

ELECTIONS PROFESSIONNELLES Protocole préélectoral – Collèges – Nombre – Premier collège exclusivement composé de travailleurs mis à disposition – Absence de candidat éligible au CE – Violation d'un principe général du droit – Droit de participer aux élections et d'être représenté – Caducité de la décision de la Direccte – Sursis à statuer.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE VERSAILLES 15 janvier 2013

Dassault Systèmes contre Fédération des travailleurs de la Métallurgie CGT et a.

Par requête déposée au greffe le 12 novembre 2012, la société Dassault Systèmes a saisi ce tribunal afin qu'il fixe l'ensemble des modalités d'organisation des élections professionnelles des membres du CE et des délégués du personnel au sein de la Société sur la base des dispositions du protocole électoral signé le 7 novembre 2012 ; qu'il valide le calendrier des élections tel que fixé par le protocole ; qu'il fixe le nombre de collèges électoraux et leur composition pour chacune des instances à élire conformément aux dispositions du protocole ; enfin qu'il constate que l'attribution d'un siège au premier collège des élections au CE, telle que prévue par le protocole, n'est pas contraire à l'ordre public, ni ne méconnaît les principes généraux du droit électoral.

Par conclusions qui ont été soutenues oralement à l'audience par son conseil, la société Dassault Systèmes expose que, lors de la négociation du protocole en vue des prochaines élections, des dissensions sont apparues concernant le nombre de collèges, la CGT et FO souhaitant qu'il reste fixé à 2 comme lors des précédentes élections, la CFE-CGC souhaitant, au contraire, que 3 collèges soient maintenus pour les élections au CE ; qu'à défaut d'unanimité pour fusionner les deux premiers collèges, elle a dû procéder à une répartition des sièges entre les trois collèges fixés légalement ; or, elle explique que le premier collège pour les élections au CE étant constitué essentiellement de salariés mis à disposition, elle a néanmoins dû lui attribuer un siège, alors qu'aucun des salariés ne remplit les conditions d'éligibilité.

Elle précise que le protocole électoral, conforme aux dispositions légales, a été signé par les syndicats CFDT et CFE-CGC ; qu'elle a saisi la Direccte afin qu'elle détermine la répartition des effectifs dans les différents collèges, ainsi que la répartition des sièges entre les collèges ; que la Direccte a entériné la répartition du personnel telle qu'opérée par la direction, ainsi que l'octroi

d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant au premier collège ; que le tribunal est donc tenu d'appliquer la décision de l'autorité administrative compétente ; elle souligne que sa requête a pour seul objet de savoir si l'attribution d'un siège à un collège composé de travailleurs dont aucun ne peut être éligible à la date des élections est conforme au droit électoral, question qui relève exclusivement du juge d'instance, si bien qu'il n'existe, en l'espèce, aucune question préjudicielle ; elle ajoute que, contrairement à ce que soutient la CGT, la Direccte n'a pas décidé de créer trois collèges, mais a simplement acté leur existence, qui n'est qu'une pure et simple application de la loi, en l'absence d'unanimité pour fusionner les collèges ;

Elle considère, en conséquence, que le recours contre la décision de la Direccte, laquelle avait parfaitement été informée du problème relatif à l'absence de salariés éligibles, ne contraint aucunement le tribunal à surseoir à statuer ; qu'un siège de titulaire et un siège de suppléant ont bien été créés au sein du premier collège, lequel, outre les salariés mis à disposition, est également constitué d'apprentis qui pourraient, théoriquement, remplir la condition d'éligibilité, en sorte qu'il s'agit, en l'espèce, d'une situation de fait qui n'est pas contraire à l'ordre public.

Elle souligne qu'elle aurait préféré le maintien de la solution antérieure, à savoir la mise en place de deux collèges, mais que la fusion ayant été refusée par la CFE-CGC, elle n'a pas eu d'autre choix que de proposer un protocole organisant les élections en trois collèges, avec attribution d'un siège au premier collège.

