

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES – Éligibilité – Travailleurs mis à disposition – Mandats DP et CE exercés respectivement dans l'une et l'autre entreprise.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE POITIERS 25 novembre 2010
SERCA contre G. et a.

La demanderesse expose qu'elle conteste la candidature de Mme G., présentée par le syndicat régional CFDT des services de Poitou-Charentes, aux élections des représentants du personnel à son comité d'établissement de Saint-Benoît au motif qu'elle est détachée depuis l'année 2002 au sein du secteur téléphonie de l'hypermarché Géant Casino d'Angers Espace Anjou de la société Distribution Casino France (DCF), et qu'elle a été élue, lors des élections professionnelles du 11 juin 2010, déléguée du personnel titulaire du collège employés et ouvriers de cet hypermarché qu'elle figure cependant sur la liste remise par le syndicat régional CFDT des Services de Poitou-Charentes le 19 octobre 2010 pour les élections des représentants du personnel au comité d'établissement SERCA de Saint-Benoît.

A l'appui de sa contestation, la société SERCA a fait connaître que, créée en 1982, elle était une filiale du groupe Casino et que, le 8 avril 1983, un contrat a été conclu entre Casino France SNO et SERCA, par lequel le groupe Casino s'engageait à confier de manière exclusive à SERCA la gestion du "service après-vente" (SAV) des magasins Casino, à savoir : la force de vente, la livraison, la réparation, l'entretien, ainsi que la démonstration du matériel radio, hi-fi, télévision et gros électroménager de toutes marques, vendu dans tous

les magasins du groupe Casino ; qu'elle-même applique la convention collective du commerce et services de l'audiovisuel électronique équipement ménager ; que le 1^{er} janvier 2007, l'activité de prestation de vente assistée ("Force de vente") jusqu'alors assurée par elle, a été transférée à la Société Distribution Casino France (DCF) et que, dans ce cadre, 705 de ses salariés (vendeurs et services support) ont vu leur contrat de travail transférés à DCF, tandis que la demande d'autorisation de transfert de 52 salariés titulaires de mandats électifs ou syndicaux ayant été refusée par l'Inspection du travail, ces derniers sont demeurés dans les effectifs de SERCA, dont notamment Mme G..

Concernant plus particulièrement le cas de cette dernière, la société SERCA indique qu'elle a bien été mise à disposition de l'hypermarché Casino d'Angers à compter du 1^{er} avril 2002 et que, par ailleurs, Mme G. a bien été élue représentante du personnel suppléante au comité de l'établissement SERCA de Saint-Benoît, au sein du collège des employés et des ouvriers lors des élections de 2006, et s'est encore fait élire déléguée du personnel suppléante de l'établissement SERCA de Saint-Benoît en 2006, et que ces différentes postulations indiquent que Mme G.

avait clairement exercé une option en faveur de son électorat et de son éligibilité au sein de cet établissement.

La Société SERCA ajoute que, bien qu'invitée le 20 octobre 2010 à choisir entre le maintien de cette candidature et la conservation de son mandat de déléguée du personnel titulaire au sein du Géant Casino d'Angers, Mme G. a répondu que "sa décision restait inchangée" ; que dès lors elle estime que Mme G. ne peut, en contradiction avec la jurisprudence de la Cour de Cassation sur l'électorat et l'éligibilité des salariés mis à disposition afinée au fil du temps, se présenter à des élections au sein d'un établissement qui ne peut, selon elle, plus être considéré comme la communauté de travail dans laquelle elle serait "intégrée de façon étroite et permanente", selon la formulation de la Haute juridiction, cette communauté étant représentée maintenant pour Mme G. par l'hypermarché Géant Casino d'Angers.

C'est dans ces conditions que la société SERCA demande au Tribunal d'instance de Poitiers d'annuler sa désignation par le syndicat CFDT, estimant que Mme G. ne peut se porter candidate aux élections des représentants du personnel au comité de son établissement de Saint-Benoît, comme ayant choisi de représenter une autre communauté de travail, celle où elle est détachée depuis 2002.

