

:: :: vos chroniques :: ::

28/10/2011 - **Délégués du personnel**

L'improbable ascension des salariés extérieurs au mandat de DP !



Un arrêt récent de la Cour de cassation autorise un salarié détaché à représenter les salariés de l'entreprise utilisatrice en tant que DP, et d'être membre du CE de l'entreprise qui l'emploie. "C'est une situation schizophrénique !", soutient Fabrice Allegoët. Dans cette chronique, le directeur associé de Success consulting nous donne son point de vue.

"Il faut que le législateur nous explique comment devenir un délégué du personnel dans une entreprise au sein de laquelle, je ne suis pas salarié. La loi le permet, soit. Mais est-il concevable alors que je ne sois pas totalement intégré dans le fonctionnement de l'entreprise, que j'en représente les salariés ? A-t-il été discuté en haut lieu, la façon dont ceci pourrait s'articuler en fondant cette éminente réflexion selon les réelles missions qu'exécutent les DP ?

La mission est déjà compliquée pour des salariés détenteurs d'un contrat de travail dans leur entreprise : imaginez la difficulté pour un salarié extérieur. En somme et pour exemple, un salarié de "Renault" peut-il être représenté par un salarié mis à disposition par la société "Michaël Page" ? Rappelons en substance, le rôle des DP dans l'entreprise. Le délégué du personnel porte à la connaissance de l'employeur des réclamations. Celles-ci peuvent porter, aux termes de la loi, sur les salaires, sur l'application du code du travail, et sur les autres dispositions concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Cette définition permet au délégué du personnel de présenter toutes les réclamations qui concernent les conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Prenons un exemple...

Transposons maintenant cette disposition pour un salarié de la société "Renault" représenté par un élu DP issu des salariés de la société "Michaël Page". Le salarié vient vous voir pour une application litigieuse de sa convention collective ; alors même que vous n'êtes pas lié par celle-ci, il conviendra d'agir pour cette personne comme si cela devait vous affecter personnellement ! De même pour un salarié qui se voit refuser un congé à une certaine date alors que cela n'est pas réellement justifié. Pensez-vous qu'il sera possible pour le DP n'appartenant pas à l'entreprise, de défendre le droit aux congés du salarié, n'étant encore une fois pas du tout concerné par ces pratiques dont il ne relèvera jamais ?

Alors que dit la loi ? La Cour de cassation a apporté récemment une précision concernant la délicate question de savoir où les salariés mis à disposition peuvent voter et se porter candidats pour les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Le code du travail, tel que modifié par la loi du 20 août 2008, indiquait déjà que les salariés mis à la disposition par une entreprise extérieure doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice, à condition d'être présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et d'y travailler depuis au moins un an (**article L. 1111-2 du code du travail**). Ils peuvent voter aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel de l'entreprise d'accueil, à condition d'être inscrit dans l'effectif de cette l'entreprise et d'y justifier de 24 mois de présence continue (**article L. 2314-18-1 du code du travail**). En revanche, impossible pour eux de se porter candidat aux élections CE de l'entreprise d'accueil (**article L. 2324-17-1 du code du travail**).

Ainsi, pour l'élection des délégués du personnel, lorsque les conditions légales sont remplies, les salariés peuvent donc choisir s'ils exercent leur droit de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. On considère en effet que "sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec leur employeur, sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an, partageant ainsi des conditions de travail en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs" (*arrêt de la Cour de cassation du 14 avril 2010*).

Electeur et éligible

Par contre, le salarié mis à disposition n'ayant pas atteint une présence continue de douze mois dans l'entreprise utilisatrice ne peut donc y être ni électeur ni éligible. Il peut par conséquent être électeur et éligible dans son entreprise d'origine, s'il y remplit les conditions d'électorat et d'éligibilité. Pour l'élection au comité d'entreprise, la règle semblait "plus simple", les salariés mis à disposition n'étant pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Mais dans les faits, cela signifie-t-il que les salariés mis à disposition sont privés de devenir membre du comité d'entreprise ? Que nenni ! *La décision du 28 septembre 2011* vient indiquer que "le fait pour un salarié, ayant exercé le droit d'option ouvert par *l'article L. 2314-18-1 du code du travail*, d'avoir été élu en qualité de délégué du personnel dans l'entreprise utilisatrice, est sans incidence sur ses droits d'être électeur et éligible aux élections des membres du comité d'entreprise dans l'entreprise qui l'emploie". Il est donc possible d'être élu "DP" dans une société et "membre du CE" dans une autre ! Situation schizophrénique à souhait !

Une question reste en suspend, qu'en serait-il des règles à appliquer à l'élection de la délégation unique du personnel ? La loi ne prévoit rien à ce sujet. De son côté, la jurisprudence a jusqu'alors considéré qu'on devait appliquer à la délégation unique les règles électorales applicables aux délégués du personnel (*arrêt de la Cour de cassation du 26 septembre 2002*). La circulaire du 13 novembre 2008 considère pourtant que la règle de l'inéligibilité au comité d'entreprise s'applique aussi pour la délégation unique du personnel puisqu'elle exerce les attributions du comité d'entreprise. Nous ne sommes pas à l'abri d'une surprise des tribunaux..."

Réactions des lecteurs

1 · **Rosso** le *mercredi 30 novembre 2011* - 12h35

MAD et Mandat de délégué syndical

Bonjour,

un salarié mis à disposition dans notre entreprise vient d'être désigné comme délégué syndical dans notre entreprise. Cette situation me semble totalement incongrue. Je n'ai pourtant rien trouvé qui l'interdise dans les textes de lois. Savez-vous ce qu'il en est et pouvez-vous m'éclairer ? Merci.

Haut de page