En ce qui concerne les prétendues anomalies de la liste électorale, elle fait d'abord valoir que les contestations relatives à l'électorat doivent être formées dans les trois jours de publication de la liste électorale, qui n'a pas encore été effectuée ; elle prétend, ensuite, avoir porté la plus grande attention aux salariés mis à disposition en adressant un questionnaire très détaillé à tous

les prestataires, suivi de courriers de relance et de demandes d'informations complémentaires ; aussi a-t-elle tout mis en œuvre pour recueillir l'expression de la volonté des salariés mis à disposition auprès des prestataires, ne pouvant contraindre ni les uns ni les autres à signer les documents proposés. Elle conteste les allégations de la CGT relatives aux réponses apportées qui ne sont pas étayées, et rappelle qu'elle n'est pas responsable des courriers adressés par les sociétés prestataires à leurs salariés.

Elle considère qu'elle était dans l'obligation de donner aux salariés mis à disposition une information sur les conséquences de leur choix et qu'il ne s'agissait aucunement de faire pression sur eux. (...)

Par conclusions qui ont été soutenues oralement par son conseil, la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie considère que la requête de la société Dassault Systèmes vise en réalité à valider la création, pour l'élection du CE, d'un collège composé exclusivement de salariés non éligibles, avec pour résultat que deux sièges attribués à ce collège ne pourront être pourvus ; cette demande, qui consiste à faire fixer la répartition entre les collèges par le tribunal d'instance en violation du principe de séparation des pouvoirs, est, selon elle, irrecevable, relevant exclusivement de l'autorité administrative ;

Elle précise que la Directe a statué sur la demande et décidé de créer trois collèges, décision contestée et actuellement pendante devant le tribunal administratif.

Elle prétend que la création de trois collèges, qui aboutit à priver une partie du personnel de toute représentation, est contraire à l'ordre public et aux principes généraux du droit électoral, si bien que la seule solution était de procéder, comme lors des deux dernières élections, à l'instauration de deux collèges, dont l'un incluait les salariés non cadres mis à disposition.

Elle considère que le protocole ne peut donc qu'être déclaré illégal et que ce n'est que dans l'hypothèse où le tribunal s'estimerait incompétent pour apprécier la décision de la Directe qu'elle lui demande de surseoir à statuer afin qu'elle puisse saisir le tribunal administratif d'une question préjudicielle tendant à voir statuer sur la légalité de ladite décision.

Si, au contraire, le tribunal s'estimait compétent, elle lui demande d'annuler le protocole pour les motifs sus-énoncés.

Elle soutient, en outre, que diverses irrégularités ont été commises dans l'établissement de la liste électorale, les réponses apportées par les employeurs des salariés mis à disposition ne permettant pas de vérifier si ces derniers ont pu exercer leur choix librement et sans pression. Elle relève, notamment, qu'une des sociétés a terminé son questionnaire en indiquant aux salariés, à tort, qu'ils ne pourraient pas bénéficier des prestations offertes par le CE de Dassault en sorte que, victimes de cette désinformation, aucun des salariés en question n'a choisi de voter chez Dassault Systèmes.

Elle demande en conséquence au tribunal, *in limine litis*, de dire et juger que l'appréciation de la légalité de la décision de répartition du directeur du travail relève du tribunal administratif ;

En conséquence, de surseoir à statuer jusqu'à ce que le tribunal administratif se prononce sur ce point ; à défaut, d'annuler le protocole en ce qu'il contrevient au droit des salariés mis à disposition et électeurs au sein de Dassault de disposer d'une représentation élue ; subsidiairement, de rejeter la requête de la Société Dassault Systèmes ; reconventionnellement, de lui ordonner de solliciter les entreprises mettant du personnel à disposition afin que ces dernières interrogent les salariés concernés de façon à ce que le choix soit propre et personnel à chaque salarié, librement opéré et que les organisations

syndicales puissent le vérifier, en décidant qu'il sera sursis à la publication de la liste tant que cette vérification n'aura pas été opérée.

La CFE-CGC indique qu'elle souhaite que les voix obtenues lors de l'élection puissent être comptabilisées pour déterminer sa représentativité. (...)

