

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Salariés mis à disposition – Prise en compte dans l'effectif et l'électorat en rapport avec la finalité de l'institution des délégués du personnel.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE PÉRONNE 20 octobre 2005

CGT Airbus contre Airbus France et a.

FAITS, DEMANDES ET PROCEDURE :

Par déclaration au greffe en date du 8 septembre 2005, le syndicat CGT Airbus France Méaulte a demandé la convocation à l'audience de ce Tribunal de la Sté Airbus France SAS aux fins de voir dire que l'employeur doit intégrer au calcul des effectifs et à l'électorat les personnels mis à disposition par des entreprises extérieures, communiquer les documents nécessaires au contrôles de cet effectif pour les élections des délégués du personnel et de ses représentants au Comité d'entreprise. (...)

Le syndicat CGT Airbus France Méaulte demande également la condamnation de la Sté Airbus France SAS au paiement de la somme de 1 500 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Le 3 octobre 2005, le syndicat CGT Airbus France Méaulte, par un courrier reçu le 5, communiquait au greffe du Tribunal d'instance les coordonnées des syndicats représentatifs intéressés au litige qu'il convenait de convoquer à l'audience.

Les parties étaient convoquées le 11 octobre pour l'audience du 18 octobre, date à laquelle l'affaire était plaidée.

Le syndicat CGT Airbus France Méaulte, à l'audience, précisant au cours des débats que sa contestation porte exclusivement sur le protocole pré-électoral relatif à l'élection des délégués du personnel, expose que :

Dès le 15 juin 2005 il a contesté ce protocole qui allait être approuvé par quatre autres organisations syndicales le 17, en raison d'un désaccord portant : d'une part, sur la détermination des effectifs dont découlera le nombre de sièges à pourvoir et par conséquent sur le contrôle de ces effectifs et, d'autre part, sur la détermination de l'électorat

En effet, ne sont pris en compte que les salariés d'Airbus même et non les salariés d'autres entreprises travaillant sur le site.

Un courrier en ce sens était adressé à la direction des relations humaines du groupe, en raison des différences d'appréciation apportées dans les différents sites.

Il entend répondre par avance aux objections procédurales que lui a communiquées la Sté Airbus France. (...)

Enfin, sur le fond et la validité du protocole, il faut observer qu'il ne respecte pas la loi en ce qui concerne les effectifs.

Il n'y est aucunement fait mention du nombre de salariés, même "statutaire".

Compte tenu des éléments produits aux cours des débats, il semble que les salariés intérimaires aient été pris en compte.

Ce n'est en tout cas pas le cas des salariés présents dans l'entreprise au titre de prestations de services ou de sous-traitants *in situ* ne sont à l'évidence pas pris en compte en violation des dispositions de l'article L.620-10 du Code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation afférent à cette question.

Ce texte prévoit en effet que doivent être pris en compte "les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires".

La Cour de cassation n'exige plus, comme cela a pu être le cas dans le passé ni un lien de subordination entre les salariés et l'entreprise concernée ni la participation des salariés à son activité principale.

Elle concerne tout ce qui est indispensable à son fonctionnement. En l'espèce, c'est le cas d'activités de production mais également de gardiennage, d'accueil, de logistique, de maintenance, de restauration ou de nettoyage qui sont indispensables au bon fonctionnement du site de Méaulte.

Leur nombre pourrait atteindre cinq cents personnes.

Le contrôle de cet effectif suppose que de bonne foi, l'employeur communique les éléments d'information sur ces personnels.

Il ne peut prétendre ignorer le nombre de ces salariés, ne serait-ce que pour des raisons de sécurité s'agissant d'un site protégé.

L'employeur doit donc communiquer de bonne foi ces informations.

En ce qui concerne la définition de l'électorat, la Cour de cassation considère depuis 1980 qu'il faut prendre en considération la communauté de travail ce qui impose la prise en considération comme électeurs des salariés qui s'inscrivent dans cette communauté.

