

SOC. / ELECT

LM

COUR DE CASSATION

Audience publique du 22 janvier 2020

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 100 F-P+B

Pourvoi n° K 19-12.896

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 JANVIER 2020

Le syndicat départemental CGT des transports 06, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° K 19-12.896 contre le jugement rendu le 15 février 2019 par le tribunal d'instance de Nice (contentieux des élections professionnelles), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Rapides Côte d'Azur, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

2°/ au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur, domicilié [...],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Joly, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat du syndicat départemental CGT des transports 06, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Rapides Côte d'Azur, après débats en l'audience publique du 11 décembre 2019 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Joly, conseiller référendaire rapporteur, M. Rinuy, conseiller, Mme Trassoudaine-Verger, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Nice, 15 février 2019), que pour mettre en place le comité social et économique, la société Rapides Côte d'Azur (la société) et le syndicat départemental CGT des transports 06 (le syndicat) sont convenus le 9 août 2017 d'une prorogation de quatre mois des mandats des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du conseil de discipline ; qu'une décision unilatérale de prorogation des mandats jusqu'au 7 octobre 2018 a été prise par l'employeur et contestée par le syndicat devant le tribunal de grande instance ; qu'après trois réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral des 23, 31 août et 12 septembre 2018, la société a saisi l'autorité administrative le 19 septembre 2018, afin qu'elle rende une décision sur la répartition du personnel et des sièges entre les collèges électoraux ; que le directeur régional des entreprises, de l'économie, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) a pris une première décision le 16 novembre 2018, retirée par une décision du 27 novembre suivant, statuant à nouveau ; que cette décision a été contestée par le syndicat devant le tribunal d'instance, par une requête du 3 décembre 2018 ;

Sur le deuxième moyen, le troisième moyen pris en sa seconde branche et le quatrième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens ci-après annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le syndicat fait grief au jugement de rejeter la demande en annulation de la décision rendue par le Direccte le 27 novembre 2018 alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 2314-13 du code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, et que lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de ces répartitions entre les collèges électoraux ; que l'échec de la négociation lié au défaut d'information de l'employeur lui est imputable ; que l'autorité administrative ne saurait alors être saisie en application du texte précité, les parties ne pouvant dès lors qu'être renvoyées à poursuivre les négociations ; que pour débouter le syndicat CGT de sa demande en annulation de la décision du 27 novembre 2018 pour incompetence de la Direccte, le tribunal a retenu que le syndicat « convenait lui-même » que c'est en raison de l'absence de communication par l'employeur du registre du personnel et des documents permettant de contrôler le respect des dispositions conventionnelles que la finalisation d'un protocole d'accord préélectoral n'avait pu intervenir ; qu'il aurait dû en déduire que l'absence d'accord résultait d'une absence de communication par l'employeur des éléments nécessaires à la négociation et que la Direccte n'était pas compétente ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal, qui n'a pas tiré les conséquences de ces propres constatations, a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

2°/ que l'article L. 2314-13 du code du travail donne compétence à la Direccte pour statuer sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux lorsqu'aucun accord ne peut être obtenu entre l'employeur et les organisations syndicales ; que l'existence d'un désaccord sur lesdites répartitions constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte ; qu'en retenant qu'aucun désaccord sur lesdites répartitions n'était intervenu

entre les parties, quand ce simple constat faisait obstacle à la saisine de la Direccte, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

3°/ qu'en tout état de cause, la saisine de l'autorité administrative en application de l'article L. 2314-13 du code du travail ne peut intervenir prématurément pendant les pourparlers et suppose la formalisation d'un constat de désaccord ; qu'en décidant que le terme « ne peut être obtenu » mentionné à l'article susvisé ne pouvait s'entendre uniquement d'un désaccord formalisé entre les parties et que le prolongement des négociations pouvait être assimilé à une impossibilité d'être parvenu à un accord, quand il constatait qu'au cours des réunions des 23 et 31 août 2018, puis des 12 et 17 septembre 2018, aucun désaccord n'était apparu ni formalisé entre les parties, ce dont il aurait dû déduire que la Direccte avait été saisie prématurément, le tribunal a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