SUR QUOI, LE TRIBUNAL :

Attendu qu'il est constant que Mme G. est salariée de la société SERCA, mise à disposition de l'hypermarché Géant Casino espace d'Anjou à Angers, au sein duquel elle est titulaire d'un mandat de déléguée du personnel depuis les élections intervenues à Géant Casino en 2010 ;

Attendu que la société SERCA a saisi le Tribunal d'instance de Poitiers aux fins de voir prononcer la nullité de la candidature de Mme G. aux élections des représentants du personnel au comité d'établissement de Saint-Benoît, devant avoir lieu en novembre 2010 ;

Attendu qu'il y a lieu de vérifier en premier lieu si Mme G. remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections du comité d'établissement de Saint-Benoît ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 2324-14 du Code du travail, sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus et travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise ;

Attendu qu'aux termes de l'article L. 2324-15 du Code du travail, sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins ;

Attendu par ailleurs que l'article L. 2324-17-1 du Code du travail prévoit des conditions particulières à remplir pour les salariés mis à disposition pour être électeurs dans l'entreprise utilisatrice, ces salariés ne pouvant toutefois pas se présenter en qualité de candidat et devant justifier d'une présence continue de douze mois dans l'entreprise utilisatrice, qu'ils doivent également choisir d'exercer leur droit de vote dans l'entreprise utilisatrice ou dans l'entreprise qui les emploie ;

Attendu qu'il est constant et non contesté que Mme G. remplit ces conditions d'âge et d'ancienneté pour pouvoir se présenter aux élections du comité d'établissement de l'entreprise où elle est salariée, savoir la société SERCA ;

Attendu par ailleurs que Mme G. bénéficiait, en vertu des textes susvisés, d'une option pour voter au comité d'établissement de Géant Casino d'Angers, où

elle n'était d'ailleurs pas éligible ; qu'elle a manifesté clairement son choix auprès de la société SERCA de voter et de se présenter aux élections du comité d'établissement de Saint-Benoît, ce que les mêmes textes lui permettent ;

Attendu que considérer que le fait que Mme G. soit également titulaire d'un mandat de déléguée du personnel au sein de son entreprise utilisatrice Géant Casino d'Angers pourrait la priver de son droit de vote et de candidature à des élections, qui ne sont pas des élections de délégués du personnel, au sein de SERCA, serait ajouter une condition d'inéligibilité que les textes du Code du travail ne prévoient pas ;

Attendu que si la jurisprudence a pu dégager, au fur et à mesure de l'évolution de la législation, une notion d'intégration "étroite et permanente à la communauté de travail", afin que le postulant à des élections soit effectivement particulièrement motivé et au fait des problèmes qui se posent au sein de l'établissement dans lequel il souhaite être élu, cette notion ne saurait s'imposer de manière égale en toutes circonstances ;

Attendu que la situation des salariés mis à disposition constitue le plus souvent une situation complexe, leur sort étant régi, sur le plan des conditions matérielles et temporelles de travail, par l'entreprise utilisatrice, mais leur situation dépendant, sur le plan administratif et hiérarchique, de l'employeur qui les salarie ;

Attendu qu'en exécution de son mandat de déléguée du personnel au sein de Géant Casino, Mme G. défend les intérêts de ses électeurs mandants, qui apparaissent différents de ceux qu'elle serait amenée à défendre si elle était élue au comité d'établissement de SERCA de Saint-Benoît ; que, notamment, SERCA et Distribution Casino France (DCF) ont des accords d'entreprise différents ; que les vendeurs de SERCA bénéficient d'avantages dont ne bénéficient pas ceux de DCF (prime d'habillement, bons de lessive pour la tenue de travail...) ; que ce personnel dépend des œuvres sociales du comité d'établissement SERCA et non pas de DCF ;

Attendu en conséquence qu'il y a lieu de constater que Mme G., qui justifie des conditions d'électorat et d'éligibilité au comité d'établissement de SERCA à Saint-Benoît, justifie également d'intérêts de salariés à défendre différents de ceux des salariés qui l'ont mandatée au sein de l'entreprise Géant Casino ;

Attendu que la loi n'interdisant pas à un salarié mis à disposition comme Mme G., des options différentes pour exercer ses droits, pour la défense d'intérêts qui n'ont pas le même objet ni le même périmètre d'intervention, à l'occasion d'élections qui ne sont pas de même nature avec des finalités différentes, la société SERCA sera déboutée de sa requête ;

Attendu que la procédure étant réputée sans frais ni dépens, la demande fondée sur l'article 700 du Code de procédure civile sera rejetée ;

PAR CES MOTIFS :

Dit n'y avoir lieu à prononcer la nullité de la candidature de Mme G. aux élections des représentants du personnel au comité de l'établissement de Saint-Benoît (Vienne) de la société SERCA, qui doivent se dérouler prochainement.

