

« Attendu que pour répondre à l'exigence d'exhaustivité et d'objectivité, l'enquête devait consister à entendre la totalité des collaborateurs de Marc LEGRAND dès lors que la société HBVS a entendu se prévaloir à l'encontre de Marc LEGRAND d'agissements de harcèlement moral à l'égard de ses collaborateurs sans distinguer si ceux-ci relèvent du pôle développement ou du pôle patrimoine ».

Cour d'Appel de LYON, 29 juin 2018 RG 16/09079

« Attendu que, pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que, pour répondre à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité, l'enquête interne diligentée par l'employeur devait consister à entendre la totalité des collaborateurs

du salarié puisque, dans la lettre de licenciement, l'employeur s'était prévalu à l'encontre du salarié d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs ; qu'ainsi, dès lors que seule la moitié de ces collaborateurs, appartenant, en outre, presque tous à un seul des deux services dirigés par le salarié, avait été entendue, l'enquête interne devait être écartée des débats ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ; »

Cour de Cassation, 8 janvier 2020 Pourvoi N° 18-20.151

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Election professionnelles - salarié représentant l'employeur - électorat et éligibilité (oui)

Tribunal judiciaire de Chambéry, 22 septembre 2020, RG n° 20/00268

EXPOSE DES FAITS

Dans le cadre de la mise en place du Comité Social et Economique, une société affiche la liste électorale le 28 août 2020. Sur cette liste ne figure pas un cadre « responsable de site et directeur de production » qui est par ailleurs représentant de section syndicale depuis le début de l'année 2020.

Ce dernier saisit le Tribunal Judiciaire de Chambéry le 31 août 2021 aux fins de voir modifier la liste électorale en l'incluant comme électeur et éligible puis ordonner le décalage du processus électoral afin qu'il puisse présenter sa candidature.

Devant le Tribunal Judiciaire de Chambéry l'employeur justifie l'exclusion de ce cadre de la liste électorale en invoquant le fait qu'il participait aux réunions du C.H.S.C.T. en qualité de représentant de l'employeur et en signait les P.V. et qu'il participait aux réunions du Comité d'entreprise. L'employeur en conclut que ce cadre assurait sa représentation devant les instances représentatives du personnel ce qui conformément à l'état de la jurisprudence le rendait inéligible.

Le cadre requérant pour sa part argumente sur le fait qu'il ne dispose plus d'aucune délégation de pouvoirs depuis le 1er avril 2019, le pouvoir de présider les réunions des instances représentatives étant détenu depuis cette date uniquement par sa supérieure hiérarchique.

Le Tribunal Judiciaire de Chambéry rappelle que l'assimilation à l'employeur qui exclut le salarié de l'électorat et de l'éligibilité s'apprécie de deux façons :

- Par l'existence d'une délégation de pouvoir transférant les prérogatives de l'employeur au salarié

- Par la représentation de l'employeur par le salarié aux instances représentatives du personnel

Le Tribunal Judiciaire de Chambéry rappelle que s'agissant d'une restriction au droit d'être électeur et

candidat aux élections professionnelles, ces restrictions doivent être appréciées strictement.

Au regard du premier critère le Tribunal Judiciaire de Chambéry constate que le salarié a été titulaire d'une délégation de pouvoirs relatives aux instances représentatives du personnel à compter du 1er janvier 2016 mais que celle-ci a ensuite été confiée à sa seule supérieure hiérarchique à compter du 1er avril 2019. Il en conclut donc que ce premier critère d'assimilation n'est pas rempli.

Au regard du second critère, le Tribunal Judiciaire de Chambéry relève que le cadre représentait son employeur aux réunions du CHSCT et que sa fiche de poste indique qu'il supplée la direction générale dans l'animation des réunions mensuelles du CSE et qu'il préside des réunions CSE hygiène et sécurité. Pour autant, le Tribunal Judiciaire de Chambéry constate qu'aucune délégation de pouvoir écrite n'a été établie pour ce faire et en conclut que le requérant doit donc être considéré comme électeur et éligible.

OBSERVATIONS

Cette décision du Tribunal Judiciaire de Chambéry nous rappelle tout d'abord le caractère préélectoral du contentieux sur l'électorat et l'éligibilité. Conformément aux articles L 2314-32 et R2314-24 du Code du travail la contestation relative à l'électorat est portée devant le Tribunal Judiciaire par voie de requête dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale. Cette particularité permet ainsi de purger les points litigieux en amont et de tenir les élections dans un cadre sécurisé quant aux électeurs et candidatures.

Sur le fond, le Tribunal Judiciaire de Chambéry rappelle fort à propos l'existence de deux critères conduisant à assimiler un salarié à l'employeur et de ce fait à son exclusion de l'électorat et de l'éligibilité. Ces critères ont d'ailleurs été rappelés le 31 Mars 2021 par la Chambre Sociale de la Cour de cassation en ces termes : « Il résulte

des articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail que ne peuvent ni exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel. » (Cass. Soc. 31 mars 2021 n°19-25.233).

