandat sans quitter l'entreprise, a largement contrevenu aux dispositions de la Charte Sociale Européenne.

En effet encore, en l'espèce, se posait la question de savoir si le syndicat disposait de la possibilité d'être représenté par un Délégué Syndical, c'est-à-dire, en d'autres termes, de désigner un autre de ses adhérents Délégué Syndical dès lors que les délégués syndicaux préalablement désignés ont expressément renoncé à exercer leur mandat et qu'il n'existe aucun autre candidat ayant obtenu 10% des suffrages sur son nom.

A cet égard et, en application de l'article L. 2143-3 du Code du travail, la jurisprudence Française a cru devoir considérer que ce n'est **que lorsque ces élus ont quitté l'entreprise** que le syndicat est autorisé à élargir son choix, le syndicat ne disposant alors plus, matériellement, de candidats en mesure légalement d'exercer un mandat de délégué syndical (Cass., Soc., 27.02.2013 n° 12 -18828)

C'est en ce sens que, pour annuler la désignation de Monsieur Bruno LACAÏLE en qualité de délégué syndical au sein de l'UES EDF ENERGIES NOUVELLES, le Tribunal d'Instance de Puteaux a relevé, d'une part, qu' :

« à partir du moment où un syndicat dispose de candidats ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, il a l'obligation de désigner un délégué syndical parmi eux », d'autre part, que « ce n'est que lorsque ces élus ont quitté l'entreprise que le syndicat est autorisé à élargir ce choix », pour finalement en déduire que le « Syndicat National de l'Encadrement du personnel de l'Ingénierie - SNEPI - CFE-CGC n'était pas en droit de désigner Monsieur Bruno LACAÏLE au lieu et place de ses collègues qui remplissaient les conditions légales et étaient toujours dans l'effectif de l'entreprise ».

En d'autres termes, le Tribunal d'Instance de Puteaux et, à plus forte raison, la Cour de cassation en rejetant le pourvoi à l'encontre de cette décision, ont considéré que sous le motif que les salariés premièrement désignés n'avaient pas quitté les effectifs de l'entreprise et bien qu'ayant renoncé à accepter ce mandat, le syndicat ne pouvait désigner en qualité de Délégué Syndical un autre salarié n'ayant, pour sa part, pas obtenu 10% des voix sur son nom, privant ainsi le syndicat de toute représentation au sein de l'UES.

Pourtant, dans l'hypothèse spécifique où le syndicat ne bénéficie, dans l'entreprise ou l'établissement, plus de candidat aux élections professionnelles satisfaisant à la condition d'audience, la Cour de cassation juge alors qu'un simple adhérent peut être désigné en lieu et place des candidats présentés aux élections professionnelles par le syndicat professionnel.

Celui-ci ayant présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation, ce principe de priorité ne saurait en effet avoir pour objet ou pour effet de priver l'organisation syndicale représentative du droit de disposer d'un représentant (Cass. Soc., 27 février 2013, Bull V n°65 et 66).

Or, c'est précisément cette question de la possibilité pour le syndicat que de pouvoir bénéficier du droit à disposer d'un représentant qui est ici en cause.

A cet égard, il convient de rappeler – une nouvelle fois – qu'en matière de représentation syndicale, le Droit Européen a entendu, singulièrement par le biais de la Charte sociale européenne révisée, mais aussi par la Convention Européenne des droits de l'homme, favoriser au maximum non seulement la liberté de rejoindre un syndicat, mais aussi d'assurer l'effectivité de la représentation de celui-ci.

C'est ainsi qu'il découle de l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte révisée ») qu' :

« En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales, pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. La mesure dans laquelle les garanties prévues au présent article s'appliqueront à la police sera déterminée par la législation ou la réglementation nationale.

Le principe de l'application de ces garanties aux membres des forces armées et la mesure dans laquelle elles s'appliqueraient à cette catégorie de personnes sont également déterminés par la législation ou la réglementation nationale. »

Il ressort en outre du contenu de l'article 11 de la Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'homme que :

« 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.

