

Les sous-traitants, la loi... et les juges

par *Philippe Masson*,
responsable des activités "droits, libertés, actions juridiques" de la CGT

Les trois arrêts rendus le 13 novembre 2008, concernant la participation des « travailleurs mis à disposition » aux élections de l'entreprise utilisatrice, étaient attendus avec impatience (1). Souvenons-nous.

Le 28 février 2007, l'arrêt Peugeot de la Chambre sociale de la Cour de cassation (2) couronnait vingt ans d'évolution jurisprudentielle en énonçant :

« Les travailleurs mis à disposition d'une entreprise, intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue, inclus à ce titre dans le calcul des effectifs en application de l'article L. 620-10 (3) du Code du travail, sont à ce même titre, électeurs aux élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement et de délégués du personnel dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par les textes susvisés. »

Cet arrêt répondait à une exigence démocratique portée par la CGT à travers de multiples contentieux. Il n'en déclencha pas moins de virulentes réactions patronales invoquant l'absence de précision du critère d'intégration étroite et permanente et « l'impossibilité » pour l'entreprise utilisatrice d'établir la liste précise des travailleurs concernés (4).

Dans la foulée, les tribunaux d'instance prirent des positions divergentes, trois d'entre elles faisant l'objet des pourvois tranchés par les arrêts commentés dans cette note (5).

Ainsi, le Tribunal d'instance de Saint-Germain, saisi sur renvoi à la suite de l'arrêt Peugeot du 28 février 2007, décidait d'y résister et persistait à refuser l'annulation des élections dont avaient été exclus la plupart des travailleurs mis à disposition (5 bis). Selon lui :

- il appartenait au syndicat demandeur « d'établir que tels travailleurs nommément désignés » avaient été irrégulièrement exclus de l'électorat ;

- le critère d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail était nouveau et se substituait à ceux précédemment avancés par la Cour de cassation, notamment « la notion de salarié participant aux activités nécessaires au fonctionnement de l'entreprise utilisatrice » ;

- il fallait donc recourir de nouveau à des critères pourtant abandonnés par la jurisprudence de la Cour, tels que la subordination à l'entreprise utilisatrice ou la participation à l'activité principale de celle-ci (6).

Le syndicat CGT dut se pourvoir en cassation une deuxième fois.

A l'inverse, le Tribunal d'instance de Toulouse faisait droit à la demande d'annulation des élections du 15 mars 2007 à Airbus, présentée par l'UFICT-CGT en énonçant que sont notamment intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail : « les salariés mis à disposition « in situ » ou « hors situ » [sic] par une entreprise extérieure lorsque l'entreprise d'accueil est responsable du processus d'ensemble auquel les salariés des entreprises extérieures concourent, et que sa réalisation, qui détermine les conditions de travail réelles, résulte de son organisation, des cahiers des charges et des procédures de coordination instituées entre les diverses entreprises, sans qu'il y ait nécessairement un contrôle direct sur les travailleurs » (6 bis).

La société Airbus forma alors un pourvoi contre ce jugement, ainsi que les syndicats CFE-CGC, CFTC et FO, la CFDT quant à elle se bornant à dénoncer une « judiciarisation forcenée » du contentieux par la CGT...

Le Tribunal d'instance de Saint-Avold avait également rendu une décision d'annulation d'élection, à la demande du syndicat CGT, frappée de deux pourvois, introduits par la société Endesa France et par le syndicat FO.

(1) Les arrêts Peugeot et Airbus sont reproduits ci-après en annexe p. 20 ; la troisième espèce est l'arrêt Endesa, pourvoi n° 08-60331 et 08-60332

(2) Cass. soc., CGT PCA Poissy / Société PCA, n° 06-60171, Dr. Ouv. n° 707, juin 2007, p.284, n. Emmanuelle Bousard-Verrecchia

(3) Devenu l'article L.1111-2.

(4) Pour un exemple significatif de cette argumentation, voir « Une impossibilité pratique » par Thierry Pichon (responsable du groupe droit social de Michelin), Semaine sociale Lamy n° 1349, 14 avril 2008.

(5 bis) Le jugement est reproduit au Dr. Ouv. 2008 p. 73.

(5) Pour une analyse détaillée des jugements de Saint-Germain et de Toulouse, voir la note d'Elsa Peskine dans le n° 715, février 2008, p. 73 du Droit Ouvrier.

