

## DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL Comité d'entreprise – Délégation unique du personnel – Distinction des attributions – Avis portant sur le reclassement d'un accidenté du travail – Effet.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 décembre 2014

Sotraisol fondations contre X (p. n° 13-12.529)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 19 décembre 2012), qu'engagé le 9 novembre 1979 par la société Sotraisol fondations, M. X..., qui a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, a été licencié le 21 décembre 2005 ;

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié des sommes à titre de dommages-intérêts, d'indemnité spéciale de rupture et d'indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1°/ que la consultation, par l'employeur, des membres de la délégation unique du personnel pour examiner la situation d'un salarié victime d'un accident du travail avant de mettre en œuvre la procédure de licenciement répond aux exigences de consultation des délégués du personnel imposées en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ; qu'il est indifférent que cette consultation ait pu avoir lieu à l'occasion d'une réunion de cet organe ès qualité de comité d'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservant l'ensemble de leurs attributions au sein de la délégation unique du personnel lorsque celle-ci est constituée dans l'entreprise ; que, dès lors, en l'espèce, en ayant jugé qu'à défaut d'avoir consulté la délégation unique du personnel ès qualité de délégués du personnel, mais en l'ayant consulté à l'occasion d'une de ses réunions ès qualité de comité d'entreprise, la société Sotraisol fondations n'avait pas respecté la procédure spécifique au licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle diligentée à l'égard de M. X..., la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1 anciens du code du travail ;

2°/ qu'enfin et par voie de conséquence, la cour d'appel, qui a expressément relevé qu'avant de mettre en œuvre la procédure de licenciement de M. X..., la société Sotraisol fondations avait consulté la délégation unique du personnel pour évoquer son cas avec elle et pour envisager les éventuelles possibilités de reclassement, ne pouvait, sans refuser de tirer les conclusions qui s'évinçaient ainsi de ses propres constatations et violer, par refus d'application, les articles L. 122-32-5 et L. 431-1-1 anciens du code du travail, retenir que l'employeur avait manqué à son obligation de consulter les délégués du personnel avant de procéder à ce licenciement ;

Mais attendu que lorsqu'une délégation unique des représentants du personnel est constituée dans l'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté l'absence de consultation des membres de la délégation unique du personnel en tant que délégués du personnel, a, tirant les conséquences légales de ses constatations, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Chollet, f.f. prés. – SCP Spinosi et Sureau, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

### Note.

Après que le MEDEF a proposé, à la faveur des négociations sur « la modernisation du dialogue social », de faire du conseil d'entreprise une instance unique de représentation du personnel (1), ce qui

(1) Voir notamment le dossier « Où va le dialogue social ? » SSL n°1654, 1<sup>er</sup> décembre 2014, p. 6.

semble avoir donné des idées au gouvernement (2), le rappel que fait la Cour de cassation dans cet arrêt, bien que non publié, mérite d'être souligné : la mise en place d'une délégation unique du personnel (DUP) n'équivaut pas à une fusion des missions des élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Chacun conserve donc ses attributions.

En l'espèce, l'employeur avait convoqué la délégation unique du personnel « à qualité de comité d'entreprise », à propos du licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail et devenu inapte à son poste. Or, selon l'article L. 1226-10 du Code du travail, ce sont les délégués du personnel qui doivent être consultés. Faute d'avoir sollicité l'avis des membres de la délégation unique du personnel en qualité de délégués du personnel, l'employeur est condamné par la Cour d'appel à payer diverses indemnités au salarié licencié. La Cour de cassation valide logiquement cette position, faisant ainsi écho à une précédente jurisprudence (3). Les mêmes personnes ont beau être à la fois membres du CE et délégués du personnel, ils exercent des missions distinctes : en plus de la gestion des activités sociales et culturelles (art. L. 2323-83 C. trav.), le CE est le porte-parole permanent des salariés pour toutes les décisions économiques, financières et sociales que l'employeur est susceptible de prendre (art. L. 2323-1 C. trav.) (4), tandis que le rôle des délégués du personnel est de porter les réclamations individuelles et collectives des salariés et de veiller au respect du droit du travail (art. L. 2313-1 C. trav.) (5).

La confusion des instances, élues ou désignées, n'est pas une thématique nouvelle (6). Depuis la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut choisir de

mettre en place une délégation unique du personnel, c'est-à-dire que les délégués du personnel font également office de membres élus du comité d'entreprise (art. L. 2326-1 C. trav.).

Les justifications apportées à l'appui de cette réforme datant de plus de 20 ans sonnent étrangement contemporaines : le dialogue social doit être renforcé (7). Or, le système français de représentation du personnel serait trop complexe et mal adapté, ce qui expliquerait une faible implantation des instances représentatives du personnel dans les petites et moyennes entreprises. La possibilité de recourir à la DUP est censée « favoriser le développement des institutions représentatives du personnel dans les PME, en ouvrant la faculté de mettre en place un dispositif simplifié » (8). De fait, le nouveau dispositif a rencontré assez rapidement les faveurs d'une partie des employeurs concernés, avant de stagner à partir du milieu des années 2000 (9).

La simplification que peuvent escompter les employeurs est, en effet, circonscrite : une seule élection, des élus globalement moins nombreux et donc des moyens (en termes d'heures de délégation) plus réduits (10). Car la loi entend bien « sauvegarder l'intégralité des fonctions des délégués du personnel et des comités d'entreprise » (11), ce qu'elle affirme très nettement : « Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel et le comité d'entreprise conservent l'ensemble de leurs attributions » (12).