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. »

Dès lors, interpréter –comme le fait la Cour de Cassation – de manière excessivement restrictive les dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail comme interdisant à une organisation syndicale objectivement confrontée au refus des candidats qu'elle a présentés et ayant obtenu 10 % des suffrages d'être désignés comme délégués syndicaux, de pouvoir désigner l'un de ses adhérents, porte évidemment et objectivement une atteinte injustifiée et disproportionnée à la substance des principes fondamentaux précités.

Car en effet, pour l'organisation syndicale, les effets de l'impossibilité de désigner l'un de ses candidats sont objectivement les mêmes, que ces candidats aient quitté l'entreprise, ou qu'ils refusent d'être désignés.

Raisonnement différemment revient d'ailleurs, et cette fois du point de vue de ces candidats, à faire peser une contrainte trop forte sur leur liberté de refuser d'être désigné, qui est **protégée par l'article 11 de la Convention européenne des Droits de l'Homme**, qui garantit le droit de participer à l'activité syndicale et à la négociation collective, mais aussi le droit de ne pas y participer.

La décision du Tribunal et, *a fortiori*, celle de la Cour de cassation, reviennent donc à juger que, dans une telle situation, **le syndicat perd ainsi purement et simplement son droit d'avoir une délégation syndicale** et d'exercer les prérogatives que la représentativité syndicale et la loi lui ont reconnues - ce qui contrevient frontalement à tous les principes fondamentaux précités.

Notons, au passage, qu'une telle lecture de la disposition légale précitée porterait également atteinte au principe d'égalité entre organisations syndicales, lui aussi de valeur constitutionnelle. (Cass. Soc., 5 mai 2004, n° 03-60175, Bull. V, n° 119 ;

Cass. Soc., 19 novembre 2008, n° 08-60395 ;

Cass. Soc., 28 mai 2008, n° 07-60376).

Car en privant l'organisation syndicale qui se retrouve dans l'impossibilité, du fait de la renonciation de ses candidats ayant obtenu 10 % des suffrages, de désigner l'un de ses adhérents, l'on instaurerait par rapport aux autres organisations représentatives dans l'entreprise une différence de traitement disproportionnée par rapport à la différence de situation, et n'étant pas justifiée par un but d'intérêt général suffisant.

A ce titre, il ne peut être occulté qu'un salarié affilié à telle ou telle organisation syndicale peut parfaitement avoir le désir de se rendre utile pour la collectivité de travail en exerçant un mandat représentatif aux fins de présenter les réclamations de celle-ci ou de se constituer le garant de sa sécurité au travers du droit d'alerte, mais ne pas avoir pour autant le souhait d'occuper un mandat syndical dont la fonction et les missions sont très différentes.

Corrélativement, le syndicat présentant des candidats aux élections professionnelles ne saurait être prisonnier des choix de ceux-ci, **en perdant purement et simplement son droit d'avoir une délégation syndicale lorsque ses candidats refusent par la suite leur nomination en qualité de délégué.**

Il s'en infère que, sauf à ce que soit démontré par la partie qui conteste la désignation, et dûment constaté par le juge, que c'est au prix d'une fraude organisée que le syndicat se retrouve dépourvu de candidats remplissant la condition d'audience et acceptant d'être désignés ; autrement dit que la situation résulte d'une intention d'éluder l'application d'une règle de droit impérative (**Cass. 3^{ème} civ. 12 octobre 1982, Bull III n°198**), il y a lieu de considérer que le syndicat dont tous les candidats ayant obtenu 10% des suffrages et comme tels susceptibles d'être désignés comme délégué syndical, refusent une telle désignation, **peut alors désigner un simple adhérent, comme il pourrait le faire si ses candidats avaient quitté l'entreprise.**

En d'autres termes, il est donc patent que la décision de la Cour de cassation revient à juger que, dans une telle situation, le syndicat perd ainsi purement et simplement son droit d'avoir une délégation syndicale et d'exercer les prérogatives que la représentativité syndicale et la loi lui ont reconnues - ce qui contrevient, une fois encore, qui plus est, frontalement à tous les principes fondamentaux précités.

