

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 6 janvier 2016**

**N° de pourvoi: 15-10.975**

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00037

Publié au bulletin

**Cassation**

**M. Frouin (président), président**

SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

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 1er 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, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le second moyen :

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 ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Bellefontaine à payer la somme de 3 000 euros à l'Union départementale UNSA ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six janvier deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour l'Union départementale UNSA.

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE AU JUGEMENT ATTAQUÉ D'AVOIR débouté l'Union départementale UNSA de sa demande de production des DADS et registre unique du personnel sous astreinte et de l'avoir condamnée à payer une amende civile de 500 euros ainsi qu'à la somme de 800 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE, Sur la demande de production des pièces sous astreinte ; qu'aux termes de l'article L.1111-2 du Code du travail, pour la mise en oeuvre des dispositions du présent Code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes : 1°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ; 2°) Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents ; que toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ; 3°) Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail ; que selon jurisprudence constante, lors de la négociation préélectorale, il appartient à l'employeur, responsable de l'organisation des élections, de fournir au syndicat les éléments nécessaires à cette détermination ; 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 ; 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 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 50 salariés sur 12 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'il convient par conséquent de débouter l'Union départementale UNSA de sa demande de production du registre unique du personnel et des DADS sous astreinte ; Sur la procédure abusive ; que selon l'article 32-1 du Code de procédure civile, celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un montant maximum de 3.000 euros ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que l'Union départementale UNSA a saisi le Tribunal de céans d'une troisième procédure en moins de 6 mois à l'encontre de la SAS BELLEFONTAINE ; que le jugement rendu le 31 juillet 2014 soulignait la nécessité pour l'UNSA de respecter les droits des salariés en adoptant un comportement adapté ; que la seconde procédure a fait l'objet d'une ordonnance de caducité, l'UNSA ne s'étant pas présentée au Tribunal le jour de l'audience ; qu'en l'espèce, il est constant que l'Union départementale a maintenu sa demande de production des documents sous astreinte alors même que l'employeur avait proposé la consultation de ces documents au sein de l'entreprise par la représentante UNSA ; qu'il convient par conséquent de condamner l'Union départementale UNSA au paiement de la somme de 500 euros à titre d'amende civile ;

ALORS D'UNE PART QUE 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 ; qu'en retenant, pour débouter le syndicat exposant de sa demande tendant à la remise par l'employeur des DADS et registre unique du personnel sous astreinte, que ces documents ne sont pas accessibles aux syndicats en vertu des articles L.1221-15 du Code du travail et R.243-14 du Code de la sécurité sociale, la Cour d'appel a violé l'article L.2314-23 du Code du travail, ensemble les textes précités ;

ALORS D'AUTRE PART QUE, pour conclure que le registre unique du personnel n'était pas accessible aux syndicats, le Tribunal qui se fonde sur une règle qui serait établie par une « jurisprudence constante » selon laquelle les délégués syndicaux ne bénéficient pas de l'article L.1221-15 du Code du travail, sauf accord du chef d'entreprise, a violé l'article 455 du Code de procédure civile, ensemble l'article 5 du Code civil ;

ALORS DE TROISIEME PART QUE, 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 ; que par un moyen pertinent nécessitant réponse, le syndicat exposant avait fait valoir qu'au-delà de la seule détermination des effectifs afin de savoir si le seuil de cinquante salariés a été ou non atteint, la remise des documents demandés était nécessaire afin de contrôler les effectifs catégoriels afin d'identifier et d'organiser les votes par collègues, conformément aux dispositions des articles 2314-8 et suivants du Code du travail ; qu'en relevant que la société BELLEFONTAINE avait versé 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 et que cette attestation est suffisante « pour transmettre au syndicat UNSA les éléments nécessaires à la détermination des effectifs », le Tribunal, qui n'a pas répondu au moyen pertinent des conclusions dont il était saisi, a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS ENFIN QUE 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 ; qu'en se bornant à relever que la société BELLEFONTAINE avait versé 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 et que cette attestation est suffisante « pour transmettre au syndicat UNSA les éléments nécessaires à la détermination des effectifs », le Tribunal s'est prononcé par des motifs inopérants comme étant insusceptibles de justifier que l'employeur ait fourni au syndicat participant à la négociation préélectorale, les éléments nécessaires au contrôle des effectifs catégoriels afin d'identifier et d'organiser les votes par collèges, conformément aux dispositions des articles 2314-8 et suivants du Code du travail et n'a pas légalement justifié sa décision au regard desdits textes, ensemble l'article L.2314-23 du Code du travail;

## SECOND MOYEN DE CASSATION

LE POURVOI REPROCHE AU JUGEMENT ATTAQUÉ D'AVOIR condamné l'Union départementale UNSA à payer une amende civile de 500 euros ;

AUX MOTIFS QUE, Sur la procédure abusive ; que selon l'article 32-1 du Code de procédure civile, celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile d'un montant maximum de 3.000 euros ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que l'Union départementale UNSA a saisi le Tribunal de céans d'une troisième procédure en moins de 6 mois à l'encontre de la SAS BELLEFONTAINE ; que le jugement rendu le 31 juillet 2014 soulignait la nécessité pour l'UNSA de respecter les droits des salariés en adoptant un comportement adapté ; que la seconde procédure a fait l'objet d'une ordonnance de caducité, l'UNSA ne s'étant pas présentée au Tribunal le jour de l'audience ; qu'en l'espèce, il est constant que l'Union départementale a maintenu sa demande de production des documents sous astreinte alors même que l'employeur avait proposé la consultation de ces documents au sein de l'entreprise par la représentante UNSA ; qu'il convient par conséquent de condamner l'Union départementale UNSA au paiement de la somme de 500 euros à titre d'amende civile ;

ALORS D'UNE PART QUE les dispositions de l'article 32-1 du Code de procédure civile ne sont pas applicables en matière électorale ; que statuant en matière électorale, le tribunal qui, après avoir débouté l'Union départementale UNSA de ses demandes, la condamne sur le fondement de l'article 32-1 du Code de procédure civile à payer une amende civile a violé le texte susvisé ;

ALORS D'AUTRE PART et à titre subsidiaire QU' en se fondant sur la circonstance que le syndicat avait auparavant introduit une première action en justice aux fins d'annulation de l'élection professionnelle qui avait au demeurant abouti à un jugement du 31 juillet 2004 faisant droit à ses demandes et qu'il avait introduit une deuxième procédure ayant fait l'objet d'une ordonnance de caducité, ce syndicat ne s'étant pas présenté au Tribunal le

jour de l'audience, pour condamner ce syndicat, sur le fondement de l'article 32-1 du Code de procédure civile, à payer une amende civile à l'occasion de l'instance dont elle était saisie et qui ne tendait pas aux mêmes fins que les précédentes, le tribunal n'a pas caractérisé la faute de nature à faire dégénérer en abus le droit d'ester en justice du syndicat et a violé le texte susvisé, ensemble l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

ALORS ENFIN QU'en se fondant en outre sur la circonstance que le syndicat avait maintenu sa demande de production des documents sous astreinte alors même que l'employeur aurait proposé la consultation de ces documents au sein de l'entreprise par la représentante UNSA, le tribunal n'a, là encore, nullement caractérisé la faute de nature à faire dégénérer en abus le droit d'ester en justice du syndicat et a violé l'article 32-1 du Code de procédure civile, ensemble l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

**Publication :**

**Décision attaquée :** Tribunal d'instance de Gonesse , du 5 janvier 2015