(6) Sur l'abandon du critère de subordination : Cass. soc. 28 mars 2000, n° 98-60440, Dr. Ouv. n° 635, juillet 2001 p. 307, n. Claude Lévy. Sur l'abandon d'une participation « restreinte au seul métier de l'entreprise ou à la seule activité principale de celle-ci », Cass. soc. 26 mai 2004, n° 03-60125 et commentaire de Pierre Sargos dans le rapport d'activité de la Cour pour l'année 2004.

(6 bis) Le jugement est reproduit au Dr. Ouv. 2008 p. 75.

L'enjeu de ces pourvois était tel que le Premier avocat général à la Chambre sociale, Jacques Duplat, prit l'initiative en juin 2008 de consulter pour avis les organisations syndicales et patronales.

C'est alors que le législateur intervint de façon aussi brutale qu'inattendue, par amendement au projet de loi de transcription de la position commune signée le 9 avril 2008 par la CFDT, la CGT, la CGPME et le MEDEF (7). Ainsi, selon la loi du 20 août 2008 :

- sont pris en compte dans les effectifs « *les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an* » (nouvelle rédaction de l'article L.1111-2) ;

- ils sont électeurs s'ils ont une présence continue de douze mois ;

- ils doivent choisir entre voter dans l'entreprise utilisatrice ou dans leur entreprise d'origine ;

- ils sont éligibles comme délégués du personnel s'ils ont vingt-quatre mois de présence continue, mais ne le sont jamais au comité d'entreprise.

Dès lors les arrêts attendus, bien que concernant des faits antérieurs au 20 août 2008, prenaient une signification nouvelle : quelle serait la réaction de la Cour à une intervention législative survenue au moment même où elle élaborait sa décision ?

* *

Franchement, nous ne sommes pas déçus !

Tout en faisant référence à la loi du 20 août 2008 avec une indéniable élégance (8), elle pose clairement les responsabilités de l'entreprise utilisatrice, allie continuité jurisprudentielle et utilisation des nouvelles dispositions, tout en prenant les distances nécessaires avec celles-ci et en laissant ouverte la délicate question de la *présence dans les locaux*.

Le premier apport figure dans l'arrêt *Peugeot* et concerne la charge de la preuve : « *Attendu que l'employeur étant tenu d'établir la liste électorale, il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité* » (ci-après p. 20).

C'est une véritable obligation de résultat qui est mise à la charge de l'entreprise utilisatrice : à partir des éléments fournis par ses prestataires ou collectés directement (via l'établissement des badges d'accès par exemple), elle doit dresser une liste nominative des travailleurs concernés (et pas seulement la liste des entreprises avec une vague

indication du nombre des salariés engagés dans la prestation !) permettant d'apprécier s'ils remplissent ou non les conditions d'ancienneté et d'activité requises pour leur prise en compte dans les effectifs et dans l'électorat. Cette liste doit être soumise au contrôle des organisations syndicales lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral.

La nouvelle loi ne change rien à la portée de cette décision. Au contraire, pourrait-on dire. En effet, les travailleurs mis à disposition devant choisir dans quelle entreprise ils vont voter, il est nécessaire de créer les conditions garantissant que chacun d'eux sera informé et pourra faire connaître son choix en toute liberté et en toute transparence.

Bel effet boomerang d'un texte conçu à l'origine pour alléger les charges prétendument « excessives » imposées aux donneurs d'ordre ! (9)

Le deuxième apport essentiel est exprimé dans un attendu commun aux trois arrêts, selon lequel : « *sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs* ».

Cette formule, éclairée par diverses autres parties des arrêts, mérite un examen point par point, tant par son contenu propre qu'en comparaison avec la nouvelle formulation de l'article L.1111-2 rappelée ci-dessus.

- Tout d'abord, elle limite la vérification de *l'intégration étroite et permanente à la communauté de travail* à celle de deux critères :

- la présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice,
- un travail accompli dans ces locaux pendant une certaine durée.

Deux critères et deux seulement !

Pour que le message soit complètement clair, elle rappelle que le lien de subordination ne concerne que l'employeur en titre et ne redevient nullement un critère d'appartenance à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice. Et s'agissant du partage par les travailleurs mis à disposition de tout ou partie des conditions de travail des salariés employés directement, elle précise qu'il s'agit d'une conséquence des deux critères ci-dessus

entreprises et en prétendant lever les incertitudes de la jurisprudence, le législateur heurtait de front la démarche de la Cour de cassation.