En conséquence, il est constant qu'en privant le syndicat de toute représentation en lui interdisant de désigner un membre du syndicat n'ayant pas obtenu 10% des suffrages alors que les candidats qui avaient obtenu un tel score s'étaient désistés, la Cour de cassation n'a pas fait qu'aller à l'encontre de l'esprit des règles issues de la loi du 5 mars 2014, puisque celle-ci a, de cette façon, porté atteinte à la liberté syndicale et à la liberté de pouvoir bénéficier d'une représentation au sein de l'entreprise.

<p>Dès lors et, pour l'ensemble de ces raisons, le Comité Européen des Droits Sociaux ne pourra que constater que l'Etat Français a, par une telle interprétation, violé les dispositions de l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée.</p>
--

L'argumentaire développé par les requérants est d'autant plus fondé que le Bureau International du Travail a, par décision en date du 23 mars 2016, abondé dans ce sens, enjoignant la France à procéder à « *la révision sans délai de [sa] législation* » précisément sur la question intéressant ici Votre Comité.

« Enfin, la CGT-FO se réfère à deux décisions judiciaires qui, s'appuyant sur la loi en vigueur (article L. 2143-3 du Code du travail), dénie au syndicat CGT-FO – bien que représentatif dans les entreprises concernées car ayant obtenu notamment plus de 10 pour cent de voix aux élections du comité d'entreprise – la possibilité de désigner le délégué syndical de son choix.

Or, dans les deux cas, le syndicat CGT-FO a simplement voulu désigner librement comme délégué syndical un de ses adhérents, non élu au comité d'entreprise, après que ses membres élus au comité d'entreprise ont fait connaître, librement, qu'ils ne souhaitaient pas exercer le mandat de délégué syndical en cumul de la fonction de représentant élu au comité d'entreprise, une fonction distincte. (...)

Le comité prend note des informations détaillées fournies par l'organisation plaignante et le gouvernement. Il rappelle que, lors de son examen antérieur du cas, le comité avait indiqué que le droit des organisations de travailleurs d'élire librement leurs dirigeants constitue une condition indispensable pour qu'elles puissent effectivement agir en toute indépendance et promouvoir avec efficacité les intérêts de leurs membres. Pour que ce droit soit pleinement reconnu, il importe que les autorités publiques s'abstiennent de toute intervention de nature à entraver l'exercice, que ce soit dans la détermination des conditions d'éligibilité des dirigeants ou dans le déroulement des élections elles-mêmes. Les autorités publiques devraient donc s'abstenir de toute intervention de nature à entraver l'exercice de ce droit, que ce soit dans le déroulement des élections, des conditions d'éligibilité, la réélection ou la destitution des représentants. Tout en notant que, à l'exception de la CGT-FO et de la CFTC, le HCDS dans son ensemble n'a pas souhaité remettre en cause le principe de désignation du délégué syndical institué par la loi du 20 août 2008, le comité doit rappeler qu'il considère que le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistées par des conseillers de leur choix. Le comité attend du gouvernement qu'il veille à ce que le système établi par la loi du 20 août 2008 n'exclue pas ces possibilités. Compte tenu de ce qui précède, le comité invite le gouvernement à maintenir un dialogue ouvert avec les partenaires sociaux sur la révision sans délai de la législation à la lumière du principe susmentionné.

(...)