Il importe peu, comme l'a relevé la Cour de cassation, que ces salariés puissent même avoir un statut propre de droit public et que l'entreprise utilisatrice n'ait sur eux aucun pouvoir disciplinaire, ni qu'ils bénéficient également, dans le cadre de l'entreprise qui les emploie, d'institutions représentatives du personnel.

Ainsi, la Cour de cassation par un arrêt du 30 avril 2005 a considéré non seulement comme électrice mais comme éligible une démonstratrice salariée d'une entreprise extérieure dans un grand magasin (BHV).

Au demeurant, en l'espèce, les salariés remplissent des tâches qui étaient auparavant dévolues à des salariés Airbus.

Un de ces salariés a attesté être présent dans l'entreprise depuis vingt-cinq ans.

La Sté Airbus France elle-même confirme pour le moins l'existence de cent quatre-vingts salariés mis à disposition par des entreprises extérieures.

Ces faits confirment la communauté de travail dans laquelle sont inclus ces salariés.

Il y a donc lieu :

- d'annuler le protocole d'accord conclu pour l'élection des délégués du personnel,

- d'ordonner la communication de bonne foi aux organisations syndicales des documents nécessaires au contrôle de l'application faite par l'employeur de la méthode de détermination des effectifs,

- de dire que les travailleurs mis à disposition *in situ* par une entreprise extérieure, dès lors qu'ils participent au processus de travail de l'entreprise, doivent être pris en compte,

- de dire qu'ils doivent être inclus dans l'électorat du scrutin relatif à l'élection des délégués du personnel.

La Sté Airbus France SAS, à l'audience, prend acte de ce que la demande ne porte que sur le protocole pré-électoral relatif à l'élection des délégués du personnel et conteste la demande formulée à son encontre pour les motifs suivants :

Les demandes du syndicat CGT Airbus France Méaulte sont irrecevables. (...)

Sur le fond et concernant le calcul de l'effectif, l'objet du débat porte sur l'interprétation qu'il y a lieu de donner au texte de l'article L.620-10 du Code du travail qui prévoit la prise en compte des travailleurs mis à la disposition de l'entreprise extérieure.

L'imprécision de ces termes a suscité des débats devant la Cour de cassation.

Celle-ci a tenté d'ajouter des critères à cette notion et d'en étendre la portée.

Le législateur, en rédigeant l'article L.620-10 qui unifie les modes de calcul des effectifs pour les différentes dispositions du code du travail et notamment pour les différentes élections n'a pas entendu traduire dans la loi la jurisprudence de la Cour de cassation.

Il faut donc en revenir à une interprétation stricte du texte qui suppose que la mise à disposition entraîne la constitution d'un lien de

subordination entre salariés "mis à disposition" et l'entreprise où ils travaillent.

Ce lien de subordination n'est pas prouvé par le syndicat CGT Airbus France Méaulte.

Il n'existe pas dès lors que ces salariés sont soumis aux instructions de la hiérarchie de leur employeur, qu'ils disposent de leurs matériels, leur méthodes et leurs logiciels propres.

Dès lors la Sté Airbus France était fondée dans l'application stricte de l'article L620-10 à ne pas prendre en compte ces salariés, comme le considèrent d'ailleurs aussi les quatre autres organisations syndicales et comme le syndicat CGT Airbus France Méaulte l'avait lui même considéré les années précédentes.

D'ailleurs, il faut tenir compte de la finalité des institutions. Ainsi la finalité du comité d'entreprise est de permettre la participation des salariés à la gestion interne de l'entreprise et à émettre des avis sur les orientations de celle-ci. Les salariés externes n'ont pas vocation à cette participation, ne partageant pas les aléas de l'entreprise où ils interviennent.

En outre, retenir ces salariés mis à disposition est de nature à troubler les relations juridiques et commerciales entre la Sté Airbus France et les entreprises dont ils relèvent. La Sté Airbus France n'a en effet aucune vocation à s'ingérer dans la gestion du personnel de ses sous-traitants.