4°/ que l'article L. 2314-13 du code du travail dispose que la saisine de l'autorité administrative entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ; que l'existence de mandats en cours constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte en vue de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges et de la prorogation des mandats ; qu'en décidant toutefois que les dispositions légales ne subordonnaient pas expressément la recevabilité de la saisine de la Direccte au fait que les mandats électoraux soient toujours en cours, le tribunal a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

5°/ qu'en jugeant la saisine de la Direccte justifiée, quand il constatait que les mandats des élus expiraient le 7 février 2018 et que la DUE relative à leur prorogation n'avait pas pu être prise avant le 1er mars 2018, ce dont il résultait que les mandats litigieux avaient expiré au moment de la saisine de la Direccte le 19 septembre 2018, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L. 2314-13 du code du travail ;

6°/ que pour juger la saisine de la Direccte justifiée, le tribunal a retenu que la DUE relative à la prorogation des mandats avait été adoptée après expiration de ces derniers en raison d'une « obstruction manifeste » de la CGT ; qu'en statuant ainsi, quand l'article 9 II 3° de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoyait que l'employeur peut décider unilatéralement de proroger les mandats arrivant à échéance au cours de l'année 2018 après consultation du comité d'entreprise, ce dont il résultait qu'il ne pouvait être reproché au syndicat CGT d'avoir empêché l'employeur de prendre la DUE litigieuse, le tribunal a violé l'article 9 II 3° de l'ordonnance précitée ;

7°/ que le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en se bornant à retenir, pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, qu'il ne résultait aucunement des dispositions de l'article L. 2314-13 du code du travail ni de celles auxquelles ces dernières renvoient que l'autorité administrative était soumise au principe du contradictoire dans le cadre de son processus décisionnel, quand l'article L. 121-1 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que les décisions individuelles qui doivent être motivées en application de l'article L. 211-2 sont soumises au respect d'une procédure contradictoire préalable, et que l'article L. 211-2 susvisé dispose que doivent être motivées les décisions administratives individuelles défavorables, le tribunal a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

8°/ que pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, le tribunal a retenu que « s'[il] s'impos[ait] naturellement à l'autorité judiciaire, instance de recours de la décision prise par l'autorité administrative notamment en l'espèce, ce principe ne s'appliqu[ait] pas, sous peine de nullité en tout état de cause, à l'autorité administrative ayant rendu la décision contestée » ; qu'en statuant ainsi, sans dire en quoi le principe litigieux ne s'appliquait pas à la Direccte en l'espèce, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

9°/ qu'en retenant, pour écarter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, que l'employeur avait « de surcroît transmis à la Direccte tous les documents utiles nécessaires à sa prise de décision », quand le principe en cause imposait que les pièces litigieuses soient transmises au syndicat CGT, le tribunal a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que le tribunal d'instance ayant constaté que le délégué syndical avait obtenu la communication des informations qu'il demandait quant aux effectifs, que le syndicat avait participé à la négociation d'un protocole

électoral à l'occasion de trois réunions les 23, 31 août et 12 septembre 2018 et que ces négociations n'avaient pas abouti à un accord, en a déduit exactement que l'article L. 2314-13 du code du travail était applicable ;

Attendu, ensuite, que le tribunal d'instance a retenu à bon droit que les dispositions de l'article L. 2314-13 du code du travail relatives à la saisine de l'autorité administrative sont applicables en l'absence d'accord, quand bien même les mandats des élus en cours sont expirés ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses trois dernières branches dès lors que le jugement du tribunal d'instance, qui a statué sur le fond, s'est substitué à la décision du Direccte, n'est pas fondé pour le surplus ;

Et attendu que le rejet du premier moyen prive la première branche du troisième moyen, qui invoque une cassation par voie de conséquence, de sa portée ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour le syndicat départemental CGT des transports 06

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR rejeté la demande en annulation de la décision rendue par la Direccte le 27 novembre 2018.