SUR CE

Sur la compétence

Selon les dispositions de l'article L. 2324-13 du Code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges doit faire l'objet d'un accord doublement majoritaire ; à défaut, c'est l'autorité administrative qui décide de cette répartition entre les collèges ;

En revanche, seul le tribunal d'instance est compétent pour statuer sur la difficulté relative au nombre de collèges électoraux, qui est un préalable à cette répartition ;

Sur le nombre de collèges

Aux termes des dispositions de l'article L. 2324-11 du Code du travail, les électeurs sont répartis dans des collèges électoraux selon la catégorie à laquelle ils appartiennent, à savoir un collège ouvriers et employés, un collège ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés et, lorsque l'entreprise compte plus de 25 ingénieurs, chefs de service et cadres, un troisième collège qui leur est réservé ;

La société Dassault Systèmes fait valoir qu'à défaut d'accord unanime, elle n'avait pas d'autre choix qu'une organisation des élections sur la base de la loi à savoir, dès lors qu'elle emploie plus de 25 cadres, trois collèges électoraux ;

Toutefois, il faut souligner que, si la loi prévoit trois collèges, ceux-ci ont pour seul objet d'élire des représentants du personnel ; aussi, chaque collège électoral doit-il nécessairement comporter des salariés éligibles, faute de quoi il est aussi inexistant que s'il était dépourvu de salariés électeurs dans la catégorie concernée ;

En l'espèce, il est constant et non contesté que, dans l'entreprise Dassault Systèmes, les seuls électeurs de la catégorie ouvriers et employés sont des salariés mis à disposition et des apprentis, dont aucun ne remplit les conditions d'éligibilité ; qu'ainsi, en instituant un premier collège sans objet, le protocole électoral écarte de fait une catégorie de personnel de toute participation aux élections au comité d'entreprise et de toute représentation dans cette instance ;

Quant à l'éventuel impact d'une répartition en deux collèges sur la mesure de la représentativité de telle ou telle organisation syndicale, il reste secondaire en regard du principe général du droit en vertu duquel tout salarié a le droit de participer aux élections et d'être représenté dans l'entreprise ; ce droit ne peut être assuré par l'attribution de sièges à un collège inexistant, attribution qui a, en outre, pour effet de priver la délégation du personnel au CE de ces sièges, et ce, en violation des dispositions des articles L. 2324-1 et R. 2324-1 du Code du travail ;

La création d'un collège spécial cadres étant obligatoire dès lors que l'entreprise emploie plus de 25 cadres, les salariés de la catégorie ouvriers et employés doivent nécessairement être affectés au second collège pour exercer leur droit de vote et bénéficier d'une représentation ;

L'autorité administrative étant seule compétente pour répartir les sièges entre les différentes catégories du personnel, et répartir le personnel dans les collèges, il convient de surseoir à statuer jusqu'à ce qu'elle ait rendu une décision sur ce point, sa précédente décision répartissant les sièges sur trois collèges étant nécessairement devenue caduque, compte tenu du présent jugement ;

Sur la demande reconventionnelle

Selon les dispositions de l'article L. 2324-17-1 du Code du travail, les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions d'ancienneté et de temps de présence dans l'entreprise utilisatrice choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice ; ce droit d'option s'exerce sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice, laquelle doit donc demander aux employeurs de fournir la liste des salariés mis à disposition, et s'assurer qu'ils ont été en mesure d'exercer librement leur choix ;

La Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie reproche à la Société, d'une part, des anomalies dans les réponses, et, d'autre part, la délivrance d'informations erronées aux salariés sur les conséquences de leur choix ;

Il ressort des pièces versées aux débats par la Société Dassault Systèmes qu'elle a adressé à toutes les sociétés prestataires un courrier accompagné d'un tableau mentionnant le choix du salarié pour chaque élection, avec une colonne réservée aux signatures ;

Les questionnaires retournés par l'un des prestataires, la Société Goron, précisent que le choix de voter chez Dassault implique que les salariés ne pourront voter chez Goron et ne pourront bénéficier des activités offertes par le CE de Dassault ; toutefois, les questionnaires litigieux offrent le choix de voter chez Dassault pour chacune des élections (DP ou CE), ou les deux, et, dans cette dernière hypothèse, il est exact que le salarié en question ne peut plus alors voter chez l'employeur ; quant à la possibilité de bénéficier des activités du CE, le courrier de la Société Dassault Systèmes ne l'exclut pas, mais souligne qu'il n'est pas automatique ; si le questionnaire de Goron est à cet égard inexact, il reste que la Société Dassault Systèmes expose, sans être contredite, que toutes les réponses ont été transmises aux organisations syndicales, lesquelles ont ainsi eu la possibilité de rectifier, auprès des salariés concernés, les informations qui leur

ont été données par leur employeur et de contrôler l'exactitude des réponses avant l'établissement des listes électorales ;

En toute hypothèse, la Société Dassault Systèmes fait observer, à juste titre, qu'elle n'a pas de pouvoir coercitif vis-à-vis des entreprises prestataires ; il ne peut donc lui être enjoint d'adresser auxdites entreprises d'autres documents que ceux, présentés de façon neutre, demandant les renseignements factuels sur la situation des salariés mis à disposition et l'expression de leur choix ;

Il convient, au vu de ce qui précède, de débouter la Fédération CGT des travailleurs de la métallurgie de sa demande reconventionnelle.