Le critère de l'existence d'une délégation de pouvoir n'appelait pas ici de débat sérieux. En effet, au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation cette délégation doit être écrite et particulière. En l'espèce, le salarié requérant n'était plus titulaire d'une délégation de pouvoirs écrite. L'existence d'une fiche de poste ne pouvait valoir délégation de pouvoirs écrite dès lors qu'une délégation écrite avait été donnée à une autre salariée sur les points en débat.

Concernant l'appréciation du second critère l'analyse du Tribunal Judiciaire de Chambéry semble en revanche beaucoup plus contestable.

Le Tribunal Judiciaire de Chambéry effectue un lien entre le premier et le second critère d'appréciation en considérant qu'il n'y a pas de représentation de l'employeur puisqu'aucune délégation de pouvoir écrite n'a été établie quant à la conduite des réunions de C.S.E. Ce faisant le Tribunal Judiciaire de Chambéry vient cumuler les deux critères d'appréciation qui sont pourtant des critères alternatifs dans la jurisprudence constante de la Cour de cassation. Dans l'arrêt de la Chambre Sociale du 31 mars 2021 précédemment cité, la Cour de cassation retient en effet le critère de représentation effective de l'employeur devant les institutions représentatives du personnel alors même qu'il ressort de l'arrêt qu'il n'existait

aucune délégation de pouvoirs écrite au bénéfice des salariés concernés.

Le Tribunal Judiciaire de Chambéry aurait du en lieu et place se positionner sur l'effectivité ou non de la représentation de l'employeur devant le CHSCT qui était invoquée. Le jugement fait en effet apparaître que le salarié requérant participait aux réunions du C.H.S.C.T. en qualité de représentant de l'employeur et en signait les P.V.

Cette participation n'était-elle plus effective depuis plusieurs mois ce qui pourrait valablement conduire à l'écarter ? En effet, la Cour de cassation a eu l'occasion de confirmer qu'un directeur d'association qui ne présidait plus les réunions d'instance depuis plus d'un an ne peut être écarté de l'électorat (Cass. Soc. 8 décembre 2010 n10-60.045).

Un autre motif conduisant à écarter une représentation effective pourrait tenir au rôle réellement tenu par l'intéressé durant ces réunions au cours des derniers mois. Une simple fonction de support technique à la présidente de l'instance pourrait par exemple conduire à écarter une représentation effective.

Les attendus du jugement du Tribunal Judiciaire de Chambéry ne permettent cependant pas d'établir avec précision le niveau d'engagement du salarié dans les instances représentatives au cours des derniers mois. Un manque de précision factuelle qui ne permet de pas d'apprécier pleinement la pertinence juridique de la solution retenue.

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

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Les éléments du dossier permettent de retenir que Monsieur L disposait d'une délégation écrite de pouvoir, la dernière datant du 1er janvier 2016. (...) Ainsi, Madame H, directrice de la société LEBORGNE, bénéficie d'une large délégation de pouvoirs consentie le 1er avril 2019.

Concernant Monsieur, aucune délégation de pouvoir consentie sous l'égide de la société n'est versée aux débats, pas plus qu'il n'est fourni de courriers d'embauche, ou de notification de sanctions disciplinaires ou de licenciements signés du requérant.

Monsieur représentait son employeur. I aux réunions du CHSCT et signait à ce titre les procès-verbaux. Toutefois, la délégation de pouvoir de Madame H lui attribue la présidence des réunions du

comité d'entreprise, sans que cette présidence ait été déléguée, La fiche de poste du requérant du 13 février 2020 mentionne qu'il supplée la direction générale dans l'animation des réunions mensuelles du comité social et économique et qu'il préside les réunions CSE hygiène et sécurité de la société (mandat donné par la direction générale). Toutefois, en l'absence d'une délégation écrite de pouvoir, la représentation de l'employeur par Monsieur L aux institutions représentatives du personnel de la société n'est pas établie.

Il sera donc considéré que le requérant doit bien être inscrit sur la liste électorale et bénéficie également du droit d'éligibilité ».

Tribunal Judiciaire de Chambéry, Pole Social, 22 septembre 2020 – RG n°20/00268
Monsieur L / SAS LEBORGNE

Comité social et économique - consultation sur la politique sociale - accès de l'expert à l'information sur les rémunérations (oui)

Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale C, 22 octobre 2020, RG n° 20/01395

L'arrêt objet de ce bref commentaire est assez symptomatique de la réticence des entreprises à assumer une certaine transparence à propos des rémunérations versées à leurs collaborateurs, quitte à entraver le droit des représentants du personnel à accéder à une information loyale et suffisamment précise pour leur permettre de négocier dans des conditions éclairées.

Dans cette affaire, la société stéphanoise Casino

Services avait initié, à la fin de l'année 2019, la procédure d'information consultation du comité social et économique qui doit être annuellement consacrée au vaste sujet de « la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi », qui constitue l'un des 3 blocs de consultations dites « récurrentes » dessinés par la loi Rebsamen (article L2312-17 du code du travail). Le CSE a dans ce contexte décidé, afin de disposer d'une information tout à la fois intelligible et spécialisée, de s'adjoindre les services d'un expert-comptable, en