

NÉGOCIATION. La CFE-CGC peut, sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord intéressant l'ensemble du personnel.

Négociation collective intercatégorielle et CFE-CGC : la Cour de cassation ouvre grand la porte...

Patrice Adam, Maître de conférences en droit privé, Institut régional du travail, Nancy Université (CERIT-IFG)

1. La réforme de la « représentativité syndicale » est plus justement une réforme de la représentativité des organisations syndicales appelées à négocier et (éventuellement) à signer des conventions et accords collectifs. La nuance est importante. Elle signale que les règles nouvelles de représentativité ne constituent, au fond, qu'un sous-ensemble, une partie (celle relative à l'identification de ses acteurs), de la réforme du droit de la négociation collective.

2. Cela sera-t-il cependant suffisant pour « enrayer l'affaiblissement de sa représentativité, aujourd'hui très menacée » (J.-M. Pernot, « Les syndicats en France », *Semaine sociale Lamy*, suppl. 28 mars 2011, n° 1485, p. 7) ?

3. P.-H. Antonmattéi, « Négociation collective et syndicats catégoriels : le début des ennuis », *Dr. soc.* 2011, p. 89.
4. *Cons. constit.* QPC, 7 oct. 2010, n° 2010-42, *Semaine sociale Lamy*, n° 1463, p. 10, note F. Champeaux (interview de P.-H. Antonmattéi); *décis.* QPC, 12 nov. 2010, n° 2010-63/64/65, *Semaine sociale Lamy*, n° 1468, p. 14, note L. Bateman. ○○○

La CFE-CGC a incontestablement le vent en poupe ! Et pourtant, il y a peu encore, dans des eaux rendues tumultueuses par la loi du 20 août 2008 réformant le droit de la négociation collective¹, la confédération des cadres et de l'encadrement menaçait de sombrer corps et biens... Le gros temps, aujourd'hui, semble se dissiper². Ainsi, après que le Conseil constitutionnel a sauvé de la noyade, par deux décisions « à la motivation pour le moins expéditive »³, son privilège électoral (*C. trav.*, art. L. 2122-2)⁴, la chambre sociale de la Cour de cassation – décidément bienveillante avec le syndicalisme catégoriel en cette première partie d'année 2011⁵ – lui ouvre à présent, en grand, les portes de la négociation collective intercatégorielle. Ce faisant, elle répond à une question complexe, sensible, objet d'importantes querelles doctrinales.

1 L'AFFAIRE

Un avenant modifiant le dispositif conventionnel antérieur est signé le 1^{er} janvier 2008 au sein de la RATP. Cet accord est signé par plusieurs organisations syndicales – dont le syndicat CFE-CGC – ayant recueilli, ensemble, 35,69 % des voix lors des dernières élections professionnelles. Chiffre tout à fait essentiel puisque, par application de l'accord de droit syndical RATP du 20 février 2006 – texte conventionnel anticipant sinon la lettre, du moins l'esprit de la loi du 20 août 2008⁶, – la validité des accords collectifs était dans cette

entreprise conditionnée à la signature de syndicats représentant au moins 35 % des suffrages exprimés lors des dernières élections. Non-signataire de l'accord du 1^{er} janvier 2008, le syndicat Sud RATP va en demander au juge civil l'annulation. La raison ? Les voix obtenues par la CFE-CGC (créditée de 5,56 % des suffrages exprimés tous collèges confondus) et le GISO/CGT⁷ n'auraient pas dû être additionnées à celles des autres signataires généralistes au motif « qu'une organisation syndicale catégorielle ne peut valablement signer un accord collectif qui concerne l'ensemble des salariés que si elle démontre qu'elle est représentative pour toutes les catégories de personnel ». À cet argument, les hauts magistrats vont rester sourds.

Dans un important arrêt du 31 mai 2011, la chambre sociale, confirmant l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 14 janvier 2010⁸, pose en effet la règle selon laquelle « un syndicat représentatif catégoriel peut, avec les syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord ». Si loi du 20 août 2008 n'était pas applicable aux faits de l'espèce, l'énoncé, fort riche, ciselé dans cette affaire par la Cour de cassation, n'en conserve pas moins toute sa valeur après son entrée en vigueur. Et à vrai dire, c'est même en contemplation de ce dernier texte, qu'il prend toute son importance ! Gageons que jamais les hauts magistrats ne l'ont perdu de vue.