Cette liberté qui est la leur l'empêche d'ailleurs de quantifier le nombre de salariés dans cette situation. Il ne lui est pas possible de ce fait de communiquer quelque information que ce soit à ce sujet.

En outre, si le Code du travail fait mention de l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, ce n'est que dans le cadre de la relation individuelle de travail. L'article L 120-4 du Code du travail est inapplicable en l'espèce.

En ce qui concerne la définition du corps électoral, elle est déterminée par l'article L 423-7 du Code du travail qui impose l'existence d'un lien de subordination des électeurs vis à vis de la Sté Airbus France. Ce lien n'est pas démontré puisque ces salariés travaillent sous le contrôle de leur propre encadrement et avec leurs propres moyens.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la recevabilité de la demande du syndicat CGT Airbus France Méaulte :

Sur la régularité formelle du recours du 8 septembre 2005 :

La Sté Airbus France conteste la validité de la déclaration introductive de la présente instance en date du 8 septembre 2005, faute de signature de son auteur.

Mais, en application de l'article 114 du nouveau Code de procédure civile alinéa 2, la nullité ne peut être prononcée qu'à la charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité, même lorsqu'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public.

Or résulte des pièces du dossier, communiqués aux parties à l'audience, que dès le dépôt de sa déclaration au greffe, M. D. avait joint à celle-ci la copie de sa carte nationale d'identité et justifie de sa nomination en qualité de secrétaire du syndicat CGT Airbus France Méaulte.

En outre, par un courrier dûment signé par lui, M. D. a le 3 octobre 2005 communiqué au greffe les coordonnées des différentes parties intéressées et dont la mention avait été omise.

Il a ainsi à la fois complété et régularisé sa déclaration du 8 septembre.

Au demeurant, la loi n'impose à cette déclaration aucune exigence de forme particulière (Cass soc. 21/07/81 n° 81-60613).

La Sté Airbus France qui ne conteste aucunement la capacité de M. D. à représenter le syndicat CGT Airbus France Méaulte et à engager en son nom l'instance, n'invoque ni ne justifie d'aucun grief.

L'absence de signature de l'argumentaire initial, inclus dans un dossier dont l'auteur était clairement identifié n'est pas susceptible de constituer une irrégularité de fond.

En effet, l'article 117 du nouveau Code de procédure civile énumère strictement les irrégularités de fond affectant, sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un grief, la validité d'un acte.

La Sté Airbus France assimile l'absence de cette signature à la deuxième de ces irrégularités, à savoir "le défaut de pouvoir d'une partie ou d'une personne figurant au procès comme représentant (soit) d'une personne morale...".

Or, ce pouvoir n'est contesté à M. D. ni par la Sté Airbus France ni par aucune autre partie au procès.

Il en résulte que l'absence de signature initiale, dans un dossier dont l'auteur était clairement identifié et complété par un courrier ultérieur dûment signé ne consiste pas une irrégularité de fond et que ce fait n'est pas cause d'un quelconque grief pour la Sté Airbus France.

Il n'y a pas lieu de dire que cette déclaration serait nulle et l'action du syndicat CGT Airbus France Méaulte irrecevable pour ce motif.

Sur la tardiveté de la saisine du Tribunal d'instance et sur l'adhésion tacite du syndicat CGT Airbus France Méaulte au protocole contesté :

Les différents syndicats appelés à l'instance ont relevé la tardiveté de l'action engagée par le syndicat CGT Airbus France Méaulte tendant à l'annulation du protocole d'accord signé le 17 juin 2005 par eux et l'employeur.

Il est constant que cette action eût pu être engagée plus promptement afin d'éviter le développement d'opérations électorales dont le déroulement serait ensuite remis en cause.

Cependant aucune disposition n'impose un délai de conclusion de la contestation du protocole pré-électoral, le seul délai légal étant fixé aux quinze jours qui suivent la proclamation des résultats par le bureau de vote à l'exception du contentieux relatif à l'électorat qui doit être soulevé au plus tard dans les trois jours de la publication des listes électorales.