PAR CES MOTIFS

Reçoit la Société Dassault Systèmes en sa demande principale ;

Se déclare compétent pour en connaître ;

Dit que le protocole électoral du 7 novembre 2012, signé par l'employeur et deux organisations syndicales sur cinq, ne peut être validé en ce qu'il prévoit que les membres du CE sont élus par un premier collège « ouvriers et employés » sans objet et donc inexistant ;

Sursoit à statuer dans l'attente de la décision de l'autorité administrative sur la répartition des sièges et la répartition du personnel dans les deux collèges existants ;

(Mme Nemoz, prés. – M^e Perrot, Me Tourniquet, av.)

Note.

Face à l'externalisation des emplois dans l'industrie, la volonté de retisser des liens au sein de la communauté de travail est passée, notamment, par la dure bataille pour la comptabilisation des travailleurs mis à disposition dans les effectifs et la participation aux élections de l'entreprise utilisatrice. D'aucuns se souviendront de la violence de la réaction du patronat et de la multiplication des initiatives de la majorité parlementaire à partir de 2006 (1) pour tenter de briser le mouvement jurisprudentiel de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Cette dernière se montrait, en effet, favorable, en raison de l'intégration étroite et permanente des travailleurs mis à disposition à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice, à leur participation au processus électoral au sein de l'entreprise utilisatrice (2), participation sans laquelle la réalité sociale de l'entreprise serait

(1) Deux tentatives d'exclure les travailleurs mis à disposition du processus électoral de l'entreprise utilisatrice par voie d'amendements ont été censurées par le Conseil constitutionnel en 2006.

(2) Ce mouvement s'est développé sur une vingtaine d'années. Sans être exhaustive : Cass. Soc. 28 mars 2000, n° 98-60440, Dr. Ouv. 2001, p. 307, n. C. Lévy ; Cass. Soc. 26 mai 2004, n° 03-60125 ; Cass. Soc. 28 févr. 2007 n° 06-60171, CGT Peugeot Poissy, Dr. Ouv. 2007, p. 284, n. E. Bousard-Verrecchia ; Cass. Soc. 7 nov. 2007, n° 06-12309, Systra,

Dr. Ouv. 2008, p. 128, n. C. Ménard ; Cass. Soc. 13 nov. 2008 (trois espèces), CGT Peugeot Poissy, n° 07-60434, CGT Airbus, n° 07-60465, Endesa, n° 08-60331, Dr. Ouv. 2009, p. 17, n. P. Masson (et les obs. de E. Peskine sur les décisions de première instance Dr. Ouv. 2008 p. 73) ; Cass. Soc. 13 mai 2009, n° 08-60530, CGT Equant, Dr. Ouv. 2009 p. 525 n. Ph. Masson ; Cass. Soc. 26 mai 2010, n° 09-60400, Sncf, Dr. Ouv. 2010, p. 595, n. S. Ducrocq ; Cass. Soc. 5 déc. 2012, n° 12-13828, CGT Commerce, Dr. Ouv. 2013 p. 217 n. C. Lévy.

faussée. On le constate ici (3), la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 (4), saisi par des parlementaires alors d'opposition, protège encore et toujours les travailleurs mis à disposition de toute tentative de négation de leur droit à la participation à la détermination de leurs conditions de travail. De ce point de vue, l'obstination de la majorité d'alors à relayer les exigences du patronat a eu l'effet inverse de celui recherché... Le Code du travail contient depuis la loi du 20 août 2008 (5), des dispositions consacrant le droit des travailleurs mis à disposition de participer à la détermination collective de leurs conditions de travail, en prévoyant leur participation aux élections de l'entreprise utilisatrice.