(9) Les auteurs de la circulaire de la Direction générale du travail visant à expliciter la loi du 20 août 2008, publiée justement le 13 novembre, devront revoir leur copie. Ils en restent à une obligation de moyens (démarche écrite auprès des prestataires) et ne craignent pas d'affirmer que les travailleurs mis à disposition éventuellement oubliés dans le recensement devraient manifester spontanément leur souhait de participer aux élections de l'entreprise utilisatrice.

(7) La position commune ne contenait aucune disposition relative à cette question. De surcroît, elle prévoyait l'ouverture de négociations sur les modes de représentation électorale des salariés des PME, notamment de ceux en situation de sous-traitance. Rappelons enfin qu'en 2006, deux tentatives d'exclure les travailleurs mis à disposition du processus électoral de l'entreprise utilisatrice avaient été censurées par le Conseil constitutionnel.

(8) En posant des critères différents pour la prise en compte des salariés dans le calcul des effectifs et pour leur appartenance à l'électorat, en supprimant la possibilité de voter dans deux

(partageant *ainsi...*) et non d'une condition supplémentaire à vérifier.

En complément, l'arrêt *Endesa* précise que, pour les salariées dont la prise en compte était contestée, « [peu importe] qu'elles participent aux tâches nécessaires aux activités de l'entreprise et non aux tâches essentielles à cette activité ». Exit, par conséquent, les tentatives patronales d'en revenir à un concept d'intégration nécessitant la participation au « cœur de métier ».

Cette réduction à deux critères et l'impossibilité qui en résulte d'en chercher d'autres pour limiter le nombre des travailleurs pris en compte, garde toute sa pertinence dans le nouveau contexte législatif. En effet, selon le Conseil constitutionnel : « *Le législateur a décidé de fixer des critères clairs et objectifs pour définir l'intégration étroite et permanente à la communauté de travail (...). Le non-respect des critères objectifs fixés par la loi traduit que leur intégration à la communauté de travail est insuffisamment étroite et permanente* » (10).

A *contrario*, leur respect garantit cette fameuse intégration ! Là encore, la loi produit un effet que ses inspireurs et ses rédacteurs, sans doute trop pressés, n'avaient certainement pas envisagé (11). Il est donc probable que des tentatives patronales ultérieures pour rajouter des critères seraient sanctionnées par la Cour de cassation comme « *ajoutant à la loi des conditions qu'elle n'a pas prévues* ».

– Deuxième point important, la Cour adopte une position prudente sur la durée pendant laquelle les salariés mis à disposition doivent avoir travaillé dans l'entreprise utilisatrice. Certes, rien ne l'obligeait à mentionner la durée d'un an, puisque celle-ci a été fixée par un texte postérieur aux faits qui lui étaient soumis. On appréciera cependant toute la latitude que laisse la formule « *y travaillant depuis une certaine durée* » pour débattre d'une question essentielle : les durées exigées par la loi pour déterminer la prise en compte dans le calcul des effectifs, l'appartenance à l'électorat et l'éligibilité sont-elles raisonnables ?

Pour le Conseil constitutionnel, il n'y a pas l'ombre d'un doute : « *A cet égard, les durées déterminées par la loi déferée apparaissent raisonnables au regard du but recherché* ». Sauf que pour un salarié directement embauché par l'entreprise utilisatrice, y compris dans le cadre d'un CDD sans lendemain, il suffit de trois mois de présence pour participer aux élections. Sauf que l'intervention d'entreprises extérieures pour une durée

prévisible de seulement 400 heures dans une période d'un an ou moins impose l'élaboration d'un plan de prévention des risques (12). Ces considérations et quelques autres rendent déjà ce délai d'un an beaucoup moins raisonnable.

On pourrait aussi voir dans ces dispositions une entorse flagrante au principe d'égalité. Le Conseil constitutionnel s'y est refusé, en avançant un étrange argument que le commentaire paru dans les Cahiers du Conseil explicite ainsi : « *Le grief tiré de la violation du principe d'égalité a également été rejeté. Les salariés mis à la disposition d'une entreprise par une entreprise extérieure ne sont pas dans la même situation que les salariés de l'entreprise utilisatrice ; ils n'ont pas juridiquement le même employeur* » (12 bis).

