

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Organisations syndicales – Liste électorale – Adresse du domicile des salariés (trois espèces).

Première espèce : TRIBUNAL D'INSTANCE DE VERSAILLES 21 novembre 2002
FNTC CGT et a. contre CFTC Bouygues et a.

Par requête enregistrée au greffe le 01-10-03, sous le n° 1622/02, la SA Bouygues Travaux Publics a saisi le Tribunal d'instance de Versailles à l'encontre de la Confédération Générale du Travail (CGT), en validation du protocole d'accord préélectoral établi et signé le 20-09-02 par les seuls syndicats FO, CFTC et CFTD, préalablement au renouvellement des mandats des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel et membres du comité d'entreprise), les élections ayant été initialement prévues pour se tenir en ce qui concerne le premier tour de scrutin le 24-10-02.

Elle a fait valoir que le protocole avait été établi sur la base de celui validé par jugement du même tribunal en date du 06-01-00, et que les élections postérieures avaient été validées judiciairement le 22-03-01.

Elle a précisé que l'inspection du travail devait être saisie de la question relative à la répartition du personnel entre les collèges et de celle des sièges entre les collèges.

Par requête enregistrée le même jour sous le n° 1623/02, la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (FNTC) - CGT a saisi également le Tribunal d'instance de Versailles en modification du protocole d'accord préélectoral et préalablement en vue de voir ordonner par le tribunal la communication tant des effectifs à prendre en compte pour l'appréciation des seuils et pour la répartition des sièges entre les collèges, que de la liste des chantiers avec leur localisation ainsi que la répartition des salariés entre les différents chantiers. Elle a en effet contesté non seulement le nombre de collèges limité à deux, mais encore la répartition des salariés entre les collèges et des sièges entre les collèges.

Elle a sollicité que l'adresse des salariés figure sur la liste électorale en prétendant que les autres syndicats possédaient une liste complète.

Elle a demandé au tribunal de fixer des modalités d'organisation des élections permettant d'assurer le secret et la sincérité du vote en déterminant :

- le périmètre des bureaux de vote par regroupement de chantiers,
- le nombre de bureaux de vote itinérants et les chantiers visités par chaque véhicule,
- la façon dont seront composés les bureaux de vote,
- les modalités permettant le contrôle efficace des opérations électorales.

Elle a estimé que les opérations électorales ne pourraient avoir lieu que postérieurement à la décision de l'inspection du travail quant à la répartition des électeurs et des sièges entre les collèges.

Elle a sollicité la somme de 3 000 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 12-11-2002, la société Bouygues Travaux Publics a maintenu ses prétentions, en rappelant que les précédentes élections professionnelles s'étaient déroulées en octobre 2000 et que les mandats des représentants du personnel avaient sur le principe été prorogés à

l'unanimité dans l'attente d'une décision devant être rendue par la Cour suprême. Cependant la CGT est revenue sur cet accord et a exigé la tenue d'élections.

Elle a également rappelé que le Tribunal d'instance de Versailles avait été amené à homologuer le protocole d'accord du 13-09-99 par jugement du 06-01-00 ; ce protocole révisé au vu des décisions rendues par l'inspection du travail notamment, a été signé le 23-06-00. La FNTC CGT a contesté la régularité des élections devant le Tribunal d'instance de Versailles qui a validé le protocole du 23 juin 2000 et validé également le scrutin du 26-10-00. Elle a exposé que le nouveau protocole d'accord soumis à la négociation avait intégré les suggestions présentées par le tribunal dans son jugement sur des aménagements de modalités tendant à renforcer la confidentialité et la sincérité du scrutin.

La société Bouygues a excipé de la régularité de la procédure de négociation en précisant que les organisations syndicales avaient été convoquées dès le 30 août 2002, les mandats expirant le 26 octobre 2002. Elle s'est prévalu du compte rendu de la réunion s'étant tenue le 10 septembre 2002, non contesté par la CGT, pour indiquer qu'un projet de protocole devait alors être proposé à la discussion ; les organisations syndicales dans leur ensemble étant favorables à la prorogation des mandats, la négociation du protocole d'accord a été suspendue. Cependant la CGT est revenue sur sa décision.

Elle a contesté la demande de communication émanant de la CGT en se prévalant des dispositions légales qui ne l'impose pas à l'employeur ce qui a été confirmé par la jurisprudence. Ce dernier peut se borner à fournir aux organisations syndicales les informations nécessaires à la négociation. De surcroît des informations ont déjà été données spontanément lors de la réunion du 17 octobre 2002 par la société notamment : la liste des salariés sous contrat de travail à temps plein et à durée indéterminée, ainsi que les éléments de calcul de l'effectif. Dans le cadre du comité d'entreprise comprenant un représentant syndical CGT, ont été diffusées des informations de nature économique et sociale comme : l'évolution de l'effectif par catégorie professionnelle, l'évolution du recours aux CDD, à l'intérim, aux sous-traitants, la répartition des ouvriers par chantier, la liste et adresses des chantiers. La CGT n'est pas intéressée par une autre catégorie professionnelle que les ouvriers.

