

CONTRAT DE TRAVAIL. – Obligations de l'employeur.
– Tenue d'un registre unique du personnel. –
Mentions à porter sur le registre devant com-
prendre les événements postérieurs à l'embauchage tels que les changements d'emploi ou de qualification.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE BOBIGNY
(Référé)
17 avril 2000

Union locale CGT contre Sté Peugeot Citroën automobiles

L'assignation a été délivrée par l'union locale CGT d'Aulnay-sous-Bois, sans indication sur la personne assurant sa représentation en justice.

Cependant, il résulte des dispositions de l'article 121 NCPC que dans les cas où elle est susceptible d'être couverte, la nullité ne sera pas prononcée si sa cause a disparu au moment où le juge statue.

Or, en l'espèce, Philippe Julien, intervient volontairement aux débats lors de l'audience en produisant un mandat spécial de représentation en justice délivré par le secrétaire général de l'union locale CGT d'Aulnay-sous-Bois conformément à l'article 21 des statuts de celle-ci.

Ainsi, la nullité encourue est couverte, si bien que les demandes de l'Union Locale CGT d'Aulnay-sous-Bois sont recevables.

Selon l'article L. 620-3 du Code du Travail, il est tenu dans les établissements industriels et commerciaux un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés.

Le deuxième alinéa dispose que "les indications complémentaires qui doivent être mentionnées sur ce registre soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire";

Le décret d'application, codifié à l'article R. 620-3 du Code du Travail édicte que "les indications complémentaires prévues au deuxième alinéa de l'article L. 620-3 qui doivent être

portées sur le registre unique du personnel pour chaque salarié sont les suivantes :

1. Nationalité ;
2. Date de naissance ;
3. Sexe ;
4. Emploi.

Lorsqu'une autorisation d'embauchage ou de licenciement est requise, la date de cette autorisation ou, à défaut, la date de la demande d'autorisation.

En sus des indications énumérées à l'alinéa précédent, les mentions suivantes doivent être portées "... Suivent six mentions relatives à des catégories de travailleurs dans des situations particulières.

Enfin, les deux derniers alinéas de l'article R. 620-3 du Code du Travail disposent que "les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauchage doivent être portées au moment où ceux-ci surviennent.

Les mentions obligatoires portées sur le registre doivent être conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salariés a quitté l'établissement".

Ainsi, la loi a renvoyé au pouvoir réglementaire le soin de dresser la liste des indications complémentaires qui doivent être mentionnées sur le registre unique du personnel.

Or, l'emploi du verbe "devoir" marque le caractère obligatoire de ce qu'il édicte, si bien que le règlement d'application, acte subordonné à la loi dans son champ d'action, ne saurait lui-même énumérer que des mentions obligatoires.

D'ailleurs l'article R. 620-3 du Code du Travail utilise à son tour le verbe "devoir" à quatre reprises, avec un effet rhétorique de soulignement par reduplication, et notamment dans l'alinéa pénultième selon lequel "les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauchage doivent être portées au moment où ceux-ci surviennent".

L'emploi ici de l'article indéfini "des" devant les mots "événements postérieurs" ne saurait être analysé comme introduisant dans le décret d'application un élément d'incertitude, voire d'arbitraire, incompatible avec le contexte impératif du texte législatif référentiel et des autres dispositions du décret.

Au contraire, l'article indéfini a la propriété, dans le discours législatif, d'indiquer soit un élément quelconque parmi les objets désignés, soit l'un des éléments du groupe d'objets désignés, avec le sens de "chaque, chacun, tout" (cf. Cornu "Linguistique juridique" 1990 page 283).

Enfin, le dernier alinéa du décret évoque les modalités de conservation des "mentions obligatoires" portées sur le registre unique du personnel sans que cela amène à opérer une distinction, non prévue par la loi du 25 juillet 1985, entre des indications complémentaires obligatoires et d'autres facultatives.

La distinction se situe à un autre niveau, entre d'une part l'ensemble des indications obligatoires énumérées par cet article, et d'autre part toutes autres mentions exclues de cette énumération mais que l'employeur peut ajouter de sa propre initiative ou en vertu d'un accord collectif.