Dans ce dernier cas, rien n'interdit d'engager la procédure de contestation avant la publication des listes.

La date de publication des listes ne résulte pas des protocoles pré-électorales versés aux débats mais il résulte des déclarations de la Sté Airbus France que ces listes n'ont été publiées que le 26 septembre 2005.

Il en résulte que la déclaration initiale en date du 8 septembre est antérieure à cette publication.

La saisine du Tribunal d'instance n'a donc pas été trop tardive même s'agissant de la contestation de la composition du corps électoral.

La Sté Airbus France soutient pour sa part que la participation du syndicat CGT Airbus France Méaulte aux opérations électorales équivaudrait à une adhésion tacite au protocole de nature à le priver de la possibilité de la contester ensuite.

Il est indifférent que par courrier du 15 juin, le syndicat CGT Airbus France Méaulte ait émis des objections sur le projet de protocole puisque ce courrier s'intègre dans les opérations de négociation qui seront clôturées par la signature intervenue le 17.

De même, pour le courrier adressé le 20 juin au service de la direction des relations humaines du groupe dont la Sté Airbus France fait partie.

Ni l'un ni l'autre ne manifeste la volonté délibérée de ne pas accepter, malgré le rejet des revendications exprimées, en définitive, le protocole régularisé par les autres parties.

Seule doit être prise en compte la date à laquelle le syndicat qui entend contester le protocole a effectivement engagé l'action par le dépôt au greffe d'une déclaration en ce sens.

Or cette déclaration, dont le syndicat CGT Airbus France Méaulte a pris soin d'informer aussitôt la Sté Airbus France a été déposée le 8 septembre.

Il ne résulte pas du dossier que le syndicat CGT Airbus France Méaulte ait participé avant cette date à la moindre opération préélectorale.

En effet, la Sté Airbus France ne fait état que d'appels à candidatures émis par le syndicat CGT Airbus France Méaulte à partir du 12 septembre 2005.

Or, le fait pour une organisation syndicale de préparer, notamment par des appels à candidature, des élections programmées ne peut être considéré comme une manifestation, même tacite d'acceptation des conditions prévues pour leur déroulement.

Par ailleurs, le fait d'avoir engagé une procédure de contestation des conditions de l'élection n'interdit pas au syndicat contestant de préparer le scrutin contesté dans la mesure où aucune disposition ne sanctionne l'échec possible d'une telle contestation par l'impossibilité pour le demandeur de participer aux élections.

Dès lors que la contestation des conditions de l'élection n'a aucun effet suspensif, elle ne saurait en avoir que vis-à-vis de la partie qui en est l'auteur.

Il existe en l'espèce suffisamment d'éléments de nature à écarter toute présomption d'une adhésion tacite du syndicat CGT Airbus France Méaulte au protocole contesté nonobstant sa participation au processus électoral après l'engagement de la procédure.

Le syndicat CGT Airbus France Méaulte est donc resté recevable à contester les conditions de l'élection telles qu'elles résultent du protocole dont elle conteste les dispositions.

Sur le défaut d'intérêt à agir du syndicat CGT Airbus France Méaulte :

La Sté Airbus France conteste l'intérêt à agir du syndicat CGT Airbus France Méaulte au motif qu'il n'établirait pas que le décompte des effectifs dont il sollicite l'application serait de nature à modifier le nombre des délégués du personnel.

Cet argument n'est pas pertinent :

- d'abord parce qu'il aboutit à faire dépendre la recevabilité d'une demande de la solution qui lui sera apportée,

- ensuite parce que la Sté Airbus France produite elle-même trois attestations dont il résulte que 180 salariés au moins sont concernés par la demande présentée par le syndicat CGT Airbus France Méaulte, de sorte qu'ajoutés aux 1 427 salariés pris en compte, le seuil de 1499 salariés est susceptible d'être franchi et le nombre de délégués d'être modifié en conséquence.