La Société Dassault Systèmes, qui emploie essentiellement des ingénieurs, a fait le choix d'externaliser, comme beaucoup d'entreprises industrielles, les emplois dits hors « cœur de métier » et principalement ceux relevant du premier collège. Le protocole électoral pour les élections de 2013 conclu avec la CFE-CGC et la CFDT, crée trois collèges, étant précisé que cette entreprise relève des dispositions de l'article L. 2324-11 prévoyant un 3^{ème} collège (6) ; la CGT et FO, notamment, souhaitaient le maintien de deux collèges comme pour les élections antérieures. Cependant, il se trouve que le premier collège est composé ici uniquement de travailleurs mis à disposition, lesquels, aux termes de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 2324-17-1 (7) — critiqué au moment de son adoption par la loi du 20 août 2008 (7 bis) — ne sont pas éligibles au comité d'entreprise. En conséquence, dans ce collège, aucun salarié ne peut se porter candidat. Le protocole écarte donc toute une catégorie de personnel de toute participation aux élections au

comité d'entreprise et de toute représentation dans cette instance, faute de candidats possibles.

C'est bien dommage, dit l'employeur, mais pas de ma faute si le siège ne peut être pourvu, c'est la loi. C'est inconstitutionnel, répondent les syndicats CGT et FO, qui refusent de signer au motif que le premier collègue ne comportait aucun salarié éligible.

L'accord ne remplissant alors pas les conditions de double majorité requises (8), l'employeur saisit le Tribunal d'instance pour que celui-ci fixe les modalités d'organisation des élections, sur la base du protocole minoritaire évidemment. La Fédération CGT de la Métallurgie demande, quant à elle, au tribunal d'annuler le protocole électoral en ce qu'il contrevient aux droits des travailleurs mis à disposition. Le Tribunal d'instance est compétent pour statuer sur le nombre de collègues et sur leur composition, contrairement à la répartition des sièges au sein des collèges, qui relève de l'administration du travail (8 bis).

Certes, le nombre et la composition des collègues électoraux sont fixés par la loi, et seul un accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut déroger à ces règles, selon les termes des articles L. 2324-10 et L. 2324-12 du Code du travail (9). Et trois collègues, en l'espèce, c'est la loi, à défaut d'accord unanime. C'est ce que soutient l'employeur, pour qui, en l'absence d'accord unanime, le tribunal doit se contenter d'appliquer ces règles légales régissant le nombre et la composition des collègues électoraux, c'est-à-dire, ici, entériner le protocole prévoyant trois collègues. Bien sûr, rappelle la doctrine, le juge d'instance ne peut déroger aux règles légales en l'absence d'accord unanime (10).

(3) Jugement rapporté ci-dessus. Pourvoi en cours formé par la CFE-CGC. A propos de la demande reconventionnelle, qui ne sera pas examinée dans ce commentaire, et de la question du bénéfice des activités sociales et culturelles du CE, rapp. TI Liévin 3 juill. 2008, Dr. Ouv. 2009 p. 40 et nos obs.

(4) Cons. Const. décision du 28 déc. 2006, n° 2006-545 DC ; sur cette décision, v. obs. P. Rennes au Dr. Ouv. 2007, p. 100, ainsi que M.-L. Morin, « Effectif et électoralat : de la décision du Conseil constitutionnel du 28 décembre 2006 à l'arrêt de la Cour de cassation du 28 février 2007 », RDT 2007, p. 229.

(5) On se souvient que la loi du 20 août 2008 dite de transposition de la « position commune » du 9 avr. 2008 avait introduit par amendements parlementaires, non évoqués lors des discussions avec les organisations syndicales, des modifications relatives au calcul des effectifs (L. 1111-2) et à l'électoralat et l'éligibilité des travailleurs mis à disposition (L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1) ; F. Petit « Représentation syndicale et représentation élue des personnels de l'entreprise depuis la loi du 20 août 2008 » Dr. Ouv. 2009 p. 22 spec. p. 37.

(6) Article L. 2324-11, alinéa 3 : « (...) dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre d'ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au

moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, ces catégories constituent un troisième collège ».

(7) Article L. 2324-17-1, alinéa 1 : « Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice ».

(7 bis) Ph. Masson, Dr. Ouv. 2009 p. 17 prec. ; C. Lévy, Dr. Ouv. 2013 p. 217 prec.