AUX MOTIFS QU'il y a lieu de relever que le syndicat départemental CGT (CGT), aux termes de ses écritures, convient lui-même que c'est en raison notamment de l'absence de communication par l'employeur du registre du personnel et des documents permettant de contrôler le respect des stipulations de l'article 14 de la Convention nationale des réseaux de transports urbains et d'un désaccord sur la question relative au vote électronique, que la finalisation d'un protocole d'accord pré-électoral (PAP)

entre le syndicat et la société n'a pu intervenir ; la CGT souligne en effet qu'à aucun moment au cours des réunions des 23 et 31 août 2018 puis des 12 et 17 septembre 2018, elle n'a émis la moindre opposition à la répartition du personnel telle que proposée par l'employeur mais s'est uniquement contentée de solliciter, en vain selon ses dires, l'accès au registre unique du personnel pour procéder aux vérifications d'usage ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que si aucun désaccord n'est apparu ni n'a été formalisé entre l'employeur et l'organisation syndicale représentative CGT, aucun accord n'a pour autant été formalisé à la date d'échéance des mandats en cours ; que le terme «ne peut être obtenu» mentionné à l'article L.2314-13 du code du travail ne peut s'entendre uniquement dans le sens exclusif d'un désaccord formalisé entre l'employeur et l'organisation syndicale ; que le prolongement de négociations dont l'issue demeure par ailleurs incertaine au-delà d'un délai raisonnable eu égard à la nécessité de procéder rapidement à la répartition des sièges et du personnel entre les collègues électoraux peut tout à fait être assimilé en l'espèce à une impossibilité d'être parvenu à un accord ; qu'en ce sens, dans un courrier adressé le 28 septembre 2018 à M. F... S... E... , délégué syndical de la CGT, la Direccte énonce que « le fait, lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales participent à la négociation du protocole d'accord pré-électoral, mais sans qu'aucun accord n'ait pu être conclu, [...] s'analyse comme un désaccord que l'autorité administrative doit arbitrer. » ; que les mandats expirant le 7 octobre 2018 et le premier tour des élections ayant été initialement programmé pour le 27 septembre 2018, c'est donc de manière tout à fait légitime et conforme aux dispositions légales précitées que le chef de la société Les Rapides Côte d'Azur a saisi la Direccte aux fins de prise d'une décision sur le fondement des articles L. 2314-13 et L. 2314-3 du code du travail ; que dès lors, ce premier