De la règle jurisprudentielle ici formulée, plusieurs enseignements peuvent être tirés sous l'empire de la loi nouvelle. Reste tout de même, dans ses creux, quelques questions.

2 ENSEIGNEMENTS

► La négociation d'un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel

Double leçon : 1) un syndicat catégoriel représentatif peut négocier un accord collectif intercatégoriel ; 2) sa participation à ce processus de négociation ne suppose pas que le syndicat catégoriel rapporte la preuve de sa « *représentativité intercollège* ». Dernière formule qui, si elle vise les « *syndicats catégoriels représentatifs* » en général, ne concerne en réalité, depuis la réforme de 2008, que la CFE-CGC puisque la représentativité des autres organisations catégorielles (affiliées à une confédération intercatégorielle ou non affiliées), bannies du privilège instauré par l'article L. 2122-2 du Code du travail, s'apprécie *nécessairement* au sein de toutes catégories de personnel ! Pour elles, la seconde leçon n'a pas, n'a plus, de sens.

Voilà solution qui, sous ces deux facettes, ne surprend pas et convainc aisément. Plus encore aujourd'hui qu'hier, la loi de 2008 portant rénovation de la démocratie sociale apportant un solide soutien textuel à cette orientation. Pour participer à un processus de négociation collective, une organisation syndicale, quelle qu'elle soit, doit être représentative (C. trav., art. L. 2231-1 ; L. 2232-16). Indispensable condition. Or, l'article L. 2122-2 du Code du travail dispose que l'audience électorale du syndicat catégoriel, affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle⁹, s'apprécie dans les seuls collègues où ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats. La qualité représentative du syndicat CFE-CGC est donc sans lien aucun avec son poids électoral apprécié tous collègues confondus. De ce seul constat, il paraît cependant difficile, contestable, d'inférer la capacité du syndicat CFE-CGC à négocier un accord intéressant l'ensemble du personnel. En effet, l'article L. 2231-1 du Code du travail, figurant sous une section intitulée « *Capacité à négocier* », souligne que le syndicat doit être représentatif *dans le champ d'application* de la convention ou de l'accord. Lorsque ce champ est intercatégoriel, ne doit-on pas alors exiger que ceux qui le négocient aient également fait démonstration de leur représentativité intercatégorielle ? Non pas. En effet, la loi habilite désormais expressément un syndicat représentatif CFE-CGC à négocier « *toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'il a vocation statutaire à représenter* » (C. trav., art. L. 2232-13 al. 1). « *Toute disposition applicable...* » mentionne le texte et non pas « *toute disposition seulement applicable...* ». Or, de ces

« *dispositions applicables* », les normes inscrites dans un accord intercatégoriel, dès lors que leur champ d'application englobe aussi les cadres ou le personnel d'encadrement, relèvent manifestement¹⁰.

► La signature d'un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel

Doit-on raisonner pour la signature comme pour la négociation ? Nous en doutions¹¹ ; pas la Haute Juridiction qui soumet aux mêmes conditions « *négociation* » et « *signature* » de l'accord. Le syndicat CFE-CGC peut ainsi signer un accord intercatégoriel même s'il n'est pas représentatif au sein de toutes les catégories de personnel. Et n'est-ce finalement pas là « *naturel* » que ceux qui sont habilités à négocier l'accord soient également reconnus aptes à le signer ? La capacité de négocier n'entraîne-t-elle pas logiquement dans son sillage celle de signer ? Pourquoi négocier – et comment le faire – si l'on ne peut pas signer ? L'agencement des textes du Code du travail – processus de négociation et de conclusion y semblent irrémédiablement liés, sinon confondus¹² –, comme la jurisprudence traditionnelle de la chambre sociale¹³, militent en ce sens. Aussi, lorsque l'article L. 2232-13 mentionne le droit de négocier du syndicat catégoriel, il faut comprendre « *droit de négocier et de signer* ». L'aptitude à signer serait, d'une certaine manière, sous-entendue par la référence à la capacité de négocier. Pourtant, un simple regard du côté de la négociation de révision est néanmoins de nature à ébranler quelques trop rapides certitudes : le cercle des signataires possibles de l'accord modificatif peut, en ce domaine, n'avoir pas la même surface que celui des négociateurs obligés. Mais il est vrai que cette « *distance* » peut trouver raison dans la faculté des seconds d'adhérer (C. trav., art. L. 2261-3), en cours de négociation, à l'accord initial et ainsi de s'introduire dans le champ des premiers. Faculté hors de propos dans l'affaire qui nous occupe ici.