La répartition de salariés sur les chantiers change constamment et une liste à la date du protocole d'accord est dépourvue d'intérêt.

La Cour suprême interdit la communication des adresses des salariés et les autres organisations syndicales n'en possèdent pas la liste puisque c'est une entreprise extérieure qui se charge des mailings décidés par la CASC.

En ce qui concerne la modification des termes du protocole d'accord, il est contesté que la société Bouygues cherche à réduire l'influence du premier collège qui est actuellement composé de 324 salariés tandis que le second collège qui regroupe les ETAM et les ingénieurs, assimilés et cadres en comprend 839 sur un effectif total de 1 163 salariés. Cet usage relatif à la répartition des salariés dans les collèges a été consacré

judiciairement et par l'inspection du travail. En contrepartie, un nombre de sièges supérieur à celui prévu par le Code du travail a été accordé. Si cette répartition, qui ne concerne pas la CGT, venait à être modifiée, il faudrait en tirer les conséquences sur ce point.

L'affectation des employés du second collège et la répartition des sièges entre les collèges relèvent de la compétence de l'inspection du travail.

La mise en place de bureaux de vote fixes sur les chantiers comprenant plus de dix salariés et de bureaux de vote itinérants a été confirmée à maintes reprises par le tribunal depuis 1990.

Selon l'usage la composition des bureaux de vote est organisée sur la base du volontariat dont la CGT ne peut critiquer la réalité sans faire de procès d'intention.

Pour garantir la sincérité du scrutin, il est prévu la présence d'un délégué de liste dans chaque bureau de vote ainsi que d'un huissier. En outre les membres des bureaux de vote assureront le contrôle de la régularité du vote. Des aménagements concernant le dépouillement ont été apportés au précédent protocole.

La Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction (FNCT CGT), pour sa part, a réitéré son argumentation et réclamé la somme de 3 000 € en vertu de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile. Elle a prétendu que l'employeur s'était abstenu de lui délivrer les informations utiles ainsi qu'un projet de protocole avant tout débat. Elle a donc dû s'opposer à la poursuite des négociations.

Elle a rappelé que chaque nouvelle négociation de protocole préélectoral avait un caractère spécifique et que l'employeur ne pouvait exciper de précédents dans ce domaine. L'obligation d'information sincère et complète de l'employeur résulte de la nécessaire loyauté qui doit présider aux négociations. Pour que la négociation relative à la répartition des électeurs et des sièges entre les collèges puisse aboutir, il est nécessaire que soient connus les éléments concernant les effectifs globaux par collège ; il en est de même en ce qui concerne les modalités de l'élection.

Elle a soutenu que l'employeur ne lui avait pas transmis en temps utile les documents devant servir de base à la négociation ce qui l'avait contrainte à saisir la juridiction compétente. Elle a reconnu que lui avait été remis au cours de la réunion du 17-09-02 non seulement le projet de protocole d'accord préélectoral mais également la liste des CDI à temps plein et des éléments de calcul de l'effectif pour la détermination des sièges qui restent incomplets : il en est de même la liste des chantiers qui ne précise pas leur localisation ni le nombre de salariés par collège.

Elle a prétendu que la société Bouygues cherchait à réduire l'influence du premier collège dans la représentation des salariés en refusant la mise en place d'un troisième collège, en incluant dans le second collège tous les employés et en gonflant celui-ci artificiellement.

Elle maintient sa demande relative à la mention de l'adresse des électeurs sur la liste électorale en relevant que son absence lui interdit de vérifier la capacité de chacun. Elle s'insurge sur le fait que les membres du CE ont quant à eux accès à cette information, qu'ils utilisent pour diffuser des tracts défavorables à la CGT.

Elle a contesté le seuil insuffisant proposé pour l'instauration de bureaux de vote fixes ; l'absence d'information lui interdit de négocier librement.

La composition des bureaux de vote dans laquelle intervient l'employeur est critiquée.

Ils réitèrent leur demande tendant soit à la désignation de délégués de listes appartenant à d'autres sociétés du groupe soit à la présence d'huissiers dans le cadre des bureaux de vote itinérants dans lesquels il n'y aurait pas au moins deux délégués de syndicats différents.

Oralement, la FNCT a maintenu sa demande d'informations relatives aux effectifs globaux pour la détermination des collèges, aux listes de chantiers, et à la répartition des salariés entre les chantiers. Elle précise que ce n'était qu'à titre subsidiaire qu'elle formait ses autres demandes, le renvoi à la négociation lui paraissant préférable. Elle a soutenu contrairement aux allégations de l'employeur qu'elle avait un intérêt à voir se constituer un troisième collège, en dépit du fait qu'elle n'a pas jusqu'alors proposé de candidats. L'enjeu de la transmission des adresses

des salariés électeurs est celui de la communication équitable des informations.