Comme si ces travailleurs et les salariés de l'entreprise utilisatrice n'avaient pas, au contraire, de nombreux points communs, s'agissant des conditions de travail, des questions de santé et sécurité ou des conséquences des choix stratégiques de l'entreprise. A suivre la « logique » du Conseil, n'importe quelle différence entre deux individus justifierait n'importe quelle inégalité de traitement...

Pour ces raisons, la CGT a engagé un examen sérieux de la conformité de ces dispositions avec le droit communautaire et les dispositions de la Charte sociale du Conseil de l'Europe.

– La référence aux « *locaux de l'entreprise* » mérite aussi réflexion. La prise en compte de salariés mis à disposition et travaillant en dehors du site propre de l'entreprise a déjà fait l'objet de nombreux débats. Sur ce point, la jurisprudence de la Cour n'était pas des plus claires (13). S'agit-il d'une notion juridique (locaux possédés ou loués par l'entreprise), géographique (l'appartenance à la communauté de travail supposerait alors une proximité physique des salariés directement employés par l'entreprise utilisatrice) ou organisationnelle (le critère serait alors l'intégration à un processus de travail coordonné par l'entreprise pouvant se dérouler dans des lieux divers, voir de façon itinérante dans le cas, par exemple, de travaux de maintenance ou d'activités de logistique).

Sur cette épineuse question, la position de la Cour peut être considérée comme ouverte. Certes, elle reprend l'expression utilisée par la loi du 20 août 2008. Mais ce constat est tempéré par l'examen de l'arrêt *Airbus* (13 bis). La question des « *hors situ* » (14) était au cœur du débat.

(10) Décision n° 2008-568 DC rejetant le recours déposé contre diverses dispositions de la loi du 20 août 2008, dont celles concernant les travailleurs mis à disposition.

(11) Ils n'ont pas tardé à s'en apercevoir et plusieurs articles de doctrine ont déjà tenté de minimiser la portée d'un texte pourtant censé sécuriser et simplifier définitivement la vie des donneurs d'ordre. Voir par exemple l'article d'Hervé Duval « *La situation des salariés mis à disposition : regards croisés du législateur et du juge* », JCP (édition sociale) septembre 2008, n° 1504. Figurant en annexe au mémoire des défenseurs patronaux au pourvoi Peugeot, cette étude présentait les conditions posées par la loi comme « *nécessaires mais non suffisantes* ». Elle n'a visiblement pas ému les magistrats de la Chambre sociale.

(12) Article R.4512-7 du Code du travail.

(12 bis) disp. sur www.conseil-constitutionnel.fr

(13) Voir par exemple l'arrêt Chronopost du 15 février 2006, n° 05-60088 et note de Pascal Rennes, Dr. Ouv. n° 696, juillet 2006, p. 345.

(13 bis) Reproduit p. 21.

(14) Expression utilisée par le Tribunal de Toulouse. La difficulté vient de ce que l'activité d'*Airbus*, située dans l'emprise aéroportuaire, s'exerce dans des locaux aux statuts juridiques divers et parfois imprécis.

On pouvait s'attendre à ce que la Cour casse le jugement du Tribunal d'instance de Toulouse en critiquant le traitement commun opéré entre les salariés « *in situ* » et « *hors situ* », comme le réclamait la première branche du moyen de fond avancé dans le pourvoi de la société Airbus. Elle n'en a rien fait, le reproche adressé au juge toulousain et motivant la cassation, étant de ne pas avoir « *recherché concrètement si tout ou partie des travailleurs mis à disposition (...) étaient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise* ».

– Enfin l'expression « *partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs* » doit retenir l'attention. Elle rappelle opportunément ce qui constitue le fond de la question de la représentation des travailleurs mis à disposition (15) :

• Il s'agit d'assurer leur droit constitutionnel à participer « *par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* » (16), énoncé à l'alinéa 8 du préambule de la Constitution de 1946.

• La communauté de travail n'est pas seulement une notion technologique et économique. Elle est aussi humaine et fondée sur des intérêts communs.

L'actualité économique et sociale donne un relief particulier à ce rappel : la crise qui se développe dans le

bâtiment, dans la construction automobile et bien d'autres secteurs industriels a pour premières victimes les salariés des entreprises sous-traitantes, ce qui n'empêche pas ceux des entreprises donneurs d'ordre de subir le chômage partiel et la pression des plans de départs soi-disant volontaires... La communauté de travail existera d'abord par l'expression de revendications partagées et le développement de luttes solidaires.