On ne peut pourtant s'empêcher d'éprouver un certain malaise. L'affaire RATP en fournit le ressort car l'on y voit que la signature d'un syndicat catégoriel « *poids plume* » peut faire « *pencher la balance* » et rendre l'accord applicable à l'ensemble du personnel que manifestement ce syndicat ne représente pas ! Où l'on expliquera doctement aux salariés incrédules que la loi nouvelle renforce la légitimité de l'accord en s'assurant que ceux qui le signent sont suffisamment représentatifs de la collectivité qu'ils engagent... Or, ne devrait-on considérer, dans cet esprit, que l'exigence de « *représentativité renforcée* » portée par la loi de 2008 (comme par l'accord, « *en avance sur son temps* », de février 2006 à la RATP) en présuppose nécessairement une autre : que ceux qui signent l'accord, fussent-ils catégoriels, y soient représentatifs dans son champ d'application. À suivre cette voie, la CFE-CGC ne pourrait signer un accord collectif intercatégoriel qu'à la condition qu'elle puisse faire état d'un score électoral d'au moins 10 % des suffrages, tous collègues confondus (sorte de représen-

○○○5. Cass. soc., 2 mars 2011 (deux arrêts), Dr. ouvr. 2011, p. 373, note Ph. Masson.

6. On peut soutenir qu'une telle disposition ne serait plus valable sous l'empire de la loi nouvelle. Les seuils mis en place (30 %, 50 %) semblent en effet relever de l'ordre public absolu (pour ce qui concerne le critère de représentativité des 10 % : Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406).

7. Dont Sud soutenait, pour l'exclure du décompte, qu'il est une organisation catégorielle.

8. P. Adam, « CFE-CGC et négociation collective intercatégorielle : l'affaire RATP », *Semaine sociale Lamy*, n° 1435-1436, p. 16.

9. P.-H. Antonmattéi, art. précité, p. 90 : « *c'est la nécessité d'une affiliation à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui confère à la galaxie syndicale CFE-CGC un privilège, car, c'est, de fait, la seule confédération à répondre à cette exigence.* »

10. Dans le même sens, S. Béal, « *Doit-on maintenir des règles particulières pour les syndicats catégoriels ? Un maintien possible* », *Controverse*, RDT 2010, p. 560 ; du même auteur, « *Représentativité et syndicat catégoriel* », *Semaine sociale Lamy*, n° 1455, p. 11 ; A. Martinon, « *La négociation catégorielle* », *JCP S*, 3 mai 2001, 1207 ; contra :

S. Neron, « *La représentativité après la loi du 20 août 2008 : nouvelles questions* », *JCP S*, 8 sept. 2009, p. 1386.

11. P. Adam, « *La CFE-CGC peut-elle signer un accord d'entreprise intercatégoriel ?* », *Semaine sociale Lamy*, n° 1424, p. 6.

12. Ainsi l'article L. 2231-1 du Code du travail qui vise littéralement la conclusion de l'accord collectif figure sous une section intitulée « *Capacité de négocier* ». Plus significatif encore : L. 2232-16 du même code, premier article d'un paragraphe « *Modalités de négociation* » vise dans son alinéa premier la négociation des accords ○○○

●●● tativité au second degré)¹⁴! Décider du contraire, n'est-ce pas renforcer d'une main les conditions de représentativité pour, de l'autre, les alléger, sinon les travestir? Solution peu cohérente, et peut-être même « discriminatoire » à l'égard des... organisations généralistes. Bien différemment, la Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 14 janvier 2010 auquel la Cour de cassation donne son onction, justifiait la possibilité pour la CFE-CGC de signer l'avenant critiqué au motif que la position contraire créerait une discrimination entre organisations syndicales. Chacun, dira-t-on, voit la discrimination ou la rupture d'égalité... à sa porte.

