

■ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

494-3 **Échec des négociations du protocole électoral et saisine de la Direccte pour répartir les salariés dans les collèges : il n'est pas nécessaire de formaliser un PV de désaccord**

Redlink
Société d'avocats



Déborah Fallik,
Avocate associée en
droit social,
Redlink

Cass. soc., 22 janv. 2020, pourvoi n° 19-12.896, arrêt n° 100 FS-P+B

Éclairage de la Cour de cassation sur :

- l'absence de formalisation d'un PV de désaccord à l'issue de négociations d'un accord préélectoral préalablement à la saisine de la Direccte chargée de la répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la possibilité de saisir la Direccte afin de procéder à la répartition du personnel dans les collèges électoraux, y compris si les mandats des représentants du personnel ont expiré lors de la saisine.

Le contexte juridique

Lors de l'organisation des élections professionnelles portant sur la mise en place d'un CSE, l'article L. 2314-3 du Code du travail précise que la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un **accord entre l'employeur et la majorité des organisations syndicales** ayant participé à sa négociation.

Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et qu'**aucun accord** ne peut être obtenu, **la Direccte doit être saisie pour décider de la répartition des salariés dans les collèges électoraux.**

La saisine de l'autorité administrative suspend alors le processus électoral jusqu'à la décision administrative et **entraîne la prorogation des mandats** des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Les faits de l'arrêt

Lors de la mise en place d'un comité social et économique (CSE), une société et une organisation syndicale conviennent d'une prorogation de quatre mois des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du conseil de discipline.

Par décision unilatérale, une prorogation des mandats a été décidée jusqu'au 7 octobre 2018 par l'employeur : cette prorogation unilatérale (et donc non conforme) a été contestée par le syndicat devant le tribunal de grande instance.

Après trois réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral, la société a saisi l'autorité administrative le 19 septembre 2018, afin qu'elle rende une décision sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux.

La Direccte a procédé à la répartition des salariés dans les collèges électoraux.

L'organisation syndicale salariale a contesté cette décision devant du juge d'instance en invoquant que :

- d'une part, la prorogation unilatérale des mandats étant invalide, la Direccte ne pouvait pas statuer sur la demande de la société ;

- et, d'autre part, l'employeur aurait saisi la Direccte alors que les négociations n'étaient pas terminées puisqu'aucun procès-verbal de désaccord n'avait été formalisé.

"La Cour de cassation confirme que la réglementation n'impose pas de formalisme".

La position de la Cour de cassation

La Cour de cassation a confirmé la décision du tribunal d'instance en ces termes :

« le tribunal d'instance ayant constaté que le délégué syndical avait obtenu la communication des informations qu'il demandait quant aux effectifs, que **le syndicat avait participé à la négociation d'un protocole électoral** à l'occasion de trois réunions les 23, 31 août et 12 septembre 2018 et que **ces négociations n'avaient pas abouti à un accord**, en a déduit exactement que l'article L. 2314-13 du Code du travail était applicable ;

Attendu, ensuite, que le tribunal d'instance a retenu à bon droit que les dispositions de l'article L. 2314-13 du Code du travail relatives à la saisine de l'autorité administrative sont applicables en l'absence d'accord, **quand bien même les mandats des élus en cours sont expirés** ».

Décryptage

La Cour de cassation confirme donc que la réglementation n'impose pas de formalisme pour constater l'échec des négociations avant de saisir la Direccte.

La question méritait d'être posée sachant que, en matière de fixation du nombre d'établissements distincts, la fixation unilatérale par l'employeur doit, comme l'a rappelé la Cour de cassation, être précédée d'un échec de négociations **sincères et loyales** (Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 18-22.948).

En l'espèce, la situation était différente puisque 3 réunions de négociations s'étaient tenues sur une période de près de 3 semaines.

Toutefois, l'organisation syndicale tentait d'invoquer de ne pas avoir été destinataire du registre du personnel et des documents permettant de contrôler le respect des dispositions conventionnelles pour démontrer une absence de loyauté dans la négociation.

Cet argument est rejeté, le tribunal ayant constaté que le délégué syndical avait été destinataire des informations demandées.

Se posait alors la question de la formalisation de l'échec des négociations.

Fort heureusement, la Cour de cassation n'a pas imposé un formalisme non prévu par la réglementation. La signature imposée à un procès-verbal de désaccord serait d'autant plus préjudiciable que chaque partie reste libre de signer, ou non, un tel acte. Ainsi, l'employeur pourrait se retrouver dans une situation de blocage ne permettant pas d'avancer dans la mise en œuvre du processus électoral.

L'échec des négociations sera donc apprécié au cas par cas. Il restera dès lors à apprécier en pratique la loyauté des négociations engagées afin de pouvoir constater leur échec éventuel.

À défaut de conclusion d'un procès-verbal signé par les deux parties, il sera préconisé un compte rendu de synthèse rappelant le contenu des réunions de négociations et l'état des dernières propositions de chacune des parties afin d'acter du contenu et de l'échec des négociations.

"À nouveau, la Cour de cassation fait preuve de pragmatisme".

Enfin, l'organisation syndicale souhaitait tirer argument de l'expiration des mandats, avant la saisine de la Direccte par l'employeur, pour soutenir que cette saisine serait nulle.

En effet, le Code du travail précise expressément que la saisine de la Direccte, chargée de répartir les sièges au sein des collèges en cas d'échec des négociations, entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

À nouveau, la Cour de cassation a fait preuve de pragmatisme en jugeant que les dispositions issues de l'article L. 2214-13 du Code du travail sont applicables en l'absence d'accord trouvé entre les parties, quand bien même les mandats des élus en cours seraient expirés.