La société Bouygues s'est interrogée pour sa part sur la crédibilité de la démarche revendicative de la défenderesse par rapport à l'entreprise mais aussi les autres centrales syndicales. Elle a soulevé la question de la qualité et de l'intérêt à agir de la FNCT à réclamer la constitution d'un troisième collège. Elle a contesté que des tracts aient été adressés directement aux salariés à leur domicile. Elle s'est prévaluée d'un souci de sincérité du scrutin accru et a estimé que le syndicat lui faisait un procès d'intention.

Toutes les parties en cause ont refusé la proposition de médiation du tribunal, en raison du contexte tendu nécessitant une solution judiciaire au litige.

La CFCT a indiqué n'avoir aucune liste des salariés. La FOB a exprimé sa lassitude vis-à-vis des contestations réitérées du syndicat adverse. La CFDT quoiqu'elle régulièrement convoquée ne s'est pas présentée pour faire valoir ses droits.

Le tribunal a mis en garde les parties présentes sur les conséquences de l'absence de prorogation des mandats des représentants des salariés qui implique en particulier la disparition du CHSCT et la diminution des garanties des salariés en terme d'hygiène et de sécurité. Il a constaté l'impossibilité de cette prorogation les mandats étant venus à expiration le 27 octobre précédent ainsi que l'absence de volonté des parties de trouver un accord sur ce point. En conséquence il a évoqué la possibilité d'une saisine du Tribunal de grande instance de Versailles en vue de la désignation d'un mandataire pour pallier à cette carence préjudiciable aux conditions de travail dans l'entreprise.

SUR CE :

La liberté syndicale constitue un droit reconnu depuis la loi du 21-03-1884 ; elle a été rappelée par la constitution de 1958 dans son article 34 et affirmée par le Conseil constitutionnel le 25 juillet 1989 ; la convention européenne des droits de l'homme considère que cette liberté est un droit dérivé de la liberté d'association et l'invoque en son article 11 ;

Cette liberté publique a été imposée dans le Code du travail à l'article L. 411-5. Dans l'entreprise des moyens d'actions ont été conférés aux syndicats notamment par l'article L. 412-1 ;

La liberté syndicale implique le pluralisme syndical ;

En la forme :

Sur l'obligation d'information incombant à l'employeur :

Le juge judiciaire est le traditionnel garant des libertés individuelles ; il est également de son ressort de compétence de contrôler, en sa qualité de juge de l'élection, la moralité du scrutin dans le souci de vérifier que des faits ou des actions, qui ne sont ni nécessairement interdits, ni expressément autorisés, ni forcément constitutifs d'infractions à la législation électorale pénalement sanctionnées, n'ont pas vicié la libre volonté des électeurs, rompu l'égalité entre les candidats ou porté atteinte à la loyauté de la compétition électorale ;

Si l'entreprise a répondu partiellement aux demandes exprimées par le syndicat FNCT CGT en vue de l'obtention d'informations de nature à faciliter la négociation du protocole d'accord préélectoral, elle ne peut se prévaloir de sa bonne volonté à communiquer les informations strictement minimum pour se dégager de son obligation de participer à la moralité du scrutin ;

La société Bouygues devra donc répondre positivement aux demandes présentées par le syndicat et lui fournir dans les conditions précisées au dispositif tant :

– la liste et les adresses des chantiers en cours à la date la plus proche possible de la date d'affichage des listes électorales et ce, indépendamment du fait que cette information a pu être transmise à un comité d'entreprise qui n'existe plus à l'heure actuelle ; cette liste devra comporter l'effectif de chaque chantier ainsi que la répartition du personnel de chaque chantier entre les collèges,

– que les éléments permettant d'établir la répartition des sièges entre les collèges ;

Sur la mention de l'adresse des salariés sur les listes électorales :

Dans son arrêt du 20-03-2002 la Cour de cassation Chambre sociale a posé le principe selon lequel les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans l'entreprise sont : l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci, qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales. Dès lors selon cette décision, l'indication de l'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur la liste électorale ;

Précédemment, la Cour suprême jugeait qu'à défaut de dispositions spéciales dans le Code du travail, celles du droit commun électoral, qui ont pour but de permettre un contrôle indispensable des conditions d'électorat et d'éligibilité, étaient applicables aux élections des représentants du personnel dans les entreprises ; qu'il n'y avait pas atteinte illicite à la vie privée par l'énonciation, légalement prévue, du domicile ou de la résidence des électeurs sur les listes établies en vue de ces élections ; dès lors un tribunal d'instance pouvait dans le cadre des pouvoirs qu'il tenait de l'article L. 433-9 dernier alinéa du Code du travail ordonner qu'elles soient remises à toutes les organisations syndicales signataires du protocole préélectoral (cf. C. Cass. Soc. 13-07-88 n° 87-60319) ;

L'article 18 du Code électoral applicable en l'absence de mention particulière sur ce point dans le Code du travail prévoit que doivent figurer sur la liste électorale les nom, prénoms, domicile ou résidence de tous les électeurs. La précision du domicile n'est pas fortuite puisqu'elle permet dans le cadre d'une élection politique de vérifier la régularité de l'inscription de l'électeur dans une circonscription donnée. Dans le cadre d'élections professionnelles, on peut estimer que l'électeur se trouve domicilié chez son employeur, ce qui exclurait la nécessité d'indiquer son domicile ou sa résidence effective ;