► Audience électorale de la CFE-CGC et conditions de validité de l'accord collectif

Cette partie de la décision de la Cour de cassation ne mérite que peu de commentaires. Alors que la représentativité du syndicat affilié à la CFE-CGC – qui détermine sa capacité à participer au processus de négociation – doit, dans tous les cas, être établie en tenant compte des seuls suffrages obtenus dans les collèges dans lesquels il a vocation à présenter des candidats, le poids de la signature de ce syndicat – qui détermine la validité de l'accord – doit être fixé au regard de l'audience de cette organisation tous collèges confondus! Solution incontestable, ne serait-ce que parce que des raisons de mathématiques élémentaires empêchent d'additionner suffrages catégoriels et intercatégoriels (sauf à voir fleurir des accords validés à 120 % ou des textes signés à 80 % faire l'objet d'une opposition à 60 %). Et puis, l'accord ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des catégories de personnel, il est logique que le poids électoral de chaque syndicat signataire soit déterminé en fonction de son audience dans ce périmètre-là.

3 QUESTIONS

► L'exercice du droit d'opposition ?

La règle jurisprudentielle ne vise explicitement (parce que tel était le problème soulevé en l'espèce) que la question de la signature de l'accord intercatégoriel par la CFE-CGC. Mais il n'est nulle raison que sa portée y soit circonscrite. Elle doit ainsi normalement trouver à s'appliquer aux conditions d'exercice du droit d'opposition, signature et opposition relevant d'un même « champ » (celui de la validité de l'accord) et des mêmes exigences (celles d'un seuil minimal de suffrages). Ainsi, on peut écrire, en paraphrasant la formule de la chambre sociale de la Cour de cassation, qu'un syndicat représentatif affilié à la CFE-CGC peut, avec les syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, son audience électorale,

rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cette opposition.

► Signer en solitaire ?

Mais la question essentielle que pose l'arrêt du 31 mai 2011 est sans doute ailleurs. Une incise, dont on a fait abstraction jusqu'à présent, ne peut manquer de retenir l'attention : un syndicat représentatif catégoriel peut, avec les syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel. « Avec les syndicats intercatégoriels »! Qu'est-ce à dire? Trois interprétations sont possibles; les deux premières se rejoignent. On peut considérer d'abord que ces quelques mots signifient que ce n'est que lorsque la signature du syndicat catégoriel vient en renfort de celle(s) d'une ou de plusieurs organisations généralistes qu'il n'est pas nécessaire d'établir sa représentativité intercatégorielle. On peut y voir ensuite simple référence aux faits de l'espèce ne contribuant pas à modeler la teneur normative de l'énoncé prétorien. Dans l'un et l'autre cas, l'on admet que le syndicat CFE-CGC peut conclure, seul, un accord intercatégoriel, ce qui suppose nécessairement, invariablement, qu'il puisse faire état d'un score électoral d'au moins 30 % des suffrages exprimés tous collèges confondus (audience qui absorbe celle nécessaire pour être reconnu représentatif dans l'ensemble des catégories de personnel¹⁵)!

