

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES | Négociation préélectorale – Comportement loyal de l'employeur – Accès des syndicats aux informations nécessaires – Registre unique du personnel et DADS.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 janvier 2016 (p. n°15-10.975)

Union départementale UNSA contre SAS Bellefontaine

Vu l'article L.2314-23 du code du travail ;

Attendu que l'employeur, tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté, doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales ; que pour satisfaire à cette obligation l'employeur peut, soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés ;

Attendu qu'après annulation des élections des délégués du personnel au sein de la société Bellefontaine qui se sont déroulées les 16 juin et 1^{er} juillet 2014, la direction a engagé une nouvelle négociation préélectorale au mois d'octobre suivant ; que l'employeur ayant refusé de communiquer le registre du personnel ainsi que les déclarations annuelles des données sociales (DADS) des années 2011, 2012 et 2013 à l'Union départementale UNSA, partie à la négociation et qui demandait à pouvoir vérifier l'effectif et les listes électorales, cette dernière a saisi le tribunal d'instance d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à lui fournir, sous astreinte, ces documents ;

Attendu que pour débouter l'Union départementale UNSA de sa demande, le jugement retient que selon l'article L.1221-15 du code du travail, le registre unique du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent code et du code de la sécurité sociale et que, selon jurisprudence constante, les délégués syndicaux ne bénéficient pas de ces dispositions, sauf accord du chef d'entreprise qui peut aussi fixer les conditions

dans lesquelles ces délégués y auraient accès ; que l'article R.243-14 du code de la sécurité sociale prévoit que tout employeur de personnel salarié ou assimilé, à l'exception des particuliers employant des salariés à leur service, est tenu d'adresser, au plus tard le 31 janvier de chaque année, à l'organisme ou aux organismes chargés du recouvrement des cotisations dont relèvent leurs établissements, une déclaration faisant ressortir, pour chacun des salariés ou assimilés occupé dans l'établissement, le montant total des rémunérations payées au cours de l'année précédente en indiquant le cas échéant le plafond annuel ou le plafond réduit appliqué à chacun des salariés ; qu'il résulte de ces dispositions que la DADS contient de nombreuses informations confidentielles relatives aux salariés qui n'ont pas à être portées à la connaissance des syndicats ; qu'en l'espèce, force est de constater que non seulement les documents sollicités, DADS et registre du personnel, ne sont pas accessibles aux syndicats, mais qu'en outre la SAS Bellefontaine verse aux débats une attestation de son expert-comptable, commissaire aux comptes aux termes de laquelle la société n'a pas atteint le seuil de cinquante salariés sur douze mois consécutifs au cours des trois dernières années écoulées ; que cette attestation est suffisante pour transmettre au syndicat UNSA les éléments nécessaires à la détermination des effectifs ;

Qu'en statuant ainsi le tribunal a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs,

Casse et annule, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 5 janvier 2015, entre les parties, par le tribunal d'instance de Gonesse ; 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 Pontoise ;

(M. Frouin, prés. – M. Béraud, rapp. – M. Boyer, av. gén. – SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, av.)

Note.

La connaissance précise de la composition du corps électoral est indispensable à la préparation des élections. D'où la nécessité, pour les organisations syndicales, de s'assurer, en amont du processus électoral (1), de la régularité des éléments fournis par l'employeur. Cela passe par l'accès à des sources fiables que précise l'arrêt rapporté (2).

1. Les syndicats négocient le PAP ont accès au registre du personnel et à la DADS

La Cour de cassation avait précédemment affirmé : « l'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, de fournir aux syndicats participant à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité de la liste électorale » (3). Dans l'affaire ci-dessus, lors de la négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) organisant l'élection des délégués du personnel, un des syndicats a souhaité pouvoir vérifier l'effectif et les listes électorales. À cette fin, il a demandé à ce que lui soient communiqués le registre unique du personnel (RUP) ainsi que les DADS des trois années précédentes. L'employeur ayant opposé un refus, l'organisation syndicale a saisi le Tribunal d'instance de Gonesse – compétent en matière d'élections professionnelles pour apprécier la régularité du calcul des effectifs et les moyens offerts aux négociateurs – afin de le faire condamner, sous astreinte, à lui fournir lesdits documents. Les juges du fond lui en ont toutefois refusé l'accès : s'agissant du registre du personnel, ils ont relevé que le Code du travail ne prévoit qu'une mise à disposition en faveur des délégués du personnel (4) ; quant à la DADS, destinée aux organismes chargés du recouvrement des cotisations, elle contient « de nombreuses informations confidentielles relatives aux salariés » (en particulier le montant total de leur rémunération annuelle) « qui n'ont pas à être portées à la connaissance des syndicats ». La Cour de cassation censure ce jugement.