Les salariés en outre sont présumés jouir de leurs droits civiques, sauf preuve contraire soumise, le cas échéant, à la vérification du juge ;

Néanmoins, il a été clairement établi à l'audience, et il ressort des éléments communiqués, notamment les très nombreuses décisions rendues par le Tribunal d'instance de Versailles depuis 1990, que le dialogue social dans l'entreprise ne s'est pas amélioré dans des conditions satisfaisantes. Le juge doit assurer en vue de garantir le pluralisme syndical qui est le strict corollaire de la liberté syndicale, et la moralité des opérations électorales ainsi qu'il a été rappelé en préliminaire, le droit d'information des syndicats à l'égard de l'ensemble des salariés. Il est constant que les syndicats hormis le syndicat FO Bouygues sont très minoritaires dans l'entreprise et de ce fait ne peuvent dans les faits assurer la diffusion de leur propagande si ce n'est sur les panneaux réservés à cet effet. Il n'est pas prévu dans le protocole d'accord d'imposer à l'employeur l'envoi de tracts dans le cadre de l'élection ;

C'est avec juste raison que le syndicat FNTC s'est interrogé sur l'envoi aux salariés des propositions de la Commission activités sociales et culturelles par un courrier du 2 octobre 2002, alors que dans un tract daté de septembre 2002, le syndicat FOB avise

les salariés des conséquences du non renouvellement des mandats au regard des décisions prises par cette commission lors de sa réunion du 25 septembre ;

Ces circonstances très particulières font apparaître nécessaire la mention du domicile des électeurs, en l'état. En outre il n'est pas justifié dans les débats de décision rendue par la Cour européenne des droits de l'homme qui aurait pu être à l'origine du revirement de la Cour suprême ;

Ces circonstances imposent en outre que soient tranchées les questions soulevées à titre subsidiaire par le syndicat FNTC CGT, la qualité du dialogue social n'étant pas assurée pour la renégociation du protocole d'accord ;

Au fond :

(...)

PAR CES MOTIFS :

En la forme :

Ordonne la communication par la SA Bouygues Travaux Publics, au titre de son obligation d'information et pour répondre aux exigences de la moralité du scrutin, à la Confédération Générale du Travail (CGT) des documents et informations de nature à favoriser l'élaboration du protocole préélectoral soit en particulier : la liste et les adresses des chantiers en cours à la date la plus proche possible de la date d'affichage des listes électorales ; dit que cette liste devra comporter l'effectif de chaque chantier ainsi que la répartition du personnel de chaque chantier entre les collègues ; ainsi que les éléments permettant d'établir la répartition des sièges entre les collègues ;

Dit que les adresses des salariés devront figurer sur les listes électorales ;

Au fond :

Dit que le nombre de collègues électoraux sera porté à trois conformément aux dispositions légales ;

Dit que les dispositions prévues au protocole électoral proposé à la négociation seront applicables en ce qui concerne les bureaux de vote fixes et itinérants, ainsi que celles relatives à la composition des bureaux de vote ;

Dit que les délégués de listes doivent être électeurs dans l'entreprise pour les élections professionnelles ;

Dit cependant que la présence d'huissier de justice dans chaque bureaux de vote en l'absence d'au moins deux délégués représentant deux syndicats différents est nécessaire ;

Enjoint à la société Bouygues ou à toute partie en cas de carence de celle-ci de saisir le Tribunal de grande instance de Versailles en vue d'obtenir la désignation d'un mandataire judiciaire habilité à remplacer le CHSCT qui n'existe plus ;

Renvoie pour le surplus les parties à leur négociation devant aboutir à la mise en place d'un processus électoral loyal et sincère et à des élections dans un délai le plus bref possible.

(Mme Hunter-Falck, prés. - M^{es} Baumgarten, Bathmanabane, av.)

Deuxième espèce : TRIBUNAL D'INSTANCE DE VERSAILLES 21 novembre 2002
SA ETDE contre FNTC CGT et a.

Par requête enregistrée au greffe le 10-10-02, la SA ETDE ainsi que les sociétés Entreprises Générales Electriques Gallet-Delage SA, Blot et Compagnie SA, LMS Electricité SA, composant ensemble l'établissement «Travaux Publics de Réseaux IDF», a saisi le Tribunal d'instance de Versailles en vue de voir assurer l'application des protocoles préélectoraux établis d'une part pour les élections des délégués du personnel au sein de chaque établissement du groupe ETDE et d'autre part pour les élections des membres du CE de chaque établissement, les organisations représentatives n'ayant pas signé unanimement ces

documents. Les termes de ces protocoles doivent être homologués judiciairement, tant en ce qui concerne la composition et le nombre des collègues électoraux, que le nombre de représentants à élire, les listes électorales, les bulletins de vote, l'organisation des opérations électorales et du dépouillement, le mode d'attribution des sièges.