Lors de l'examen antérieur du cas, le comité avait rappelé que, en conformité avec l'article 3 de la convention n°87, la désignation et la durée du mandat du représentant d'une section syndicale devraient découler du libre choix du syndicat concerné et conformément à ses statuts. Le comité avait ainsi conclu qu'il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter au sein de l'entreprise et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10 pour cent des suffrages lors des élections sociales. Notant que cette question pourrait faire l'objet de discussions quant à des ajustements nécessaires, le comité espère que l'analyse du HCDS à ce sujet sera présentée au Parlement et que des discussions auront lieu, avec la participation des partenaires sociaux, pour la révision sans délai de législation à la lumière du principe susmentionné. » (Pièce n° 15 Décision du BIT)

Cette décision, extrêmement symbolique et, qui démontre la particulière acuité avec laquelle le débat se pose en France, a été reprise par le syndicat Force Ouvrière (FO) au soutien d'un communiqué de presse du 10 avril 2016, rappelant en substance les termes de la décision :

« Le Comité des libertés syndicales du BIT (Bureau international du travail), dans ses conclusions approuvées par le Conseil d'administration de l'OIT le 23 mars 2016, demande à la France « la révision sans délai de [sa] législation ».

Selon ledit comité, « le droit des organisations syndicales d'organiser leur gestion et leur activité conformément à l'article 3 de la convention n°87 comprend tant la liberté pour les organisations reconnues comme représentatives de choisir leurs délégués syndicaux aux fins de la négociation collective que celle de pouvoir être assistés par des conseillers de leur choix ».

A ce titre, « les autorités publiques devraient donc s'abstenir de toute intervention de nature à entraver l'exercice de ce droit, que ce soit dans le déroulement des élections, des conditions d'éligibilité, la réélection ou la destitution des représentants ».

Enfin, le Comité qui avait précédemment conclu qu'« il revient au syndicat de déterminer la personne la plus à même de le représenter et de défendre ses membres dans leurs réclamations individuelles, même lorsque cette dernière n'a pas recueilli 10% des suffrages lors des élections sociales » espère également que le Gouvernement examinera, en concertation avec les partenaires sociaux, la question de la durée du mandat du représentant de la section syndicale (RSS). » (Pièce n° 16 – Communiqué FO)

Dès lors, au regard de cette décision qui fait suite à l'inertie du Gouvernement Français en la matière, celui-ci se refusant de faire un état des lieux de l'application de la loi du 20 août 2008, il est constant que le Comité Européen des Droits Sociaux ne pourra que suivre la position du BIT sur ce même sujet, étant rappelé que l'application par la France des dispositions de l'article L. 2143-3 du Code du travail viole de façon patente le principe même de la liberté syndicale et du libre choix de la désignation d'un délégué syndical.

Pour toutes ces raisons, les dispositions légales litigieuses et leur application par la Cour de cassation au travers de son arrêt rendu le 24 mai 2016 méconnaissent donc les termes de la Charte sociale européenne révisée et la présente réclamation est -- à tous égards -- bien fondée.

IV. EXPOSE DE L'OBJET DE LA REQUETE ET PRETENTIONS DES PARTIES POUR UNE SATISFACTION EQUITABLE :

Le Protocole Additionnel précité du 9 novembre 1995 ouvrant le droit aux réclamations collectives ainsi que le Règlement du Comité du 29 mars 2004 ne régissent pas la question de la compensation des frais engagés à l'occasion d'une réclamation collective.

Toutefois, il est désormais acquis, en raison du caractère quasi juridictionnel de la procédure devant le Comité, qu'en cas de constat d'une violation de la Charte, l'Etat défendeur puisse prendre à sa charge ces frais (décision n° 16/2003 précitée du 13 octobre 2004).

A l'occasion de cette affaire, le Comité avait relevé l'importance du travail effectué pour la réclamation initiale et la présentation des mémoires tout au long de la procédure.

Il convient également de préciser que nonobstant l'absence de représentation par ministère d'avocat, la spécificité de la procédure devant le Comité ainsi que la technicité de la matière oblige les requérants à recourir aux services d'un avocat, en l'espèce Maître Jérôme BORZAKIAN.

Dans ces conditions, les requérants s'estiment fondés à demander le remboursement des frais ainsi engagés et qui s'élèvent à **7.000 euros HT au total**.