Dans un attendu de principe, l'arrêt rattache la délivrance de ces informations au respect de l'obligation de loyauté ; après avoir rappelé la formule de 2009, la Cour de Cassation affine sa jurisprudence : « l'employeur, tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté, doit fournir aux syndicats participant à cette négociation, et sur

leur demande, les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif de l'entreprise et de la régularité des listes électorales ; pour satisfaire à cette obligation, l'employeur peut soit mettre à disposition des syndicats qui demandent à en prendre connaissance le registre unique du personnel et des déclarations annuelles des données sociales des années concernées dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, soit communiquer à ces mêmes syndicats des copies ou extraits desdits documents, expurgés des éléments confidentiels, notamment relatifs à la rémunération des salariés » (ci-dessus).

2. L'intérêt de l'accès au registre unique du personnel

Le droit d'accès des délégués du personnel au RUP est déjà garanti par le Code du travail (5). Ce registre, qui a pour objet de permettre le contrôle des mouvements de personnel, tant par l'administration que par les délégués du personnel, doit être tenu à jour dans tous les établissements qui emploient des salariés (6), ce qui implique de faire figurer non seulement l'embauche, mais différentes modifications concernant les salariés, en particulier les mentions relatives au changement d'emploi ou de qualification de chaque salarié (7). Doivent ainsi faire l'objet de mentions rectificatives les modifications survenues dans la nature du lien de travail qui emportent changement de statut du salarié dans l'entreprise et sont créatrices de droits (par exemple, embauchage d'un travailleur antérieurement mis à disposition par une entreprise de travail temporaire) ou les modifications conduisant à la transformation, voire à la suppression, de l'obligation mise à la charge des employeurs (par exemple, acquisition de la nationalité française par un travailleur de nationalité étrangère assujéti à autorisation de travail).

De ce fait, le RUP est un outil efficace dans le contrôle de la régularité de la liste, du découpage des collèges et des effectifs.

3. Les tentatives patronales d'obstruction

Les organisations syndicales qui participent à la négociation peuvent donc demander, en vertu de la solution ci-dessus, à accéder au registre unique du personnel et aux DADS, quand bien même le Code du travail ne mentionne pas explicitement une telle prérogative.

(1) Sur le protocole préélectoral, v. G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 30^{ème} éd., 2015, Précis Dalloz, § 1118 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe* 2016, 12^{ème} éd., LGDJ, § 423.

(2) Ci-dessus, P+B.

(3) 13 mai 2009, n°08-60.530, Bull. n°130 ; Cass. Soc. 26 mai 2010, n°09-60.400, Bull. n°114, Dr. Ouv. 2010, p. 595, n. S. Ducrocq.

(4) C. trav., art. L. 1221-15.

(5) Art. L1221-15.

(6) Cass. Crim. 10 déc. 1985, n°84-92.970, Bull. crim. n° 398.

(7) Cass. Soc. n°09-40.713, *Freescale*, du 19 mai 2010, infirmant l'interprétation restrictive donnée par la circulaire 90-16 du 27 juill. 1990.

En cas de pluralité d'établissements, le cadre légal de l'obligation de mise en place de ces documents est l'établissement, et non pas l'entreprise (8). L'employeur ne peut donc pas se relier sur l'existence d'un seul registre pour l'entreprise afin de justifier un refus de production.

En outre, il apparaît, au regard de nombreux protocoles négociés, de plus en plus nécessaire de rappeler que les effectifs, ainsi que la liste électorale, doivent être arrêtés au plus près du jour du scrutin. La seule communication par l'employeur du bilan social de l'année précédente ne permet pas aux syndicats, en l'absence d'éléments complémentaires et actualisés,

d'effectuer un contrôle réel sur l'effectif de l'entreprise et sur la liste électorale.

Pour éviter que des informations confidentielles ne soient divulguées à cette occasion (rémunérations notamment), l'arrêt laisse le choix à l'employeur entre la mise à disposition de ces documents ou la communication de simples extraits ou copies expurgées de certaines informations personnelles, cette purge ne devant toutefois pas aller au-delà du strict nécessaire, cela dépendra de la vigilance et de la combativité des syndicats.

Claudy Ménard,
Formateur syndical

(8) Cass. Crim. 29 sept. 1992, n°91-86.851, Bull. crim. n° 292 ; Cass. Crim. 31 janv. 2012, n° 11-85.226, Bull. crim. n° 32.