Il est demandé au tribunal de fixer une nouvelle date pour le scrutin (premier et second tour) en raison de leur proximité, et d'autoriser les requérantes à fixer une nouvelle date pour la remise des listes des

candidats aux organisations syndicales et pour la date d'envoi du matériel de vote par correspondance.

Il est précisé que l'Inspection du travail a été saisie pour statuer sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux, sur celle des sièges par catégorie.

(...)

Sur ce :

En la forme :

Sur la communication des informations :

L'entreprise s'est inclinée en ce qui concerne la communication de la qualification des salariés et de leur emploi réel, en vue de permettre aux syndicats de vérifier l'adéquation de la liste établie par l'entreprise avec les critères de répartition des électeurs entre les collèges applicables. Ces éléments avaient été demandés à l'entreprise par l'inspection du travail dans son courrier du 03-10-02, afin que soit instaurée une négociation loyale ;

Le nombre de salariés non électeurs répartis par collège et intégrés dans l'effectif doit être communiqué pour répondre au même souci. L'inspection du travail note à ce sujet dans le courrier précité que lors de précédentes élections le nombre d'intérimaires entrant dans le calcul des effectifs avait été communiqué. Si cette question ne relève pas de la compétence du juge d'instance, ce dernier est le garant du bon déroulement du processus électoral et le juge naturel du contentieux électoral ; comme tel, il est susceptible d'enjoindre aux parties en cause de tout mettre en œuvre pour respecter la loyauté des débats. Les négociateurs syndicaux doivent en effet avoir les renseignements nécessaires aux répartitions : effectifs et qualifications ;

Au fond :

Au préalable, il y a lieu de rappeler que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise habilitée sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral ;

La négociation est obligatoire dans trois cas et notamment en ce qui concerne la répartition des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux, ainsi que la fixation des modalités pratiques du vote. Dans ces cas, l'unanimité est requise ;

Lorsque la négociation est facultative, en particulier en ce qui concerne les modalités d'organisation des élections, l'accord n'est pas nécessaire mais s'il existe, sa validité est subordonnée à l'unanimité des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise. Dans le cas contraire, la partie qui peut y avoir intérêt peut saisir le juge d'instance pour trancher la question ;

Sur la modification des protocoles d'accord préélectoraux :

– **Article 6 :**

Dans son arrêt du 20-03-2002 la Cour de cassation Chambre sociale a posé le principe selon lequel les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans l'entreprise sont l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci, qui déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales. Dès lors selon cette décision, l'indication de l'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur la liste électorale ;

Précédemment, la Cour suprême jugeait qu'à défaut de dispositions spéciales dans le Code du travail, celles du droit commun électoral, qui ont pour but de permettre un contrôle indispensable des conditions d'électorat et d'éligibilité, étaient applicables aux élections des représentants du personnel dans les entreprises ; qu'il n'y avait pas atteinte illicite à la vie privée par l'énonciation, légalement prévue, du domicile ou de la résidence des électeurs sur les listes établies en vue de ces élections ; dès lors un tribunal d'instance pouvait dans le cadre des pouvoirs qu'il tenait de l'article L. 433-9 dernier alinéa du Code du travail ordonner qu'elles soient remises à toutes les

organisations syndicales signataires du protocole préélectoral (cf C. Cass. Soc. 13-07-88 n° 87-60319) ;

L'article 18 du Code électoral applicable en l'absence de mention particulière sur ce point dans le Code du travail prévoit que doivent figurer sur la liste électorale les nom, prénoms, domicile ou résidence de tous les électeurs. La précision du domicile n'est pas fortuite puisqu'elle permet dans le cadre d'une élection politique de vérifier la régularité de l'inscription de l'électeur dans une circonscription donnée. Dans le cadre d'élections professionnelles, on peut estimer que l'électeur se trouve domicilié chez son employeur, ce qui exclurait la nécessité d'indiquer son domicile ou sa résidence effective ;

Les salariés en outre sont présumés jouir de leurs droits civiques, sauf preuve contraire soumise, le cas échéant, à la vérification du juge ;

Néanmoins, il a été admis par les parties à l'audience que le vote par correspondance était prévu dans le protocole préélectoral, et qu'il était utilisé. Le représentant CFTC a appuyé la demande faite d'allonger le délai concernant le vote par correspondance au motif que effectivement certains salariés ne rentrent pas chez eux sur une assez longue période (au moins quinze jours). Dans cette circonstance, il apparaît que le salarié dans ce cas n'est pas à même d'être informé par le seul affichage sur les panneaux réservés à cet effet au sein de l'entreprise ou encore par des distributions de tracts réalisées dans l'entreprise. Il n'est pas prévu au protocole d'imposer à l'employeur d'adresser des tracts avec le matériel de vote par correspondance ;

Ces circonstances particulières, et en considération des électeurs empêchés et devant avoir recours à ces modalités du scrutin, au vu des éléments fournis aux débats, font apparaître nécessaire la mention du domicile des électeurs, en l'état, sauf aux parties à démontrer les garanties prises en ce qui concerne les électeurs bénéficiant du vote par correspondance. En outre il n'est pas justifié dans les débats de décision rendue par la Cour européenne des droits de l'homme qui aurait pu être à l'origine du revirement de la Cour suprême ;

