

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Elections professionnelles - décompte des effectifs - salariés mis à disposition - information due aux organisations syndicales représentatives

Tribunal d'instance de Villeurbanne, 5 novembre 2019, RG n° 11-19-003408

EXPOSÉ DES FAITS

Dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Economique, une société convoque les organisations syndicales représentatives à la négociation du protocole préélectoral au mois d'août 2019.

Un débat s'instaure dans ce cadre entre la société et les organisations syndicales représentatives quant au décompte de l'effectif. L'effectif tel que calculé par la société est de 49,46 ETP et tangente donc le seuil décisif de 50 salariés.

Les organisations syndicales représentatives estiment pour leur part que certains salariés, notamment le directeur d'agence mis à disposition par la holding, n'ont pas été correctement intégrés au calcul. Elles demandent en conséquence la communication de documents justifiant de l'effectif de la société et des mises à disposition de personnel.

La société ne répondra que partiellement aux demandes en refusant de communiquer tant la D.S.N. (ex. DADS) que les conventions d'animation et de prestations intra-groupe.

Les organisations syndicales représentatives refuseront donc de signer le protocole d'accord préélectoral et la société arrêtera de manière unilatérale les modalités d'organisation de l'élection et la liste électorale.

Le syndicat SUD a donc saisi le Tribunal d'Instance aux fins de suspendre le processus électoral, annuler la décision unilatérale et la liste électorale, fixer l'effectif et ordonner la communication d'éléments complémentaires.

Parmi les nombreux points débattus devant le Tribunal d'Instance de Villeurbanne, deux méritent une attention plus particulière.

Le premier point porte sur les conditions de prise en compte dans l'effectif du directeur d'agence, qui est salarié de la Holding mais assure la direction effective et opérationnelle dans les locaux de la société. Celui-ci intervient dans le cadre d'une convention d'animation et de prestation de service intra-groupe.

Le Tribunal d'Instance de Villeurbanne constate que si le directeur d'agence n'est pas salarié de la société, il est présent de manière effective dans les locaux, partage au quotidien les conditions de vie des salariés et est intégré de façon étroite et permanente à la communauté de travail. Cette présence et intégration est effective depuis plus d'un an.

Dès lors, le Tribunal d'Instance relève que les conditions légales de prise en compte dans l'effectif d'un salarié mis à disposition sont remplies.

Il rappelle ensuite que pour pouvoir prétendre à la non prise en compte au titre de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux conventions d'animation et de prestations de services, il appartient à la société de produire ladite convention aux débats et à l'appui de sa démonstration. Ce qu'elle ne fait pas au cas présent.

Le Tribunal conclut donc à la prise en compte du directeur d'agence dans les effectifs et rectifie à la hausse l'effectif de référence.

Par ailleurs, le Tribunal rappelle dans cette décision que dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral les organisations syndicales représentatives doivent avoir accès non seulement au registre du personnel, contrats de travail et de mise à disposition, mais également à la Déclaration Sociale Nominative. La société ne peut en la matière s'abriter derrière la confidentialité des données.

OBSERVATIONS

Au terme d'un long marathon jurisprudentiel le législateur a figé à l'article L 1111-2 du Code du Travail les conditions de prise en compte à l'effectif de référence d'une entreprise des salariés mis à disposition. Sont ainsi pris en compte « les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ».

Il y a donc une double condition de prise en compte : la présence physique dans les locaux et une condition de durée (au moins un an).

Le Tribunal d'Instance fait ici une juste application des textes, en constatant tant la présence effective dans les locaux de la société du Directeur d'Agence que la durée minimale d'un an de présence.

Il y a rajouté des critères d'intégration à la communauté de travail et de partage au quotidien les conditions de vie des salariés. En cela le Tribunal d'Instance reprend les exigences de la jurisprudence de la Cour de cassation. Les salariés mis à disposition doivent être intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice (Soc. 28/02/2007 n°06-60.171), c'est-à-dire partager les conditions au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs (Soc. 13/11/2008 n°07-60.434).

La société s'appuyait sur le fait que la mise à disposition intervenait sur la base d'une convention d'animation et de prestations de services intra-groupe pour invoquer la non prise en compte au titre d'un arrêt de la Chambre Sociale du 11 mai 2016 (n°15-12.922).

Le Tribunal balaise cet argument en constatant un défaut de preuve de la part de la société. La convention en question n'étant pas versée aux débats, la position du Tribunal s'imposait.

Il est cependant intéressant de relever quela production de la convention aurait requis son analyse précise et n'aurait probablement rien changé à l'issue. En effet, dans l'arrêt de la Chambre Sociale invoqué par le défendeur, les éléments factuels tels que repris dans le moyen de pourvoi victorieux démontrent que c'est l'analyse concrète de la convention qui a conduit à la non prise en compte et non sa nature intrinsèque.

En effet, cette convention liait la holding non seulement avec la société en question mais plusieurs autres filiales et les cadres concernés partageaient leur temps et leur présence physique entre l'ensemble des filiales. Les conditions de présence et d'intégration au collectif de travail n'étaient donc mécaniquement pas remplies.

Dans l'affaire soumise au Tribunal d'Instance de Villeurbanne, la situation factuelle était toute autre. Le directeur d'agence intervenait à temps plein pour cette

seule filiale et y était physiquement présent en continuité. On voit donc difficilement ce qui aurait pu conduire à l'écarter de l'effectif de référence.

Sur le second point du jugement, le Tribunal reprend la jurisprudence constante de la Cour de cassation relative à l'obligation de communiquer la DADS devenue DSN.

Pour l'avenir, le sujet pourrait être à examiner au regard de l'angle nouveau du droit des données et du R.G.P.D. L'existence d'autres documents permettant des recoupements d'effectif n'ôte-t-elle pas un intérêt légitime à la communication des données ? Le débat ne semble pas avoir été abordé aussi directement sous cet angle et la jurisprudence sera certainement amenée à réaborder cette question dans les prochaines années.

Dorian JARJAT
Avocat au Barreau de Lyon
jarjat@renaud-avocats.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

«La Cour de cassation a jugé que les salariés cadres effectuant, via une convention d'animation et de prestations de services, des prestations (...) n'ont pas à être comptabilisés dans les effectifs en tant que salarié mis à disposition.

La société EPPSI se contente de se rapporter à cette jurisprudence sans produire la convention d'animation et de prestation de services de Monsieur X ou tout autre élément permettant de considérer que ce cadre n'est pas mis à disposition de la société EPPSI bien qu'il y travaille.

Or, le directeur d'agence est intégré de façon étroite et permanente à la communauté de travail et est présent dans les locaux de la société EPPSI depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de vie commune et générant des intérêts communs.

Aussi, faute pour la société EPPSI de démontrer en quoi son directeur d'agence devrait être exclu de ses effectifs en produisant une convention d'animation et de prestations de services ce dernier sera considéré (...) comme mis à la disposition de la société EPPSI et devra être compté dans l'effectif ».

Tribunal d'Instance Villeurbanne,
5 Novembre 2019 RG n°11 19 003408
SYNDICAT SUD / SAS EUROPE PROPRIETE PARTENAIRE INDUSTRIEL