La persévérance des lobbies patronaux et de leurs relais parlementaires montrent que nous sommes face à une question stratégique : quelle que soit leur forme, les procédés d'externalisation visent à garder un contrôle étroit sur la main d'œuvre, mobilisée via le recours à un contrat commercial, tout en échappant aux obligations inhérentes à une relation salariale directe. L'enjeu n'est donc pas limité à la participation des travailleurs mis à disposition à des institutions représentatives encore calquées sur le statut juridique des entreprises. Il y a un urgent besoin de construire un mode de représentation des personnels adapté à l'organisation actuelle des entreprises et à leurs relations.

Les arrêts du 13 novembre ne vont évidemment pas mettre un terme aux contentieux. Mais ils sont un point d'appui important pour une démarche syndicale qu'il faut maintenant généraliser.

Philippe Masson

(15) Cf. « Regards croisés sur la communauté de travail » par Emmanuelle Boussard-Verrecchia et Xavier Petrachi, Dr. Ouv. n° 720, juillet 2008, p. 361.

(16) A plusieurs reprises, la Cour de cassation s'est inspirée du même principe pour justifier la participation des travailleurs mis à disposition aux élections des représentants aux comités

d'entreprise à partir de leur rôle dans l'expression collective des salariés. Voir par exemple l'arrêt *Systra* (Cass. soc. 7 novembre 2007, pourvoi n° 06-12309, Dr. Ouv. 2008 p. 128 n. Claudy Ménard) et le commentaire qui en est fait dans le rapport 2007 de la Cour de cassation ; add. TI Liévin 3 juillet 2008 n. E. Boussard-Verrecchia, ci-après p. 40.

Annexe

ELECTIONS PROFESSIONNELLES – Effectifs et électorat – Travailleurs mis à disposition – Inclusion (deux espèces).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 novembre 2008

Syndicat de site CGT PCA Poissy contre PCA, VSO CFTD, CGC IdF, métallurgie FO du Val-de-Seine, union locale FO, et autres... (pourvoi n° 07-60.434)

Attendu, selon le jugement attaqué, que les élections du comité d'établissement et des délégués du personnel de l'établissement de Poissy de la société Peugeot Citroën automobiles (PCA) se sont déroulées le 30 mars 2006 en application d'un protocole préélectoral prévoyant que seraient électeurs pour le comité d'établissement les seuls salariés de la société PCA, et pour les délégués du personnel, les salariés de PCA et ceux des sociétés prestataires de services remplissant les conditions de l'article L. 423-7 du Code du travail en partageant les mêmes conditions de travail et les mêmes moyens de production ; que le syndicat CGT du site PCA-Poissy a demandé l'annulation de ces élections en alléguant que des salariés d'entreprises extérieures n'auraient pas été comptabilisés dans les effectifs et que les travailleurs mis à disposition par des entreprises sous-traitantes ou prestataires de service ainsi que les salariés intérimaires n'auraient pas été inclus dans

l'électorat ; que le Tribunal d'instance de Poissy a rejeté ces demandes par jugement du 22 juin 2006 cassé partiellement par arrêt du 28 février 2007 (BCV n° 34) en ce qu'il a dit que doivent être exclus de l'électorat pour les élections des membres du comité d'entreprise les salariés des entreprises extérieures, déclaré valable le protocole électoral qui avait inclus dans l'électorat des délégués du personnel les salariés des sociétés prestataires partageant les mêmes conditions de travail et les mêmes moyens de production que les salariés de la société PCA et rejeté la demande d'annulation des élections ; (...)

Mais sur le deuxième moyen, pris en ses première et deuxième branches :

Vu les articles L. 423-7, L. 433-4 devenus les articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du Code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, et 1315 du Code civil ;

Attendu que l'employeur étant tenu d'établir la liste électorale, il lui appartient, en cas de contestation, de fournir les éléments nécessaires au contrôle de sa régularité ;