Sur la validité du protocole en l'absence d'unanimité :

Nul n'a contesté à l'occasion de la présente procédure qu'un protocole pré-électoral qui n'aurait pas recueilli l'accord unanime des parties concernées serait néanmoins valide et le syndicat CGT Airbus France Méaulte n'a pas soutenu que son refus de le signer le rendait inapplicable.

Il n'est pas pour autant possible d'en déduire qu'il serait interdit d'en contester les termes et à travers eux les modalités prévues pour le déroulement de l'élection au motif qu'ils ne seraient pas conformes à la loi dont l'application prévaut.

C'est précisément l'objet du litige, le syndicat CGT Airbus France Méaulte considérant que tant du point de vue des effectifs retenus que du corps électoral, les élections qui résulteraient du protocole contesté ne seraient pas conformes aux dispositions de l'article L 621-10 du Code du travail.

Il n'y a pas là motif à irrecevabilité de la demande du syndicat Airbus France Méaulte.

Sur l'obligation du demandeur d'alléger et de prouver les faits fondant sa demande : (...)

Sur le calcul des effectifs de l'entreprise et sur la communication des documents justifiant de ces effectifs :

Sur le calcul des effectifs :

Le syndicat CGT Airbus France Méaulte reproche à l'accord pré-électoral de ne pas intégrer dans le calcul des effectifs du personnel de l'entreprise les salariés "*mis à (sa) disposition par une entreprise extérieure*".

Initialement, il considérait que n'avaient pas été pris en compte que les personnels directement salariés par la Sté Airbus France.

Il apparaît en réalité qu'on bien été pris en compte les intérimaires selon un relevé dont les autres organisations syndicales indiquent qu'il est conforme aux données communiquées régulièrement au comité d'entreprise.

Il reste à examiner la situation des salariés d'entreprises extérieures travaillant sur le site d'Airbus dont nul ne conteste l'existence puisque la défenderesse établit par des attestations qu'ils sont pour le moins au nombre de 180.

Nul ne conteste non plus le fait qu'ils n'aient pas été intégrés à l'effectif puisque tant la Sté Airbus France que les autres syndicats revendiquent qu'il en soit fait ainsi.

La Sté Airbus France demande qu'il ne soit pas fait application du dernier état de la jurisprudence de la Cour de cassation avant la refonte au sein de L 620-10 des conditions de détermination des effectifs des entreprises pour l'application des dispositions du Code du travail et particulièrement la détermination du nombre de délégués du personnel ou de représentants du personnel au Comité d'entreprise.

Il convient d'observer que la rédaction de cet article, s'agissant des personnels mis à disposition, est strictement identique à l'ancienne rédaction de l'article L 421-2 du Code du travail auquel il se substitue.

Il n'est à l'évidence pas possible de soutenir que, faute d'avoir modifié cette rédaction pour entériner la jurisprudence de la Cour de cassation, le législateur a entendu vouloir l'écarter et qu'il faudrait en revenir à une ancienne interprétation de cette notion qui le ferait dépendre de l'établissement d'un lien de subordination entre ces salariés et l'entreprise où ils exercent leur activité.

Ce serait interpréter abusivement les silences du législateur que de considérer comme une réaction à la jurisprudence de la Cour de cassation le simple statut quo des textes alors que son objectif affirmé n'était que de simplifier et unifier des dispositions d'un Code du travail parfois touffu voire confus.

La Sté Airbus France souligne à juste titre qu'il convient d'apprécier le contenu de la notion de "*salarié mis à disposition*" au regard de la finalité de l'institution représentative considérée.

Il n'y a pas lieu d'examiner ici les finalités propres au comité d'entreprise puisque les conditions de l'élection des représentants du personnel à cette institution ne sont pas contestées.

La mission des délégués du personnel est de présenter au chef d'entreprise ou à ses représentants toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à celles qui résultent des conventions collectives.

On observera d'abord que l'étendue de cette mission déborde largement ce qui relève du simple rapport individuel résultant du contrat de travail et caractérisé par la subordination.

En outre, le fait pour un salarié d'avoir à exercer son activité sur le site d'une entreprise qui n'est pas juridiquement son employeur implique nécessairement qu'il n'ait plus une relation exclusive avec ce dernier.