moyen sera écarté ; que par ailleurs, s'il résulte de l'avant-dernier alinéa de l'article L.2314-13 7 du code du travail que la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin, le texte de loi ne subordonne pas expressément la recevabilité de la saisine de l'autorité administrative au fait que les mandats des élus soient toujours en cours ; que de surcroît, il résulte de la pièce n°4 produite par la partie demanderesse qu'une convention a été signée le 09 août 2017 entre la société SAS Rapides Côte d'Azur et le syndicat CGT aux fins de proroger les mandats des représentants du personnel (incluant les mandats des délégués du personnel, des membres du Comité d'entreprise et des membres du Conseil de discipline) jusqu'au 07 février 2018 ; qu'il résulte de la pièce 6 produite par la partie demanderesse que le chef de la société Rapides Côte d'Azur a pris une décision unilatérale (DUE) relative à la prorogation des mandats des représentants du personnel dans l'attente de la mise en place du Comité économique et social, laquelle n'apparaît pas datée ; qu'il résulte du courrier adressé par le chef de la société SAS Rapides Côte d'Azur le 04/04/2018 à M. U..., membre titulaire délégué du personnel, que la DUE relative à la prorogation des mandats n'a pu être prise avant le 1er mars 2018, soit après la réunion du Comité d'entreprise (CE) du 28 février 2018, uniquement car lors de la réunion du 31 janvier 2018, le secrétaire n'a pas souhaité que les membres se prononcent soulignant que ce point n'était pas à l'ordre du jour et qu'il convenait qu'un accord collectif soit pris en ce sens avec la direction, précisant que ce type d'accord avait toujours été signé sous cette forme ; que la direction a accepté d'organiser une réunion spécialement dédiée à condition que la signature intervienne avant le 07 février 2018. Celle-ci a remis au Délégué syndical un projet d'accord dont ce dernier n'a pas souhaité prendre connaissance, de sorte que l'accord collectif n'a pu être conclu ; que c'est la raison pour laquelle cette question n'a pu être abordée qu'au cours de la réunion du CE du 28 février 2018 ; qu'à cette même réunion, le Secrétaire du CE a, au demeurant, de nouveau refusé que les membres se prononcent sur ce point ; qu'il résulte enfin des déclarations concordantes de la CGT et de la société RCA que le tribunal de grande instance de Nice a déjà été saisi de l'annulation de cette DUE, la procédure étant toujours pendante ; qu'en conséquence, les dispositions légales ne subordonnant pas de manière expresse la recevabilité de la saisine de la Direccte sur le fondement de l'article L.2314-13 du code du travail au fait que les mandats électoraux soient toujours en cours et la DUE litigieuse ayant été adoptée après expiration desdits mandats en raison d'une obstruction manifeste de la CGT, ce second moyen sera écarté ; que par ailleurs, s'agissant du troisième moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, il ne résulte aucunement des dispositions précitées, ni de celles auxquelles ces dernières renvoient, que l'autorité administrative saisie sur le fondement de l'article L.2314-13 du code du travail soit soumise au respect du principe du contradictoire dans le cadre de son processus décisionnel ; que si le principe du contradictoire s'impose naturellement à l'autorité judiciaire, instance de recours de la décision prise par l'autorité administrative notamment en l'espèce, ce principe ne s'applique pas, sous peine de nullité en tout état de cause, à l'autorité administrative ayant rendu la décision contestée ; qu'en conséquence, ce troisième moyen sera écarté ; qu'eu égard aux développements qui précèdent, il convient de rejeter la demande en annulation de la décision administrative rendue le 27 novembre 2018 par M. le Directeur de la Direccte tirée de son incompétence et de la valider.

1°) ALORS QU'aux termes de l'article L.2314-13 du code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, et que lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de ces répartitions entre les collèges électoraux ; que l'échec de la négociation lié au défaut d'information de l'employeur lui est imputable ; que l'autorité administrative ne saurait alors être saisie en application du texte précité, les parties ne pouvant dès lors qu'être renvoyées à poursuivre les négociations ; que pour débouter le syndicat CGT de sa demande en annulation de la décision du 27 novembre 2018 pour incompétence de la Direccte, le tribunal a retenu que le syndicat « convenait lui-même » que c'est en raison de l'absence de communication par l'employeur du registre du personnel et des documents permettant de contrôler le respect des dispositions conventionnelles que la finalisation d'un protocole d'accord préélectoral n'avait pu intervenir ; qu'il aurait dû en déduire que l'absence d'accord résultait d'une absence de communication par l'employeur des éléments nécessaires à la négociation et que la Direccte n'était pas compétente ; qu'en statuant comme il l'a fait, le tribunal, qui n'a pas tiré les conséquences de ces propres constatations, a violé l'article L.2314-13 du code du travail ;

2°) ALORS QUE l'article L.2314-13 du code du travail donne compétence à la Direccte pour statuer sur la répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux lorsqu'aucun accord ne peut être obtenu entre l'employeur et les organisations syndicales ; que l'existence d'un désaccord sur lesdites répartitions constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte ; qu'en retenant qu'aucun désaccord sur lesdites répartitions n'était intervenu

entre les parties, quand ce simple constat faisait obstacle à la saisine de la Direccte, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L.2314-13 du code du travail ;