Attendu que pour valider les élections, le tribunal retient qu'il appartient au syndicat qui a eu la liste des salariés des entreprises extérieures d'établir que des salariés nominativement désignés remplissant la condition d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail auraient été exclus à tort de l'électorat du comité d'établissement et des délégués du personnel ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il était constant qu'avaient été exclus de la liste électorale du comité d'établissement l'intégralité des salariés appartenant à des entreprises extérieures et un certain nombre d'entre eux de la liste électorale des délégués du personnel et qu'il appartenait à l'employeur de fournir les éléments nécessaires au contrôle de la régularité de ces listes, le tribunal qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 423-7, L. 433-4 et L. 620-10, devenus les articles L. 2314-15 et L. 2324-14 et L. 1111-2, dans leur rédaction applicable au litige ;

Attendu que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, pour l'application des textes susvisés, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ;

Attendu que pour valider les élections, le tribunal retient encore que la preuve de l'intégration étroite et permanente des salariés mis à disposition de PCA par des entreprises extérieures, omis de la liste électorale ne peut résulter des allégations du syndicat relatives à la situation de ces entreprises, soit parce qu'elles sont trop générales, soit parce que les conditions d'intervention de ces entreprises telles qu'alléguées par le syndicat caractériseraient un prêt de main d'œuvre illicite, soit encore parce que la technicité ou la spécificité du métier exercées par les entreprises prestataires de service, condition d'un prêt de main d'œuvre licite, et l'accomplissement de tâches limitées, excluent par elles-mêmes une intégration étroite et permanente à la collectivité de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il était acquis que le protocole préélectoral sur la base duquel les élections avaient eu lieu avait exclu tout ou partie des salariés mis à disposition intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, de sorte que les élections devaient être annulées, le tribunal a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627, alinéa 2, du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 12 octobre 2007, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Saint-Germain-en-Laye ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi ;

Annule les élections du comité d'établissement et des délégués du personnel du site de Poissy de la société Peugeot Citroën automobiles du 30 mars 2006.

(Mme Collomp, prés. - Mme Morin, cons. rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 novembre 2008

Airbus France contre UFICT CGT Airbus Toulouse, CGT Airbus Toulouse et a. (pourvoi n° 07-60.465)

Attendu, selon le jugement attaqué, que le 24 janvier 2007, la société Airbus France et des syndicats ont conclu des protocoles préélectoraux pour les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise devant avoir lieu le 15 mars 2007 ; que contestant la détermination des effectifs et de l'électorat des salariés mis à disposition sur l'établissement de Toulouse, les syndicats UFICT-CGT et CGT Airbus ont saisi le Tribunal d'instance d'une demande d'annulation des élections professionnelles ; (...)

Mais sur le premier moyen du pourvoi de la société Airbus, le second moyen du pourvoi des fédérations de la métallurgie et syndicats CFTC et FO, et le moyen unique du pourvoi de l'union départementale et du syndicat national de l'aéronautique espace et défense CFE-CGC :

Vu les articles L. 620-10, L. 423-7, et L. 433-4 du Code du travail, devenus les articles L. 1111-2, L. 2314-15 et L. 2324-14, dans leur rédaction applicable au litige ;

Attendu que sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail, pour l'application des textes susvisés, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs ;

Attendu que pour ordonner l'annulation des élections professionnelles, et inviter les parties à reprendre la négociation préélectorale sur la base du jugement, le Tribunal d'instance énonce que sont intégrés de façon étroite et

permanente 1) les salariés mis à disposition "in situ" ou "hors situ" par une entreprise extérieure lorsque l'entreprise d'accueil est responsable du processus d'ensemble auquel les salariés des entreprises extérieures concourent, et que sa réalisation, qui détermine les conditions de travail réelles résulte de son organisation, des cahiers des charges, et des procédures de coordination instituées entre les diverses entreprises, sans qu'il y ait nécessairement un contrôle direct sur les travailleurs ; 2) les salariés dont l'activité est nécessaire au fonctionnement de l'entreprise ; 3) les salariés qui participent au même processus de travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, et sans rechercher concrètement si tout ou partie des travailleurs mis à disposition et remplissant les conditions fixées par les articles L. 2314-15 et L. 2324-14 du Code du travail, dans leur rédaction alors applicable, pour être électeurs, étaient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise au sens de ces textes, le Tribunal d'instance a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 novembre 2007, entre les parties, par le Tribunal d'instance de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le Tribunal d'instance de Bordeaux.

(Mme Collomp, prés. - Mme Pécault-Rivolier, rapp. - M. Duplat, av. gén. - M^e Luc-Thaler, SCP Gatineau, SCP Didier et Pinet, av.)