Reste une troisième lecture : l'interdiction totale pour le syndicat CFE-CGC de signer seul un accord collectif intercatégoriel. Point de solitude possible en ce domaine, le « principe de spécialité », fermant la porte à une représentativité intercatégorielle, s'y opposerait fermement! L'organisation catégorielle ne pourrait ainsi apporter sa « légitimité électorale » que si l'organisation intercatégorielle a dans le même temps apporté sa légitimité statutaire¹⁶. Cette position n'est pas, à notre sens, celle retenue par la chambre sociale. On le pense pour trois raisons. D'abord parce qu'une telle analyse s'inscrirait à rebours de la jurisprudence antérieure qui autorisait un syndicat CFE-CGC à signer seul un accord intercatégoriel dès lorsqu'il avait fait la preuve de sa représentativité pour l'ensemble des catégories de personnel¹⁷. Or, la loi du 20 août 2008 n'offre nul ressort juridique nouveau pour remettre en cause cette orientation. Ensuite, parce qu'il serait tout de même un peu paradoxal de refuser à la CFE-CGC de signer un accord intercatégoriel lorsqu'elle fait état d'une audience de 30 % (ou plus) des suffrages tous collèges confondus, et de l'autoriser à le faire, avec des syndicats intercatégoriels, lorsqu'elle ne pèse que 1 % (score très faible qui peut néanmoins faire la différence et permettre aux signataires d'atteindre la fatidique barre des 30 %)¹⁸. Enfin, et plus fondamentalement, parce que l'absence de représentativité dans le champ d'application personnel de l'accord conjuguée à la vocation statutaire du

○○○ d'entreprise et dans le second (dont l'objet est seulement d'étendre à l'établissement la faculté ouverte dans le premier) la conclusion des accords...
13. Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.507.
14. J. Pélissier, G. Auzero, E. Dockès, « Droit du travail », Dalloz, 2010, 25^e Ed., n° 903, p. 992; P.-H. Antonmattéi, art. précit., p. 91 : « La combinaison des textes n'exclut pas une représentativité intercatégorielle d'un syndicat catégoriel en application de l'article L. 2122-1 tel qu'interprété par la Cour de cassation. Il suffit ainsi que le collège des cadres soit nettement plus important que les autres pour que les suffrages obtenus dans ce seul collège permettent d'accéder aux 10 % sur l'ensemble des catégories. »

15. Même s'il est vrai que cette représentativité dans l'ensemble des catégories de personnel ne devrait pas pouvoir résulter, au regard du caractère cumulatif des critères légaux de représentativité, de la seule audience électorale du syndicat catégoriel...
16. L. Flament,

« La représentativité après la loi du 20 août 2008 : nouvelles questions », JCP S, 8 sept. 2009, p. 1386.

17. Cass. soc., 24 juin 1998, Bull. civ. V, n° 346; Cass. soc. 7 nov. 1990, Bull. civ. V, n° 525.

18. V. L. Flament, art. précit. et note sous CA Paris, 14 janv. 2010, JCP S, 13 avr. 2010, p. 1152.

syndicat – qui fonde cette dernière lecture – devraient aussi, logiquement, lui fermer les portes de la négociation intercatégorielle, même soutenue par des organisations généralistes. Or, cette voie – que d’aucuns préconisent¹⁹ – n’est manifestement pas celle empruntée par la Cour de cassation dans son arrêt du 31 mai 2011.

► Et l'accord catégoriel ?

La règle posée dans l’arrêt du 31 mai 2011 par la chambre sociale invite à se poser, en marge du problème soulevé dans cette affaire, une dernière question, dans le champ des accords catégoriels. Un syndicat intercatégoriel représentatif peut-il signer un accord catégoriel concernant un collègue pour lequel il n’aurait pas atteint 10 % des suffrages exprimés ?

Sa représentativité intercatégorielle l’habilite-t-il à négocier dans chaque collègue peu important l’audience qu’il y a obtenue ? Représentatif pour le tout, le syndicat l’est-il nécessairement pour chacune de ses parties ? La doctrine semble ici fort partagée. Or, l’orientation donnée à sa jurisprudence par la Cour de cassation dans son arrêt du 31 mai suggère une réponse. En ne conditionnant pas l’aptitude du syndicat catégoriel à signer un accord intercatégoriel à la démonstration de sa représentativité au sein de l’ensemble des catégories de personnel, la chambre sociale n’opère-t-elle pas en effet une dissociation, une *déconnexion*, également transposable au domaine des accords catégoriels ? Battu en brèche ici, l’article L. 2231-1 du Code du travail ne devrait-il pas l’être également là ? Malaise, encore... ■

19. P.-H. Antommatté, *art. précit.*, p. 93 : « Comment peut-on justifier la prise en compte d'un résultat inférieur à 10 % dans le collège concerné d'un syndicat représentatif sur l'ensemble des collèges alors qu'un syndicat intercatégoriel qui n'a pas franchi la barre des 10 % sur l'ensemble des collèges est privé du droit de négocier, alors que sur ce collège spécifique, il a obtenu plus de 10 % ? Égalité de traitement oblige, une organisation intercatégorielle représentative dans l'entreprise ne devrait participer à une négociation catégorielle que si elle est aussi représentative dans ce collège. » On ne peut qu'approuver...