Pour une part, la subordination dans laquelle il se trouve se verra nécessairement transférée à l'entreprise où il travaille.

En effet, il ne pourra s'affranchir d'un ensemble de règles nécessaires à la bonne organisation de cette dernière (conditions d'accès, règles de sécurité, de circulation, horaires de l'établissement, condition de restauration, détermination de l'emplacement et des conditions de travail au sein du site par exemple).

Ainsi, l'entreprise d'accueil est amenée à imposer aux salariés extérieurs travaillant *in situ*, des règles de discipline dont la sanction résultera du pouvoir disciplinaire de l'employeur juridique.

En cela notamment et même si pour la réalisation de sa tâche elle-même le salarié "mis à disposition" dispose de matériels propres, d'un encadrement distinct et d'instructions spécifiques, il partage avec les salariés de l'entreprise où il travaille une communauté de travail qui justifie une représentation commune.

Sur l'ensemble de ces points, ses revendications et ses réclamations ne pourront être utilement adressées à son employeur juridique mais aux responsables de l'entreprise où il travaille.

Or les délégués du personnel n'ont d'autre interlocuteur que leur employeur juridique.

A juste titre la Sté Airbus France fait observer qu'elle ne peut s'ingérer dans la gestion de l'entreprise à laquelle elle s'adresse pour une prestation de sous-traitance *in situ*. Elle ne peut, du moins directement imposer une grille de salaire, gérer les temps de travail et de repos ou veiller au respect de dispositions du Code du travail qui ne relèveraient que de la compétence de l'employeur juridique.

Mais à l'inverse n'est pas moins vrai et le responsable de l'entreprise prestataire de service n'est pas en situation de modifier les conditions et le cadre du travail des salariés "mis à disposition" et de s'ingérer dans l'organisation de l'entreprise cliente.

Il importe donc que ces derniers puissent adresser à travers les délégués du site à l'employeur en charge du site où ils travaillent les réclamations et revendications auxquelles lui seul peut répondre comme ils doivent pouvoir s'adresser aux délégués du personnel au sein de l'entreprise de leur employeur juridique pour porter leurs revendications et réclamations auxquelles seul ce dernier peut répondre.

Les délégués du personnel de l'entreprise d'accueil doivent donc être en mesure de répondre au besoin d'assistance et de représentation des salariés d'entreprises sous traitantes travaillant *in situ* auprès des responsables du site.

Le volume de leur travail en est nécessairement affecté de sorte que l'effectif de ces salariés doit être pris en compte pour déterminer le nombre de délégués du personnel à élire.

Le protocole d'accord qui ne les inclut pas dans l'effectif de l'entreprise d'accueil ne fait donc pas une application complète des dispositions de l'article 620-10 du Code du travail.

Il doit donc être annulé.

Sur la communication des documents permettant de chiffrer les effectifs des personnels mis à disposition de la Sté Airbus France par des entreprises extérieures :

La Sté Airbus France prétend ne pouvoir préciser le nombre de salariés mis à disposition par les entreprises extérieures intervenant sur le site lesquelles seraient libres de déterminer le nombre de salariés à envoyer sur ce site pour réaliser le travail sous-traité.

Une telle affirmation est pour le moins surprenante s'agissant d'un site industriel sensible et nécessairement surveillé.

Le fait que ces salariés ne soient pas salariés de la Sté Airbus France n'exclut pas celle-ci de toute responsabilité à leur égard.

A ce titre, il n'est guère vraisemblable qu'elle laisse pénétrer et circuler sur le site un nombre indéterminé de personnes non identifiées sous couvert d'intervention en sous-traitance.

On peut d'ailleurs s'interroger sur les moyens qu'elle mettrait en œuvre pour remplir l'obligation qui lui est faite par l'article L 324-14 du Code du travail de prévenir tout travail dissimulé.