3°) ALORS QU'en tout état de cause, la saisine de l'autorité administrative en application de l'article L.2314-13 du code du travail ne peut intervenir prématurément pendant les pourparlers, et suppose la formalisation d'un constat de désaccord ; qu'en décidant que le terme « ne peut être obtenu »

mentionné à l'article susvisé ne pouvait s'entendre uniquement d'un désaccord formalisé entre les parties, et que le prolongement des négociations pouvait être assimilé à une impossibilité d'être parvenu à un accord, quand il constatait qu'au cours des réunions des 23 et 31 août 2018, puis des 12 et 17 septembre 2018, aucun désaccord n'était apparu ni formalisé entre les parties, ce dont il aurait dû déduire que la Direccte avait été saisie prématurément, le tribunal a violé l'article L.2314-13 du code du travail ;

4°) ALORS QUE l'article L.2314-13 du code du travail dispose que la saisine de l'autorité administrative entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ; que l'existence de mandats en cours constitue donc une condition préalable et nécessaire à la saisine de la Direccte en vue de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges et de la prorogation des mandats ; qu'en décidant toutefois que les dispositions légales ne subordonnaient pas expressément la recevabilité de la saisine de la Direccte au fait que les mandats électoraux soient toujours en cours, le tribunal a violé l'article L.2314-13 du code du travail ;

5°) ALORS QU'en jugeant la saisine de la Direccte justifiée, quand il constatait que les mandats des élus expiraient le 7 février 2018 et que la DUE relative à leur prorogation n'avait pas pu être prise avant le 1er mars 2018, ce dont il résultait que les mandats litigieux avaient expiré au moment de la saisine de la Direccte le 19 septembre 2018, le tribunal n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a violé l'article L.2314-13 du code du travail ;

6°) ALORS QUE pour juger que la saisine de la Direccte justifiée, le tribunal a retenu que la DUE relative à la prorogation des mandats avait été adoptée après expiration de ces derniers en raison d'une « obstruction manifeste » de la CGT ; qu'en statuant ainsi, quand l'article 9 II 3° de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoyait que l'employeur peut décider unilatéralement de proroger les mandats arrivant à échéance au cours de l'année 2018 après consultation du comité d'entreprise, ce dont il résultait qu'il ne pouvait être reproché au syndicat CGT d'avoir empêché l'employeur de prendre la DUE litigieuse, le tribunal a violé l'article 9 II 3° de l'ordonnance précitée ;

7°) ALORS QUE le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en se bornant à retenir, pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, qu'il ne résultait aucunement des dispositions de l'article L.2314-13 du code du travail ni de celles auxquelles ces dernières renvoient, que l'autorité administrative était soumise au principe du contradictoire dans le cadre de son processus décisionnel, quand l'article L.121-1 du code des relations entre le public et l'administration prévoit que les décisions individuelles qui doivent être motivées en application de l'article L.211-2 sont soumises au respect d'une procédure contradictoire préalable, et que l'article L.211-2 susvisé dispose que doivent être motivées les décisions administratives individuelles défavorables, le tribunal a violé l'article 12 du code de procédure civile ;

8°) ALORS QUE pour rejeter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, le tribunal a retenu que « s'[il] s'impos[ait] naturellement à l'autorité judiciaire, instance de recours de la décision prise par l'autorité administrative notamment en l'espèce, ce principe ne s'appliqu[ait] pas, sous peine de nullité en tout état de cause, à l'autorité administrative ayant rendu la décision contestée » ; qu'en statuant ainsi, sans dire en quoi le principe litigieux ne s'appliquait pas à la Direccte en l'espèce, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

9°) ALORS QU'en retenant, pour écarter le moyen tiré de l'absence de respect du contradictoire, que l'employeur avait « de surcroît transmis à la Direccte tous les documents utiles nécessaires à sa prise de décision », quand le principe en cause imposait que les pièces litigieuses soient transmises au syndicat CGT, le tribunal a violé l'article 16 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR rejeté la demande en communication sous astreinte du registre unique du personnel et de tous documents de nature à procéder au contrôle de l'effectif, dont notamment les déclarations annuelles de données sociales des années 2017 et 2018.