(8) Article L. 2324-3-1.

(8 bis) v. obs. P. Rennes sous Soc. 26 sept. 2012, n° 11-25544, Dr. Ouv. 2013 p. 30.

(9) « Le nombre et la composition des collègues électoraux ne peuvent être modifiés par une convention ou un accord collectif de travail, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise »

(10) Marie-Laure Morin, Laurence Pécaut-Rivolier et Yves Struillou, *Le guide des élections professionnelles et des désignations des représentants syndicaux*, Dalloz 2011/2012.

Le Tribunal va au-delà de cette lecture étroite et recherche l'interprétation qui doit être donnée du texte. Réfléchissant sur l'objet même des dispositions organisant la représentation du personnel, il en conclut que « *si la loi prévoit trois collèges, ceux-ci ont pour seul objet d'élire des représentants du personnel ; aussi chaque collège doit-il nécessairement comporter des salariés éligibles, faute de quoi il est aussi inexistant que s'il était dépourvu de salariés électeurs dans la catégorie concernée* » (ci-dessus). La raison d'être du texte, son objet, c'est de permettre une représentation du personnel. Or, si une autre disposition lui fait perdre son effet utile, son objet n'est pas rempli. Le tribunal en tire une considération logique et pratique : faute de candidats possibles, le premier collège est inexistant. C'est une *constatation* du tribunal, et ce faisant, il ne modifie pas le nombre de collèges, mais ne fait que constater l'inexistence de l'un d'entre eux. Adoptant une démarche téléologique, il garantit ainsi l'effectivité du droit de participation des travailleurs mis à disposition, car « *en instituant un premier collège sans objet, le protocole électoral écarte de fait une catégorie de personnel de toute participation aux élections au comité d'entreprise et de toute représentation dans cette instance* » (ci-dessus). Le tribunal se fait également protecteur de l'institution même du comité d'entreprise, en relevant que cette attribution de sièges qui ne peuvent être pourvus « *a en outre pour effet de priver la délégation du personnel au CE de ces sièges* ». Il écarte donc la lecture proposée par l'employeur, qui se faisait plus légaliste que la loi, et juge que les salariés de la catégorie ouvriers

et employés doivent nécessairement être affectés au second collège, le premier étant inexistant. Ainsi, le tribunal non seulement n'a pas méconnu les principes régissant le nombre et la composition des collèges électoraux (11), mais, au contraire, les a appliqués avec discernement, l'objet de la loi étant bien de permettre une représentation effective du personnel et non pas de jouer une parodie d'élection. Le droit, c'est plus que la loi. Voilà ce que nous rappelle au fond ce jugement. Peut-on se passer de cette question quand on applique la loi : quel est son but ?

L'entreprise ne peut décider, en externalisant toute sa main-d'œuvre de tel collège, de priver toute une catégorie de personnel de représentation. Quoique la question de l'intention de l'employeur ne doive finalement pas être posée, car à l'instar du droit de la discrimination, l'intention est indifférente, seul l'effet compte : le droit constitutionnel de participation des travailleurs (12) est-il en cause, oui ou non ? Ainsi, n'avait-on pas envisagé jusqu'alors que cette superposition de dispositions législatives aboutisse à ce que le droit de participation des travailleurs mis à disposition aux élections de l'entreprise utilisatrice, droit constitutionnel dont la mise en œuvre est organisée par la loi, serait battu en brèche par une autre disposition légale prévoyant la présence de trois collèges en cas de telle composition sociale de l'entreprise. Le législateur ne peut tout appréhender. Dans un processus vivant, le juge adapte la loi au droit (13). Le droit n'est décidément pas une mécanique stupide.

Emmanuelle Boussard-Verrecchia,

Avocate au Barreau de Paris

(11) En l'espèce les articles L. 2324-10 à 12.

(12) Sur le fondement de l'article 8 du préambule de la Constitution de 1946, selon lequel « *tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, la détermination collective des conditions de travail ainsi*

qu'à la gestion des entreprises » ; cf. décision du Conseil constitutionnel du 28 déc. 2006, n° 2008-545 DC.

(13) A. Lyon-Caen « La Chambre Sociale réécrit-elle la loi ? », *Liais. soc. magazine*, sept. 1998 p. 62