Quoi qu'il en soit, il incombe à la Sté Airbus France de réunir, si nécessaire, en sollicitant ses partenaires, et de présenter de

façon synthétique et vérifiable les informations utiles à la détermination de l'effectif des travailleurs mis à disposition pour permettre l'élaboration à l'issue d'une négociation à laquelle les parties seront renvoyées, d'un nouveau protocole d'accord.

Il est inutile de préciser que cette communication doit être réalisée de bonne foi. En effet, cette exigence qui justifie qu'elle soit présumée, n'a rien de spécifique à l'exécution de la relation individuelle de travail.

La fait que l'article L 120-4 du Code du travail rappelle cette exigence n'autorise pas en effet de considérer qu'à contrario, l'ensemble des autres rapports juridiques devraient pouvoir s'en affranchir.

Sur la détermination du corps électoral :

Il convient de rappeler que l'article L 423-7 du Code du travail qui définit le corps électoral pour l'élection des délégués du personnel vise :

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucun des condamnations prévues par les articles L6 et L7 du Code électoral.

Ce texte n'impose aucunement l'exigence d'une relation exclusive de subordination entre les salariés et l'employeur concernés.

En outre, comme il l'a été précédemment montré, les salariés "mis à disposition" sont nécessairement plus ou moins partiellement dans un lien de subordination vis-à-vis du responsable de leur site de travail.

Dès lors que ces salariés nécessitent une représentation et qu'ils sont intégrés à la communauté au profit de laquelle les délégués du personnel sont institués, il serait incohérent qu'ils soient représentés par des personnes qu'ils n'ont pas contribué à élire.

Il convient en effet qu'il y ait cohérence entre la communauté des travailleurs représentée et la population qui désigne ses représentants.

Il y aura donc lieu d'inscrire dans le corps électoral les salariés "mis à disposition" qui répondent par ailleurs aux conditions d'âge, de présence dans l'entreprise et d'absence d'infraction pénalement sanctionnée.

Sur la demande sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile : (...)

PAR CES MOTIFS :

Constate que sont contestées les conditions de déroulement des élections des délégués du personnel et non celles qui sont relatives aux représentants du personnel au comité d'entreprise.

Dit que les salariés mis à disposition sur le site de la Sté Airbus France par des entreprises extérieures et qui participent à son fonctionnement doivent être pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence.

Dit que la Sté Airbus France doit communiquer aux organisations syndicales, sur leur demande, les documents nécessaires à la détermination des effectifs incluant les salariés visés au paragraphe précédent.

Dit que ces salariés seront inclus dans l'électorat des délégués du personnel pour autant qu'ils remplissent les conditions de l'article L 423-7 du Code du travail.

Annule les dispositions contraires au dispositifs de la présente décision du protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection des délégués du personnel en date du 17 juin 2005.

Renvoie les parties à négocier un nouveau protocole d'accord préélectoral relatif à l'élection des délégués du personnel.

(M. Seynave, prés. - M^{es} Boussard-Rocchia, Canu-Renahy, av.)

Note.

Voilà une décision de Tribunal d'instance en matière d'effectif et d'électorat solidement étayée par une analyse concrète de la situation des travailleurs concernés et de la finalité de l'institution représentative des délégués du personnel.

Le syndicat CGT Airbus, il faut le souligner, a mené seul ce contentieux victorieux en face de la direction mais avec, contre lui, l'ensemble des syndicats affiliés aux quatre autres confédérations représentées par leur union départementale. C'est d'ailleurs dans des circonstances similaires que trois autres décisions semblables ont été obtenues devant les TI de Toulouse 16 janvier 2006, Nantes 21 décembre 2005, Saint-Nazaire 3 janvier 2006.

La lecture attentive des motivations précises du jugement dispense de longs commentaires. Quelques points méritent d'être soulignés.

