



HAL
open science

**”Accès des salariés mis à disposition aux
communications syndicales diffusées dans leur entreprise
d’origine”**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Accès des salariés mis à disposition aux communications syndicales diffusées dans leur entreprise d’origine”. Bulletin Joly Travail, 2021, n° 5, p. 35 (200a1). hal-03225243

HAL Id: hal-03225243

<https://uca.hal.science/hal-03225243>

Submitted on 12 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Accès des salariés mis à disposition aux communications syndicales diffusées dans leur entreprise d'origine

Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-21.486, FS-P

En matière de relations collectives de travail, l'intégration du salarié mis à disposition d'une entreprise extérieure à la collectivité de travail de celle-ci s'avère à la fois retenue et incomplète. Retenue, d'abord, parce que le salarié ne cesse pas d'appartenir à sa collectivité de travail d'origine au point de demeurer, s'il le souhaite, électeur et éligible au comité social et économique (CSE) constituée dans l'entreprise prêteuse (Cons. const., 13 oct. 2017, n° 2017-661 QPC, cons. 6). Incomplète, ensuite, car le salarié mis à disposition, s'il est pris en compte dans une certaine mesure dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. L. 1111-2, 2°) et peut y exercer, s'il le souhaite, son droit de vote (C. trav., L. 2314-23, al. 2), ne peut y briguer un mandat de représentant élu du personnel (C. trav., art. L. 2314-23, al. 1), ce qui hypothèque, par conséquent, sa capacité à participer activement au dialogue social avec l'employeur au sein de l'entreprise utilisatrice (par exemple, la qualité de délégué syndical dépend en principe de la qualité de candidat au scrutin : C. trav., art. L. 2143-3).

Dans ces conditions, et au regard du lien collectif fragile établi avec l'entreprise utilisatrice, le lien collectif potentiellement plus fort que la règle de droit tend à tisser avec l'entreprise d'origine doit être protégé en ce qu'il est le seul à garantir un exercice plénier des droits collectifs du salarié. Cela justifie qu'il soit préservé de tout ce qui pourrait l'entraver ou l'affaiblir sous prétexte de l'éloignement du salarié de la collectivité de travail et de l'enceinte de l'entreprise du fait de sa mise à disposition auprès d'une entreprise extérieure. C'est précisément ce à quoi contribue l'arrêt du 17 mars 2021 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation.

Il était question, en l'espèce, d'une hypothèse, courante en pratique, de prêt de main d'œuvre au sein d'un groupe de sociétés puisqu'il s'agissait de la mise à disposition de pilotes de ligne de la société Air France auprès de la société Transavia France, ces deux entités appartenant au même groupe. Suite à cette opération « intra-groupe », un syndicat de pilotes implanté au sein de la société prêteuse a saisi le tribunal de grande instance afin qu'il soit ordonné que les pilotes d'Air France mis à disposition de Transavia France puissent prendre connaissance des tracts et publications syndicales diffusés par ce syndicat. Pour débouter le syndicat de sa demande, la cour d'appel avait retenu, en premier lieu, que bien que demeurant l'employeur des pilotes mis à disposition et bien que l'entreprise utilisatrice appartienne au même groupe,

la société prêteuse ne détenait cependant aucun pouvoir pour contraindre la société utilisatrice à procéder d'une manière quelconque à la diffusion d'une information syndicale en son sein. Puis les juges d'appel ont également jugé que faute d'avoir constitué une section syndicale au sein de l'entreprise utilisatrice, le syndicat représentatif au sein de l'entreprise prêteuse ne pouvait être autorisé à afficher et diffuser au sein de cette entreprise des informations syndicales à destination des salariés mis à disposition.

Saisie d'un pourvoi formé par le syndicat de pilotes, la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 et L. 2314-23 du Code du travail. Elle juge qu' « en vertu des articles L. 2142-3 à L. 2142-7 du code du travail, les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale au sein de l'entreprise peuvent diffuser des communications syndicales aux salariés de l'entreprise ». Or, les Hauts magistrats soulignent que « les salariés mis à disposition d'une entreprise extérieure demeurent rattachés à leur entreprise d'origine », ce qui implique qu'ils « doivent pouvoir accéder à ces informations syndicales ». La Cour de cassation en déduit qu' « il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition ». La cour d'appel est donc censurée dès lors que, au regard de la constitution d'une section syndicale par le syndicat demandeur au sein de l'entreprise employeur, il lui appartenait d'ordonner à l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires, en accord avec l'entreprise utilisatrice, pour que la diffusion des communications syndicales du syndicat en question puisse être assurée auprès des salariés mis à disposition.