(M. Fiegenschuh, prés. - Mes Médecin, Artur, av.)

Note.

Cédant à l'intense lobbying du patronat de l'aéronautique et de quelques autres, le législateur a tenté de profiter de la loi du 20 août 2008 pour encadrer les droits des travailleurs mis à disposition par une entreprise

sous-traitante à participer aux élections de l'entreprise utilisatrice. Ces dispositions, prises dans la précipitation, se sont en grande partie retournées contre leurs auteurs, grâce notamment à la pugnacité de la Chambre sociale de la Cour de cassation (1).

La plus délicate demeure le choix « offert » (ou plutôt imposé !) à ces travailleurs par les nouveaux articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 du Code du travail : ceux d'entre eux qui remplissent les conditions de présence et d'ancienneté requises doivent choisir de voter dans leur propre entreprise *ou* dans l'entreprise utilisatrice. Mais sur les modalités du choix et sa portée dans le temps, la loi est restée muette.

Une première et importante précision a été apportée par la Cour de cassation (2) concernant le moment où le choix doit s'exercer. Dans cette affaire, la SNCF et son sous-traitant (La Pyrénéenne) s'appuyaient sur le fait que 38 salariés avaient voté dans leur entreprise deux mois avant les élections à la SNCF, pour en déduire qu'ils avaient ainsi fait implicitement leur choix, qu'il n'y avait pas lieu de les interroger de nouveau et qu'ils étaient par conséquent exclus d'office des listes électorales de la SNCF. La réponse de la Cour est sans ambiguïté : *« Attendu cependant que (...) les salariés mis à disposition [remplissant les conditions nécessaires] choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice ; que ces conditions devant être appréciées lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que les salariés mis à disposition doivent être en mesure d'exercer leur droit d'option ».*

C'est le problème inverse (élection dans l'entreprise utilisatrice ayant précédé celle tenue dans l'entreprise prestataire) qui était posé au Tribunal d'instance de Poitiers dans l'espèce ici commentée. Une salariée de l'entreprise SERCA est mise à disposition de l'hypermarché Géant Casino d'Angers et élue déléguée du personnel titulaire de l'entreprise utilisatrice le 11 juin 2010. Quatre mois plus tard, à l'occasion de l'élection des représentants du personnel au comité d'établissement de SERCA Saint Benoît, elle se porte candidate et persiste malgré « l'invitation » par la société SERCA de choisir entre cette candidature et la conservation de son mandat au sein de Géant Casino. La société SERCA demande alors au tribunal d'annuler sa candidature.

Elle soutient que la salariée, *« en ayant choisi de représenter une autre communauté de travail, celle où elle est détachée depuis 2002 »*, n'est plus *« intégrée de façon étroite et permanente »* dans la communauté de travail constituée par les salariés de SERCA. Argumentation pour le moins maladroite, puisque l'intégration dans une communauté de travail comme critère de décompte dans les effectifs et, éventuellement, d'inscription sur les listes électorales ne concerne que des travailleurs mis à disposition par une autre entreprise et non pas ceux qui sont directement salariés par l'entreprise où se déroule l'élection. Elle ne semble (3) pas avoir avancé explicitement un argument d'option électorale, tiré du fait que la salariée, *au moment de l'élection de juin 2010 dans l'entreprise utilisatrice*, avait fait le choix de participer à celle-ci.

En rejetant la demande de la société SERCA, le tribunal n'a pas éludé complètement cette question, mais basé son raisonnement sur les *« finalités différentes »* des élections de délégués du personnel et de représentants au comité d'établissement. Il note d'abord que la salariée justifie des conditions d'âge et d'ancienneté lui permettant d'être électrice et éligible au comité d'établissement dans sa propre entreprise, qu'elle bénéficiait d'un droit d'option entre le vote pour ce comité et celui pour le comité d'établissement de Géant Casino et qu'elle a clairement manifesté son choix du comité de SERCA Saint-Benoît. Il ajoute : *« Considérer que [la salariée] soit également titulaire d'un mandat de déléguée du personnel au sein de son entreprise utilisatrice Géant Casino d'Angers pourrait la priver de son droit de vote et de candidature à ces élections, qui ne sont pas des élections de délégués du personnel, au sein de SERCA, serait ajouter une condition d'inéligibilité que les textes du Code du travail ne prévoient pas. »*