Un premier débat a eu lieu sur plusieurs aspects de la recevabilité de la demande. Le tribunal précise qu'il est possible de régulariser avant l'audience (par la signature du demandeur) l'identité du demandeur, qu'il n'y a pas d'adhésion tacite au protocole d'accord préélectoral qui peut être contesté bien au-delà du délai de trois jours prévu seulement pour la contestation de la liste électorale et que c'est la date de dépôt de la demande au greffe qui compte. La contestation n'étant pas suspensive il est logique que le syndicat prépare les élections tout en agissant pour faire respecter la loi.

La preuve des effectifs fait l'objet d'un deuxième débat qui permet au tribunal d'indiquer que les faits allégués par le demandeur sont suffisamment étoffés, puisque le défendeur est contraint d'argumenter a contrario et de soutenir que la nouvelle rédaction de l'article L.620-10 ne prendrait pas en compte la jurisprudence des arrêts Renault (Soc. 26 mai 2004, Bull. civ. V n° 140, voir note P. Rennes Dr. Ouv. 2006 p. 346). Le juge relève pourtant que la rédaction de L.620-10 reprend à l'identique celle de L.421-2 bien antérieure à la dite jurisprudence. Aucune condition d'un lien de subordination n'y est mentionnée.

C'est pourquoi d'ailleurs la Commission *De Virville* préconisait dans sa proposition n° 28 de restreindre l'effectif pris en compte aux seuls salariés liés par un lien de subordination avec l'entreprise utilisatrice.

Pour ce qui concerne l'électorat, le tribunal appréhende avec beaucoup de finesse la finalité de l'institution et de la mission des délégués du personnel seule en cause dans cette affaire. La vocation très large des délégués du personnel en fait les porte-parole, défenseurs des conditions de travail de tous les travailleurs du site dominé par l'entreprise utilisatrice.

Les diverses catégories de salariés mis à disposition doivent pouvoir bénéficier de délégués, qui seront leurs représentants auprès de l'entreprise utilisatrice dont ils sont en partie les subordonnés par de nombreux aspects détaillés de leur travail. La subordination ainsi transférée en partie à l'entreprise d'accueil, les contraint à participer à la communauté de travail avec des besoins spécifiques et supplémentaire de représentation. Il doit y avoir cohérence entre représentés et électeurs au-delà de l'exclusivité ou non d'un lien de subordination (par ailleurs souvent partagé sur un site aéronautique en particulier).

Ce qui n'empêche pas les salariés mis à disposition sous une forme ou sous une autre de bénéficier de délégués du personnel compétents pour leur employeur (juridique ou théorique).

L'exclusion des salariés mis à disposition dans le cadre d'un contrat de sous-traitance qui figure dans un amendement "cavalier" à l'article 32 du projet de loi portant sur l'actionnariat et la participation tente de neutraliser l'approche jurisprudentielle des effectifs et des besoins en représentation de la communauté de travail. Les syndicats soucieux de la défense des salariés (ce qui ne semblait pas être le cas des organisations syndicales défenderesses devant le Tribunal d'instance de Péronne) auront à cœur si ce texte était adopté de consolider la jurisprudence acquise en limitant sa portée à la sous-traitance au sens le plus strict (Loi du 31 décembre 1975) de façon à assurer des droits de représentations adaptés aux nouvelles formes d'organisation du travail et de structuration des entreprises (cf. P. Rennes, *S'organiser dans l'entreprise*, Éditions de l'Atelier - VO Éditions). C'est ce combat que semblent déjà craindre certains commentateurs de l'arrêt *Chronopost* (Soc. 15 février 2006, Dr. Ouv. 2006, p. 345) qui plaident pour corseter une jurisprudence « laxiste et extensive » sur la communauté des travailleurs (notamment Stéphane Béal, *Semaine sociale Lamy* n° 1256, 10 avril 2006, p. 6 et Patrick Morvan, *Semaine juridique, édition sociale* n° 24, 13 juin 2006) et verraient en somme d'un bon œil l'instauration d'une sorte de régime d'apartheid dans les entreprises.

On trouvera *supra* (p. 440) l'adresse aux parlementaires que divers syndicats de la métallurgie ont formulé pour que cet article 32 du projet de loi ne soit pas adopté.