La présente solution ne peut être qu'approuvée tant elle consacre, au bénéfice des salariés mis à disposition, un droit d'accès aux communications syndicales diffusées dans leur entreprise d'origine et, corrélativement, un droit de diffusion « amplifiée », pour les syndicats, de leur communication syndicale en direction de salariés mis à disposition et accomplissant, de ce fait, leur prestation de travail dans les locaux d'une autre entreprise. Ces droits ainsi reconnus se conçoivent largement tant du côté des salariés concernés que du côté des syndicats aptes à leur diffuser l'information syndicale. Sur le premier point, il s'agit d'insister sur l'absence, à la lecture de l'arrêt sous examen, d'une quelconque condition tenant à l'exercice du droit de vote aux élections professionnelles chez leur employeur plutôt qu'au sein de l'entreprise utilisatrice. L'accès aux communications syndicales s'adresse donc tout autant à ceux ayant opté pour une participation au scrutin de l'instance représentative de l'entreprise utilisatrice qu'à ceux ayant opté pour une participation au scrutin organisé au sein de la société

employeur. Sur le second point, il s'agit simplement de rappeler, comme le fait la Haute juridiction, que l'affichage et la diffusion des communications syndicales sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicale, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-19.017 : Bull. civ. V, n° 193). Il n'y a donc aucune raison de limiter la diffusion spécifique de l'information syndicale vers les salariés mis à disposition d'entreprises extérieures aux seuls syndicats représentatifs. Enfin, il convient de préciser que les communications syndicales concernées ne sont pas limitées à la propagande électorale mais s'attachent à tous les types de communications effectuées par les syndicats de l'entreprise prêteuse.

Une fois appréhendés le « pôle émetteur », le « pôle récepteur » ainsi que l'étendue de cette information syndicale au trajet singulier, car se jouant des frontières de l'entreprise, il reste à préciser ses modalités. Or, de ce point de vue, on relèvera, aux termes de l'arrêt commenté, que c'est à l'employeur des salariés mis à disposition d'assurer l'effectivité de la communication syndicale dans leur direction. La Cour de cassation ne se contente donc pas d'enjoindre aux entreprises prêteuse et utilisatrice de s'abstenir d'entraver, en l'interdisant ou en la ralentissant, la diffusion de communications syndicales aux salariés mis à disposition. Elle charge activement l'employeur d'origine d'œuvrer aux fins que cette diffusion aboutisse. À cet égard, l'employeur est sommé de « prendre toutes les mesures nécessaires », ce qui exprime une démarche active de sa part dont le juge pourra être amené à vérifier la consistance le cas échéant.

Bien entendu, la Cour de cassation ne méconnaît par la nature triangulaire du prêt de main d'œuvre et se réfère à l'accord de l'entreprise utilisatrice sur le chemin de la détermination des modalités de diffusion de l'information syndicale. De quoi conseiller aux entreprises parties à une opération de prêt de main d'œuvre de formaliser, dans une clause spéciale de la convention de mise à disposition conclue préalablement à la mise en œuvre de l'opération, les moyens et modalités concrètes de diffusion de l'information syndicale auprès du salarié mis à disposition. De quoi appeler, également, le législateur à compléter le contenu légal minimum de la convention de mise à disposition dans les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif (C. trav., art. L. 8241-2, 2°) pour y adjoindre la mention des modalités de diffusion auprès du salarié mis à disposition des communications syndicales effectuées dans l'entreprise employeur. Si la remise directe ou l'envoi par voie postale, selon une périodicité au moins mensuelle, des communications syndicales effectuées chez l'employeur d'origine peuvent être retenus en s'inspirant des dispositions propres au travail temporaire (C. trav., art.

L. 2142-7), il pourrait être opportun de mobiliser l'outil numérique, mieux à même de s'adapter à cette situation.

Christophe Mariano