LE TEXTE DE L'ARRÊT

Attendu, selon l’arrêt attaqué (*Paris, 14 janvier 2010*), qu’à la suite de l’entrée en vigueur de la loi du 21 août 2007, relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs, un avenant modifiant le dispositif conventionnel antérieur, notamment un accord du 20 février 2006, a été conclu le 1^{er} janvier 2008 au sein de la Régie autonome des transports parisiens ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat Sud RATP fait grief à l’arrêt de le débouter de sa demande d’annulation de l’avenant au protocole d’accord relatif au droit syndical et à l’amélioration du dialogue social à la RATP du 1^{er} janvier 2008, alors, selon le moyen :
1/ qu’une organisation syndicale catégorielle ne peut valablement signer un accord collectif qui concerne l’ensemble des salariés que si elle démontre qu’elle est représentative pour toutes les catégories de personnel ; qu’il s’ensuit qu’à défaut de rapporter une telle preuve, les résultats qu’elle a obtenus aux élections ne peuvent être pris en compte pour déterminer si l’accord collectif a recueilli la signature des organisations syndicales majoritaires aux élections ; qu’en l’espèce, par application du protocole d’accord de droit syndical RATP du 20 février 2006, la validité d’un accord est soumise à la signature de syndicats représentant au moins 35 % des suffrages exprimés lors des dernières élections ; qu’ayant relevé que la CFE-CGC, syndicat catégoriel, avait signé l’avenant au protocole d’accord relatif au droit syndical et à l’amélioration du dialogue social à la RATP du 1^{er} janvier 2008 qui visait l’ensemble des agents et en incluant cependant le chiffre de 5,56 % de suffrages exprimés obtenus par la CFE-CGC dans le pourcentage de 35,69 % obtenu par l’ensemble des signataires de l’avenant, sans constater que la CFE-CGC était représentative de l’ensemble des catégories d’agents, la cour d’appel a violé l’article 13 du titre III du protocole d’accord précité du 20 février 2006 ;

2/ que le syndicat catégoriel est celui qui a pour objet de défendre les intérêts professionnels d’une catégorie de salariés, peu important qu’il soit ou non affilié à une confédération syndicale catégorielle ; qu’en déniant la qualité de syndicat catégoriel au syndicat Giso/CGT dont les statuts établissent qu’il a pour objet de représenter exclusivement les agents d’exécution des départements maintenance, soit la catégorie des ouvriers, à l’exclusion des agents de maîtrise et des cadres du département maintenance, des agents des départements RER, Bus et Métro, et des agents des départements du tertiaire, et qu’il n’a vocation à présenter des candidats que dans le premier collège du département maintenance, au motif inopérant qu’il est affilié à une organisation non catégorielle – la CGT – la cour d’appel a violé l’article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu’un syndicat représentatif catégoriel peut, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, et sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d’entreprise intéressant l’ensemble du personnel, son audience électorale, rapportée à l’ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord ;

Et attendu qu’après avoir constaté que l’accord du 1^{er} janvier 2008 avait été négocié et signé par des syndicats représentatifs intercatégoriels, c’est à bon droit que la cour d’appel a décidé que le syndicat affilié à la CFE-CGC et le Giso/CGT, peu important que ce dernier représente ou non toutes les catégories de personnel, tous deux représentatifs, pouvaient aussi participer aux négociations et à la signature de cet accord et que leur score électoral, rapporté à l’ensemble des votants, devait être pris en compte pour déterminer si les signataires représentaient ou non 35 % des votants lors des dernières élections, comme exigé par l’accord du 20 février 2006 ; que le moyen qui n’est pas fondé en sa première branche est inopérant en sa seconde ;

Sur le second moyen :

Attendu qu’il n’y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l’admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

► *Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-14.391 P + B*