L'employeur ayant communiqué aux organisations syndicales avant que le litige ne soit tranché la liste des salariés mentionnant la qualification, l'emploi et le coefficient de chaque salarié, des indications qui ne sont pas obligatoires, n'ont pas à être mentionnées en tant que telles sur les listes électorales ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

En la forme :

Constate que la SA ETDE ainsi que les sociétés Entreprises Générales Electriques Gallet-Delage SA, Blot et Compagnie SA, LMS Electricité SA, composant ensemble l'établissement « Travaux Publics de Réseaux IDF » ont accepté de communiquer aux organisations syndicales les documents relatifs à la qualification des salariés ainsi qu'à leur emploi réel ;

Enjoint aux sociétés requérantes de communiquer en outre le nombre de salariés non électeurs répartis par collège et intégrés dans l'effectif ;

Au fond :

Rappelle que lorsque la négociation du protocole d'accord préélectoral est facultative, la validité de l'accord est subordonnée à l'unanimité des organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise ;

Dit que l'employeur devra mentionner sur les listes électorales des salariés leur domicile ;

Dit que la date limite du dépôt des listes pour le second tour est fixée au cinquième jour ouvrable postérieurement au jour du premier tour de scrutin ;

Dit que la liste des personnes mentionnées à l'article 9 du protocole préélectoral devra être remise par l'employeur aux organisations syndicales une semaine à l'avance.

(Mme Hunter-Falck, prés. - M^{es} Baumgarten, Montagnon, av.)

EXPOSÉ DES FAITS :

Par requête reçue au Tribunal d'instance de Chambéry le 18 octobre 2002, la société ETDE SA, la société Entreprise d'Electricité Générale Marc Favre et la société SATEL, composant l'établissement Génie Electrique et Thermique Direction Sud Est situé Savoie Technolac au Bourget du Lac ont demandé la convocation des organisations syndicales représentatives : (...)

Les sociétés requérantes exposent qu'un protocole d'accord de reconnaissance d'une Unité économique et sociale composée de neuf établissements distincts dont l'établissement « Génie Electrique et Thermique Direction Sud-Est » a été signé le 25 juin 2002 en vue de permettre une représentation du personnel au niveau de l'ensemble des sociétés du groupe ETDE ayant des activités communes et complémentaires et des directions et stratégies communes.

Ce protocole signé à l'unanimité entre seize sociétés du groupe et l'ensemble des organisations syndicales représentatives déterminait le nombre d'établissements distincts, le nombre de sièges et la répartition des sièges entre établissements et catégories.

Il était ainsi prévu, préalablement à la mise en place du comité central de l'Unité économique et sociale, celle de la représentation du personnel dans chacun des établissements la composant.

La négociation des protocoles préélectorales pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'établissement était organisée dans chacun des établissements.

Les protocoles préélectorales n'ayant toutefois pas été signés à l'unanimité dans certains établissements, les sociétés requérantes soutiennent avoir intérêt, à défaut d'accord unanime, à demander au Tribunal de déclarer les clauses des protocoles préélectorales conformes aux dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur et de les homologuer, tant en ce qui concerne l'élection des délégués du personnel que celle du comité d'établissement.

A la demande des parties, l'affaire a été renvoyée à l'audience du 19 novembre 2002 après leur avoir donné acte de leur accord sur le report du premier tour des élections.

Sur la présente demande d'homologation de la société ETDE, la FNTC CGT demande au Tribunal de modifier les dispositions du protocole d'accord préélectoral comme suit :

(...)

La FNTC CGT demande par ailleurs au Tribunal :

- de procéder à la répartition des sièges entre les collèges, faisant valoir que la société ETDE refuse de communiquer des éléments permettant de fixer le chiffre de l'effectif permanent et non permanent par collège et qu'en l'état l'Inspection du travail d'Evry a rejeté les requêtes ETDE et FNTC CGT tendant à voir procéder à cette répartition,
- d'arbitrer les effectifs de l'établissement six.

La société ETDE SA, la société Entreprise d'Electricité Générale Marc Favre et la société SATEL composant l'établissement Génie Electrique et Thermique Direction Sud Est Savoie Technolac conduit au rejet de la demande de communication du nombre de salariés non électeurs répartis par collège et intégrés dans l'effectif, cette question ne relevant pas de la compétence du Tribunal d'instance.

La société ETDE fait également valoir qu'il a été procédé le 8 novembre 2002, par l'inspecteur du travail et sans contestation des

organisations syndicales, à la répartition des sièges entre les collèges ; que la CGT a admis l'effectif de trois cent vingt deux salariés et ses incidences ; qu'en tout état de cause, le protocole préalable prévoit onze sièges au lieu du minimum légal de sept sièges.