L'employeur concerné par l'arrêt ne remettait pas cela en cause – ce qui aurait été juridiquement difficile, tant les textes sont limpides. Mais, selon le moyen du pourvoi, puisque les membres de la délégation

(2) L'article 8 de l'avant projet de loi sur le dialogue social prévoit d'élargir la délégation unique du personnel aux entreprises jusqu'à 300 salariés, en y intégrant le CHSCT, tandis que l'article 9 permet, dans celles de plus de 300 salariés, de fusionner toutes les instances représentatives du personnel par accord collectif.

(3) Cass. Soc. 10 juillet 2013, n° 12-13.288.

(4) Sur les attributions du CE, v. M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de group.* 2015, 11<sup>ème</sup> éd., LGDJ.

(5) Le choix des termes est parlant : le délégué syndical « revendique » des droits nouveaux, le délégué du personnel « réclame » l'application des droits existants. Plus généralement v. P. Ménétrier « La mission des délégués du personnel », RPDS 2010 p. 387.

(6) Elle est proposée, de manière récurrente, au moins depuis les années 1980, à l'initiative du Centre des jeunes dirigeants, dans le rapport *Calendra* présenté au Conseil économique et social en 1992, par le Cercle des DRH en 2001, le rapport *De Virville* en 2004, le rapport *Attali* en 2008, le rapport *Barthélémy et Cette* en 2009, par N. Sarkozy et F. Bayrou en 2012, Terra Nova en 2014... jusqu'aux dernières propositions du MEDEF lors des réunions de négociation sur la « modernisation du dialogue social » en janvier 2015, suivies de celles du gouvernement dans le projet de loi présenté en avril 2015 en Conseil des ministres.

(7) Mais à quel prix ? Voir notamment Pascal Lokic, « Avis de tempête sur le droit du travail », RDT 12/2014, p. 738.

(8) Circ. DRT n° 94-9 du 21 juin 1994 relative au développement des institutions représentatives du personnel.

(9) Selon une enquête réalisée en février 1996, 42 % des entreprises de 50 à 100 salariés et 48 % des entreprises de 100 à 200 salariés auraient opté pour la mise en place d'une délégation unique : C. Durieux, G. Margirier et M. Roccas, La réforme des institutions représentatives du personnel : coût de la représentation et dialogue social », Travail et emploi n° 73, p.75. Selon l'enquête *Réponse 2011* de la DARES, la DUP a connu une forte progression entre 1999 et 2005, puis s'est stabilisée autour de 28 % des entreprises de 50 à 200 salariés. Parallèlement, l'implantation des CE est en recul. L'administration du travail relève que « les implantations de DUP ne compensent pas la baisse de la présence de CE dans les petites entreprises ». « Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles », DARES analyses, avril 2013, n° 026, p. 3.

(10) Les membres de la délégation unique bénéficient de 20 heures par mois, au lieu de 15 heures par mois pour les délégués du personnel d'une entreprise d'au moins 50 salariés (art. L. 2315-1 C. trav.), mais le nombre total d'élus est moins important avec une DUP.

(11) Circ. DRT n° 94-9 du 21 juin 1994, préc.

(12) Article L. 431-1-1, devenu L. 2326-3 C. trav.

unique du personnel conservent l'ensemble de leurs attributions, peu importe le fait que les élus aient été convoqués en tant que délégués du personnel ou en tant que membres du CE : ils ont bien été consultés. Un argument qui ne convainc pas la Cour de cassation, qui maintient ici la séparation traditionnelle entre les deux instances, CE et DP. Dire que les deux instances conservent leurs attributions signifie qu'elles doivent être convoquées séparément et que deux réunions distinctes doivent se tenir « *selon les règles propres à chacune des instances* », même si elles ont lieu l'une à la suite de l'autre (13).

Un formalisme inutile, ne manquent pas d'objecter certains : nombre d'employeurs, et surtout les plus petits, qui sont aussi les plus nombreux, seraient freinés dans leurs ardeurs par le « mille-feuille

juridique » que constituerait le droit des institutions représentatives du personnel (14). D'autres balaient l'impératif de compétitivité, mais prônent néanmoins une simplification des institutions afin « *d'améliorer le dialogue social, en termes d'efficacité et de coût* » (15). Comme le relève Pascal Lokiec, il est pour le moins paradoxal de promouvoir le dialogue social, tout en concevant les instances représentatives du personnel, élues ou désignées, comme des obstacles. « *Derrière l'objectif, réel ou supposé, de lutte contre le chômage, c'est bien la mise entre parenthèses d'institutions fondamentales du droit du travail qu'il s'agit* » (16). Au moins temporairement, la Cour de cassation montre, dans cet arrêt, qu'elle y reste attachée.

**Emmanuelle Richard**, Juriste en droit social

(13) Cass. Soc. 10 juillet 2013, n° 12-13.288.

(14) « Faisons enfin évoluer le droit des institutions représentatives du personnel », SSL, 26 avril 2012, n° 1536.

(15) Luc Pierron et Martin Richer, « Le dialogue social au seuil d'un renouveau », note Terra Nova, 25 septembre 2014.

(16) Pascal Lokiec, « Suspendre les seuils sociaux, à quoi bon ? » SSL, 15 septembre 2014, n° 1643, p. 12.