L'on ne saurait en outre, par un renversement de la hiérarchie des normes juridiques, faire prévaloir des circulaires interprétatives des 3 février 1987 et du 26 juillet 1990, simples instructions de service données aux fonctionnaires du Ministère du Travail et de l'Emploi en ce qui concerne l'interprétation et l'application de lois et de règlements.

En effet, de telles mesures d'ordre intérieur ne sont pas opposables aux administrés et ne lient évidemment pas le juge lorsque, sous couvert d'interprétation, elles ajoutent à la loi.

En tout état de cause, les deux circulaires invoquées par la société Peugeot Citroën Automobiles n'excluent pas les rectifications portant sur les changements d'emploi ou de qualification du champ des mentions obligatoires de l'article R. 620-3 du Code du Travail, mais se contentent, sous formulation contournée, de recommander une certaine souplesse dans l'application de cette disposition réglementaire.

Dès lors, sans s'arrêter à la tolérance administrative, à laquelle d'ailleurs l'inspection du travail souhaite mettre fin si

l'on se rapporte au courrier adressé le 10 février 2000 à la société Peugeot Citroën Automobiles, celle-ci est tenue de mettre à jour le registre unique du personnel dans la mesure où les délégués du personnel, qui ont légalement accès à ce registre, en ont fait la demande à plusieurs reprises en 1998 et 1999.

Le refus réitéré de la société Peugeot Citroën Automobiles de se soumettre totalement aux dispositions des articles L. 620-3 et R. 620-3 du Code du Travail constitue un trouble manifestement illicite de nature à porter préjudice à l'ensemble des salariés.

Aussi, il convient de faire droit à la demande principale formée par l'Union Locale CGT d'Aulnay-sous-Bois, en tenant compte toutefois des contraintes matérielles liées à l'instauration d'un registre informatisé, ce qui conduit à accorder à la société Peugeot Citroën Automobiles un délai de cinq mois pour exécuter sous peine d'astreinte la présente décision.

En dernier lieu, il apparaît équitable d'allouer à l'Union locale CGT d'Aulnay-sous-Bois la somme de 1 000 francs en application de l'article 700 NCPC.

PAR CES MOTIFS :

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Déclarons recevables les demandes formées par l'Union locale CGT d'Aulnay-sous-Bois :

Ordonnons à la société Peugeot Citroën Automobiles de mettre à jour le registre unique du personnel de l'établissement d'Aulnay-sous-Bois, en ce qui concerne notamment les mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauchage tels que les changements d'emploi ou de qualification de tout salarié ;

Disons que la mise à jour complète devra être effectuée dans un délai de cinq mois à compter de la signification de la présente ordonnance, sous astreinte provisoire de 1 000 francs par jour de retard passé ce délai ;

Disons qu'en application de l'article L. 620-3 alinéa 3 du Code du Travail, les délégués du personnel auront accès à ce registre afin de vérifier sa teneur au regard de la présente décision ;

Condamnons la société Peugeot Citroën Automobiles à payer à l'Union Locale CGT d'Aulnay-Sous-Bois la somme de 1 000 francs en application de l'article 700 NCPC ;

La condamnons au dépens.

(M. Charlon, Prés. - M. Julien, Mandataire syndical. - Me Duval, Av.)

NOTE. - Les dispositions des articles L. 620-3 et R. 620-3 du Code du Travail déterminent quelles sont obligations de l'employeur qui doit tenir correctement le registre unique du personnel.

La Société Peugeot Citroën Automobiles avait cru pouvoir s'affranchir de l'inscription sur le registre de mentions relatives à des événements postérieurs à l'embauchage tels que les changements d'emploi ou de qualification.

La Société PCA justifiait ce refus en se retranchant derrière un subtil *distinguo* entre des indications complémentaires obligatoires et d'autres facultatives ainsi que derrière une souplesse d'application voulue par des circulaires ministérielles.

Le juge des référés donne une petite leçon de sémantique à des managers quelque peu incultes et leur rappelle la portée toute relative des circulaires.

Dans la présente espèce, le trouble constitué par le refus d'inscrire sur le registre les mentions concernant les changements d'emploi ou de qualification était d'autant plus caractérisé que l'employeur refusait de tenir compte de l'injonction que lui avait adressée l'Inspection du Travail de tenir correctement le registre du personnel.

P.M.