Pour justifier cette position, il note que les deux mandats en cause, déléguée du personnel Géant Casino et membre du comité d'établissement SERCA, correspondent à la défense d'intérêts différents car les deux entreprises sont régies par des accords collectifs distincts en matière de primes et d'œuvres sociales. On ne peut qu'approuver son résumé de la spécificité des travailleurs mis à disposition : *« La situation des salariés mis à disposition constitue le plus souvent une situation complexe, leur sort étant régi, sur le plan des conditions*

(1) Cf. Philippe Masson « Les sous-traitants, la loi... et les juges », Dr. Ouv. n° 726, janvier 2009 ; « Où l'on reparle des salariés mis à disposition et de la communauté de travail », Dr. Ouv. n° 736, novembre 2009 ; « Vive la communauté de travail », Semaine Sociale Lamy n° 1400, 18 mai 2009. Emmanuelle Boussard-Verrecchia : « Transporteurs sous-traitants. Cachez

ces conducteurs que je ne saurais voir », Dr. Ouv. n° 744, juillet 2010.

(2) Cass. soc. 26 mai 2010, pourvoi n° 09-60400, Dr. Ouv. 2010 p. 595, n. S. Ducrocq.

(3) Du moins, cela ne résulte pas de l'exposé des prétentions des parties figurant dans les motivations du jugement.

matérielles et temporelles de travail, par l'entreprise utilisatrice, mais leur situation dépendant, sur le plan administratif et hiérarchique, de l'employeur qui les salarie. »

C'est ce constat qui amène la CGT à condamner l'option électorale imposée à ces travailleurs par la loi du 20 août 2008. Ils dépendent de plusieurs décideurs, leur représentation dans les IRP des deux entreprises réfère à des objectifs différents et participent l'une et l'autre à la mise en œuvre de leur droit constitutionnel à participer « à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Ils devraient donc être électeurs et éligibles dans les deux cas.

Dans cette espèce, le juge de Poitiers a mis en avant le fait que les deux scrutins en cause concernaient deux institutions représentatives différentes, ce qui lui permettait de contourner le problème de l'option explicitement prévue entre élections de même nature. On notera cependant que ses constatations montrent surtout que les délégués du personnel des deux entreprises sont amenés à intervenir sur des sujets intéressant les salariés SERCA. Seraient-elles encore pertinentes si la salariée avait demandé à voter (4) à l'élection des délégués du personnel de SERCA Saint-Benoît ? Je pense que oui, mais dans un tel cas de figure, il faudrait examiner si sa participation en juin 2010 au scrutin organisé dans l'entreprise utilisatrice ne constitue pas une prise d'option au sens de l'article L. 2314-18-1 lui interdisant de participer quatre mois plus tard à la même élection dans sa propre entreprise.

Or la loi ne précise nullement la durée de validité d'un tel choix électoral et la Cour de cassation ne s'est, à ma connaissance, pas encore prononcé sur une telle question. Pour la CGT, le principe même de l'option est incohérent : les élections dans les deux entreprises se déroulent selon des calendriers différents et, entre les deux échéances, la situation – individuelle ou collective – des salariés peut changer, conduisant ceux-ci à un choix différent. On ne voit donc pas comment le fait de voter à un moment dans l'entreprise utilisatrice pourrait priver le travailleur de son droit de vote ultérieur dans sa propre entreprise, droit d'expression électorale que la loi ne soumet d'ailleurs à aucune condition tenant à son « histoire électorale » antérieure.

Philippe Masson, collectif « Droits et libertés » de l'UGICTCGT

(4) Le problème juridique de sa candidature pourrait être aussi envisagé. Mais celle-ci est syndicalement contestable, ce mandat étant difficile à exercer efficacement par une salariée travaillant à plein temps dans un seul hypermarché. A l'inverse, le cumul avec le mandat de représentant du personnel au

comité d'établissement SERCA semble possible dans ce cas, compte tenu du contexte d'imbrication économique extrêmement étroit entre les deux entreprises que révèlent les faits exposés dans la première partie du jugement.