La société ETDE soutient qu'aucune disposition n'oblige l'employeur à communiquer les adresses aux organisations syndicales et se réfère à l'arrêt prononcé le 20-3-2002 par la Cour de cassation aux termes duquel l'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur la liste électorale. (...)

MOTIFS ET DECISION :

Sur l'article 6 du protocole d'accord préélectoral :

Il est stipulé à l'article 6 du protocole d'accord préélectoral que la direction établit par collège les listes nominatives des salariés électeurs et/ou éligibles et que la liste établie par implantation est affichée ;

Il est de jurisprudence constante que les salariés sont présumés jouir de leurs droits civiques sauf preuve contraire soumise à la vérification du juge de l'électorat dans les trois jours de la publication des listes à peine de conclusion (article R. 423-3 du Code du travail) ;

La capacité électorale des salariés est toutefois soumise par les dispositions de l'article L. 423-7 du Code du travail à la condition expresse de n'avoir encouru aucune des condamnations mentionnées aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral, celles-ci entraînant la radiation des listes électorales politiques dont l'article L. 28 du même code et la circulaire ministérielle n° 69-352 (révisée le 1^{er} septembre 2002) prévoient et organisent la communication par les mairies, à « tout électeur agissant pour son compte ou celui d'un tiers » ;

Il ressort de l'arrêt prononcé le 20 mars 2002 par la Chambre sociale de la Cour de cassation que les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur les listes électorales sont celles qui « déterminent la qualité d'électeur et permettent le contrôle de la régularité des listes électorales » ;

Il s'ensuit que la mention du domicile de l'électeur inscrit doit être considérée comme une mention obligatoire : qu'en effet, le constat de la radiation d'un électeur sur la liste électorale de son domicile, insuffisant pour en déduire qu'il a encouru une des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral, vient toutefois combattre la présomption de jouissance de ses droits civiques et justifie de l'intérêt à agir devant le juge de l'électorat ; (...)

PAR CES MOTIFS :

Ordonnons que le protocole d'accord préélectoral conclu le 24 septembre 2002 en vue de l'élection des délégués du personnel entre l'Etablissement Génie Electrique et Thermique Direction Sud-Est et les organisations syndicales représentatives soit modifié comme suit :

- les listes électorales comporteront, outre les mentions prévues à l'article 6, la qualification, l'emploi, le coefficient et le domicile de chaque électeur.

(Mme Barthe-Bougenaux, prés. - Mes Darves-Bornoz, SCP Cochet-Rebut, av.)

NOTE.

Pendant plus de vingt ans, la Cour de cassation a rangé au rang des « principes généraux du droit électoral » la mention des adresses des électeurs sur les listes électorales des élections professionnelles (1).

Par deux décisions du 20 mars 2002 (2), la Cour de cassation a opéré un revirement, en décidant désormais « que les seules mentions qui doivent figurer obligatoirement sur la liste électorale des salariés travaillant dans l'entreprise sont : l'âge, l'appartenance à l'entreprise et l'ancienneté dans celle-ci, qui déterminent la qualité d'électeur et

permettent le contrôle de la régularité de la liste électorale » et qu'en conséquence, « l'indication de l'adresse du domicile des salariés n'a pas à figurer sur la liste électorale ».

Certains ont pu penser que la Cour de cassation retenait la thèse patronale selon laquelle la diffusion de l'adresse des salariés portait atteinte à leur vie privée, violait l'article 29 de la loi informatique et liberté, et que les décisions de la Haute Cour emportaient dès lors « interdiction » de faire figurer le domicile des salariés sur la liste électorale.

En réalité, dans la mesure où la mention de l'adresse des électeurs est une condition de validité de la liste électorale dans toutes les élections politiques, les décisions du 20 mars 2002 ne rompent pas avec la jurisprudence antérieure selon laquelle il n'y a « pas d'atteinte illicite à la vie privée par l'énonciation légalement prévue, du domicile ou de la résidence des électeurs sur les listes électorales en vue des élections » (3).

En se limitant à décider que le domicile des salariés « n'a pas à figurer obligatoirement sur la liste électorale » la Cour de cassation n'interdit pas cette mention mais considère que n'étant pas, selon elle, nécessaire au contrôle de la régularité de la liste électorale, elle n'a plus, comme auparavant, de caractère obligatoire.

Les trois décisions publiées montrent que cette jurisprudence critiquable fait l'objet de résistances (I), même si elle laisse en réalité au juge une grande liberté d'appréciation (II).

I. Rappelons tout d'abord que, depuis un arrêt du 14 octobre 1997 (4), l'employeur est tenu de communiquer aux organisations syndicales représentatives qui en font la demande une copie de la liste électorale.

La Cour de cassation avait bien entendu voulu par cette communication faciliter le contrôle par les organisations syndicales des critères établissant l'électorat ; mais il s'agissait surtout de faciliter la propagande électorale. Supprimer de cette liste l'adresse des électeurs vide sa communication de l'essentiel de son intérêt.

Mais au-delà de cette contradiction, les décisions du 20 mars 2002 sont critiquables en droit à deux points de vue. Tout d'abord l'abandon de la référence au droit commun électoral ne peut que surprendre, alors que cette référence demeure chaque fois qu'il s'agit de trancher face aux nombreux silences du Code du travail en matière d'organisation des élections.