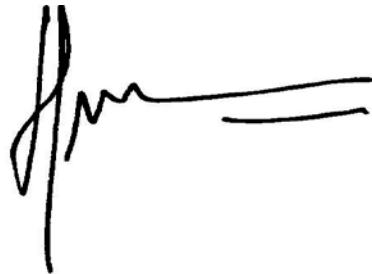
Pour la Fédération FIECI

Monsieur Michel de la Force



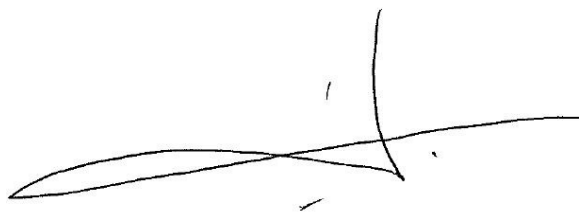
Pour le Syndicat SNEPI CFE CGC

Monsieur Jean-Louis PORCHER



Maître Jérôme BORZAKIAN

Avocat au Barreau de Paris



PAR CES MOTIFS

ET RESERVE FAITE DE CEUX QUI POURRONT FAIRE L'OBJET DE MEMOIRES COMPLEMENTAIRES, OU MENTIONNES LORS D'UNE AUDITION

Il est demandé au Comité européen des droits sociaux de :

- Constater la recevabilité et la qualification du syndicat SNEPI CFE CGC et de la Fédération FIECI à déposer cette réclamation collective ;
- Constater le bienfondé de cette réclamation ;
- Dire que le non-respect par la France des dispositions relatives à la liberté syndicale et à la liberté de désignation d'un délégué syndical méconnaît les dispositions de la Charte Sociale Européenne, prise en son article 5 ;
- Condamner en conséquence l'Etat français à verser directement au syndicat SNEPI CFE-CGC et à la Fédération FIECI la somme globale de 7 000 €HT au titre du temps passé et de ses frais engagés auprès de Maître Jérôme BORZAKIAN dans le cadre de la présente procédure.

Pour la Fédération FIECI

Monsieur Michel de la Force



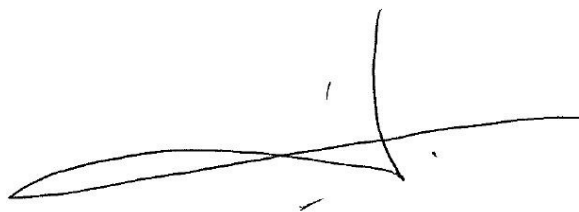
Pour le Syndicat SNEPI CFE CGC

Monsieur Jean-Louis PORCHER



Maître Jérôme BORZAKIAN

Avocat au Barreau de Paris



**PIECES PRODUITES A L'APPUI
DES PRETENTIONS DU REQUERANT**

Pièce n°1	Statuts du syndicat ;
Pièce n°2	Statuts de la Fédération ;
Pièce n°3	Protocole Préélectoral ;
Pièce n°4	PV des élections ;
Pièce n°5	Courriers de renonciation ;
Pièce n°6	Jugement du Tribunal d'Instance de Puteaux du 24/06/2015 ;
Pièce n°7	Arrêt de la Cour de cassation du 24/05/2016 ;
Pièce n°8	Article L. 2143-3 du Code du travail ;
Pièce n°9	Arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2011 ;
Pièce n°10	Arrêt de la Cour de cassation du 27 février 2013 ;
Pièce n°11	Arrêt de la Cour de cassation du 29 juin 2011 ;
Pièce n°12	Arrêt de la Cour de cassation du 19 novembre 2008 ;
Pièce n°13	Arrêt de la Cour de cassation du 5 mai 2004 ;
Pièce n°14	Arrêt de la Cour de cassation du 28 mai 2008 ;
Pièce n°15	Extrait de décision du BIT du 23 mars 2016 ;
Pièce n°16	Communiqué du syndicat Force Ouvrière ;
Pièce n°17	Pouvoir de la Fédération FIECI et du syndicat SNEPI CFE CGC à Maître Jérôme BORZAKIAN.