La solution est logique et le contraire aurait abouti à une situation impossible puisque, faute d'accord trouvé avec les organisations syndicales et face à l'expiration des mandats, l'employeur aurait été maintenu dans une situation d'entrave illogique et contraire à la philosophie du texte qui veut favoriser la mise en place d'instances représentatives du personnel.

TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

Le syndicat départemental CGT des trans[...]

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Nice, 15 février 2019), que pour mettre en place le comité social et économique, la société Rapides Côte d'Azur (la société) et le syndicat départemental CGT des transports 06 (le syndicat) sont convenus le 9 août 2017 d'une prorogation de quatre mois des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du conseil de discipline ; qu'une décision unilatérale de prorogation des mandats jusqu'au 7 octobre 2018 a été prise par l'employeur et contestée par le syndicat devant le tribunal de grande instance ; qu'après trois réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral des 23, 31 août et 12 septembre 2018, la société a saisi l'autorité administrative le 19 septembre 2018, afin qu'elle rende une décision sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux ; que le directeur régional des entreprises, de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a pris une première décision le 16 novembre 2018, retirée par une décision du 27 novembre suivant, statuant à nouveau ; que cette décision a été contestée par le syndicat devant le tribunal d'instance, par une requête du 3 décembre 2018 ;

[...]

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat fait grief au jugement de rejeter la demande en annulation de la décision rendue par le Direccte le 27 novembre 2018 alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2314-13 du code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, et que lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de ces répartitions entre les collèges électoraux ; que l'échec de la négociation lié au défaut d'information de l'employeur lui est imputable ; que l'autorité administrative ne saurait alors être saisie en application du texte précité, les parties ne pouvant dès lors qu'être renvoyées à poursuivre les négociations ; [...]

2°/ que l'article L. 2314-13 du code du travail donne compétence à la Direccte pour statuer sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux lors-

qu'aucun accord ne peut être obtenu entre l'employeur et les organisations syndicales ; que l'existence d'un désaccord sur les dites répartitions constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte ; [...]

3°/ qu'en tout état de cause, la saisine de l'autorité administrative en application de l'article L. 2314-13 du code du travail ne peut intervenir prématurément pendant les pourparlers et suppose la formalisation d'un constat de désaccord ; [...]

4°/ que l'article L. 2314-13 du code du travail dispose que la saisine de l'autorité administrative entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ; que l'existence de mandats en cours constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte en vue de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges et de la prorogation des mandats ; qu'en décidant toutefois que les dispositions légales ne subordonnaient pas expressément la recevabilité de la saisine de la Direccte au fait que les mandats électoraux soient toujours en cours, le tribunal a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

5°/ qu'en jugeant la saisine de la Direccte justifiée, quand il constatait que les mandats des élus expiraient le 7 février 2018 et que la DUE relative à leur prorogation n'avait pas pu être prise avant le 1^{er} mars 2018, ce dont il résultait que les mandats litigieux avaient expiré au moment de la saisine de la Direccte le 19 septembre 2018, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

6°/ que pour juger la saisine de la Direccte justifiée, le tribunal a retenu que la DUE relative à la prorogation des mandats avait été adoptée après expiration de ces derniers en raison d'une « obstruction manifeste » de la CGT ; qu'en statuant ainsi, quand l'article 9 II 3 o de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoyait que l'employeur peut décider unilatéralement de proroger les mandats arrivant à échéance au cours de l'année 2018 après consultation du comité d'entreprise, ce dont il résultait qu'il ne pouvait être reproché au syndicat CGT d'avoir empêché l'employeur de prendre la DUE litigieuse, le tribunal a violé l'article 9 II 3 o de l'ordonnance précitée ;

7°/ que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en se bornant à retenir, pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, qu'il ne résultait aucunement des dispositions de l'article

L. 2314-13 du code du travail ni de celles auxquelles ces dernières renvoient que l'autorité administrative était soumise au principe du contradictoire dans le cadre de son processus décisionnel, quand l'article L. 121-1 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que les décisions individuelles qui doivent être motivées en application de l'article L. 211-2 sont soumises au respect d'une procédure contradictoire préalable, et que l'article L. 211-2 susvisé dispose que doivent être motivées les décisions administratives individuelles défavorables, le tribunal a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

8°/ que pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, le tribunal a retenu que « s'[il] s'impos[ait] naturellement à l'autorité judiciaire, instance de recours de la décision prise par l'autorité administrative notamment en l'espèce, ce principe ne s'appliqu[ait] pas, sous peine de nullité en tout état de cause, à l'autorité administrative ayant rendu la décision contestée » ; qu'en statuant ainsi, sans dire en quoi le principe litigieux ne s'appliquait pas à la Direccte en l'espèce, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

9°/ qu'en retenant, pour écarter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, que l'employeur avait « de surcroît transmis à la Direccte tous les documents utiles nécessaires à sa prise de décision », quand le principe en cause imposait que les pièces litigieuses soient transmises au syndicat CGT, le tribunal a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que le tribunal d'instance ayant constaté que le délégué syndical avait obtenu la communication des informations qu'il demandait quant aux effectifs, que le syndicat avait participé à la négociation d'un protocole électoral à l'occasion de trois réunions les 23, 31 août et 12 septembre 2018 et que ces négociations n'avaient pas abouti à un accord, en a déduit exactement que l'article L. 2314-13 du code du travail était applicable ;

Attendu, ensuite, que le tribunal d'instance a retenu à bon droit que les dispositions de l'article L. 2314-13 du code du travail relatives à la saisine de l'autorité administrative sont applicables en l'absence d'accord, quand bien même les mandats des élus en cours sont expirés ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses trois dernières branches dès lors que le jugement du tribunal d'instance, qui a statué sur le fond, s'est substitué à la décision du Direccte, n'est pas fondé pour le surplus ;