L'article 18 du Code électoral dispose pourtant que doivent figurer sur la liste électorale non seulement les nom et prénoms de chaque électeur, mais également leur domicile de résidence. L'article 28 du Code électoral précise que « tout électeur... peut prendre communication et copie de la liste électorale », l'article R. 16 se bornant à interdire que soit fait de cette liste « un usage purement commercial », et le juge devant d'ailleurs s'assurer que tous les candidats ont eu un égal accès à cette liste (5).

La communication des adresses des électeurs aux candidats pour leur permettre d'assurer leur propagande est donc bien un principe du droit commun électoral, qui devrait recevoir application dans l'entreprise.

En second lieu, si le contenu de la liste électorale doit, comme l'affirme la Cour de cassation, se limiter aux mentions permettant de vérifier que les électeurs remplissent les conditions d'électorat, le jugement du Tribunal d'instance de Chambéry du 12 décembre 2002 (ci-dessus, troisième espèce) nous montre que la communication de l'adresse des salariés est la seule façon de vérifier rapidement et efficacement la capacité électorale des salariés.

II. Comme le relevait M. Daniel Boulmier à propos de l'information syndicale (6), « le temps est bien révolu où il suffisait de se poster dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel. L'instauration des horaires variables avait déjà déstabilisé quelques peu les pratiques d'information syndicale. Aujourd'hui, avec l'explosion des horaires individuels, avec la montée du travail à domicile ou en détachement chez les clients ou encore avec l'importance des absences de l'entreprise pour cause de récupération des heures RTT, il n'est plus possible de réaliser une propagande électorale efficace par les bonnes vieilles méthodes de l'affichage et de la distribution de tracts, qui sont les seules légalement admissibles ».

Ajoutons à cela que l'envoi direct par chaque organisation syndicale, en possession du fichier et des adresses des électeurs, de sa propagande électorale est également le meilleur moyen d'assurer l'égalité entre les organisations, en contrebalançant les moyens de propagande dont peuvent disposer les organisations syndicales majoritaires, qui la plupart du temps disposent déjà de ces fichiers à travers les instances représentatives du personnel, voire les moyens fournis directement ou indirectement par l'employeur aux syndicats qui ont sa faveur.

Or, l'égalité entre les candidats et leur droit de diffuser librement leur propagande font partie, à côté du secret du vote et de la publicité du scrutin, des principes généraux du droit électoral.

(1) Cass. Soc. 6 juillet 1976 n° 76-60.025, bulletin n° 417 ; Cass. Soc. 16 juillet 1987 n° 86-60.428 ; Cass. Soc. 13 juillet 1988 n° 97-60.319 ; Cass. Soc. 17 janvier 2001 n° 99-60.552.

(2) Pourvois n° 00-60.176 et 00-60.315, Dr. Ouv. mai 2002 couv. n° 2, D. Boulmier « Le domicile interdit de liste électorale : un revirement qui en cache un autre » Dr. Soc. 2002 p. 621.

(3) Cass. Soc. 13 juillet 1988 et 17 janvier 2001 précitées.

(4) Pourvoi n° 96-60.037, M. Cohen « Les syndicats peuvent demander à l'employeur une copie de la liste électorale » Dr. Ouv. 1998 p. 155.

(5) CE 29 juillet 2002 Elections municipales de Maisons-Laffitte, req. n° 240098.

(6) Préc.

Comme pour ces deux derniers principes (7), leur violation devrait entraîner l'annulation de l'élection, sans avoir à démontrer que l'irrégularité a eu une incidence sur le résultat du scrutin. Dès lors, le juge qui fixe les modalités de l'élection, doit rechercher si, compte tenu des caractéristiques propres de l'entreprise, des conditions de travail des salariés, des moyens dont disposent les syndicats majoritaires, la communication des adresses, soit sur la liste électorale, soit d'ailleurs sur un autre document, n'est pas indispensable à la diffusion de la propagande et au respect de l'égalité entre les candidats.

Ce sont ces principes qu'ont entendu faire respecter le Tribunal d'instance de Versailles par les décisions ci-dessus (première et deuxième espèce).

Espérons que les décisions publiées contribueront à la reconnaissance de ce que la citoyenneté et la démocratie ne doivent pas s'arrêter à la porte des entreprises.

Christophe Baumgarten, Avocat au Barreau de Seine-Saint-Denis

NB - *Les pourvois contre les arrêts du TI de Versailles ont été déclarés irrecevables en vertu de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation en matière de contentieux préélectoral (Soc. 7 mai 2002 Bull. V n° 148 rapp. ann. C. Cass., Dr. Ouv. 2003 p. 383 et Cass. Soc. 21 mai 2003 Dr. Ouv. 2003 p. 492 n. M. Cohen).*

(7) Cass. Soc. 26 mai 1998, n° 97-60.092 ; Cass. Soc. 20 octobre 1999, n° 98-60.359.