AUX MOTIFS QU'au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018, il est avéré que le registre unique du personnel, a été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... ; que la société RCA produit en effet une attestation émanant de la directrice des ressources humaines de la société RCA Mme D... Y... (pièce 14) laquelle indique « Je confirme que lors de la 2ème réunion du PAP M. S... E... a demandé les registres uniques du personnel pour vérifier les données sur les ETP transmises. Le registre du site [...] n'étant pas dans les locaux Pont Garigliano nous ne l'avions pas. Lors de la 3ème réunion, le 12 septembre 2018, ayant récupéré le registre du site de la Forêt, je me suis présentée en réunion avec tous les registres demandés. Ces derniers étaient sur la table à la disposition de M. S... E... qui ne les a pas consultés. » ; qu'il résulte en outre des pièces versées aux débats et notamment de la pièce n°9 produite par la société RCA correspondant à un courriel adressé par le chef d'entreprise B... A... à M. S... E... le 13 septembre 2018 que les informations que ce dernier avait sollicitées, au cours de la réunion qui s'était tenue le 12 septembre 2018 dans le cadre des négociations relatives à l'adoption du protocole d'accord pré-électoral, concernant les «catégories selon la CCNTU» lui ont été adressées par ce même courriel en pièces jointes ; qu'il résulte en outre des dires de la Direccte à l'audience que c'est suite à des observations émises par M. S... E... relatives à des mentions erronées figurant dans la première décision prise par l'autorité administrative le 16 novembre 2018, qu'une seconde décision a été rendue le 27 novembre 2018 et qu'il ne peut qu'être déduit de la précision des informations communiquées par M. S... E... à la Direccte sa parfaite connaissance du contenu des documents dont la communication est sollicitée.

1°) ALORS QUE l'employeur doit fournir aux syndicats participant à la négociation préélectorale 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 ; que pour débouter le syndicat CGT de sa demande de communication du registre unique du personnel et tous documents de nature à procéder au contrôle de l'effectif, le tribunal a retenu qu'au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018, il était « avéré » que le registre unique du personnel, avait été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... comme le démontrait une attestation de la directrice des ressources humaines de la société ; qu'en statuant ainsi, sans dire en quoi l'employeur avait mis à disposition les éléments litigieux dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2314-28 du code du travail ;

2°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent se fonder sur les seules allégations d'une partie ; que pour débouter le syndicat CGT de sa demande de communication du registre unique du personnel et tous documents de nature à procéder au contrôle de l'effectif, le tribunal a retenu qu'il était « avéré » que le registre unique du personnel avait été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... comme le démontrait l'attestation de la directrice des ressources humaines de la société, qu'il résultait en outre d'un courriel adressé par le chef d'entreprise à M. S... E... le 13 septembre 2018 que les informations que ce dernier avait sollicitées, au cours de la réunion qui s'était tenue le 12 septembre 2018 dans le cadre des négociations pré-électorales, concernant les «catégories selon la CCNTU» lui avaient été adressées par ce même courriel en pièces jointes ; et qu'il résultait enfin des dires de la Direccte à l'audience que c'est suite aux observations de M. S... E... qu'une seconde décision a été rendue le 27 novembre 2018 ce dont il ne pouvait qu'être déduit la parfaite connaissance par M. S... E... du contenu des documents dont la communication était sollicitée ; qu'en s'en tenant ainsi aux seules allégations de l'employeur, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR rejeté la demande tendant à renvoyer le syndicat départemental CGT des transports et la société Les Rapides Côte d'Azur à reprendre les négociations du protocole pré-électoral de bonne foi.

AUX MOTIFS QUE la demande en annulation de la décision prise par la Direccte le 27 novembre 2018 étant rejetée et ladite décision validée par le présent jugement, il convient de rejeter cette demande dans la mesure où la décision de l'autorité administrative se substitue à l'absence d'accord intervenu entre l'employeur et l'organisation syndicale.

1°) ALORS QUE par application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui s'attachera au chef du jugement ayant débouté le syndicat CGT de sa demande d'annulation de la décision du 27 novembre 2018 entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif du jugement ayant rejeté la demande tendant à renvoyer les parties à reprendre les négociations du protocole préélectoral de bonne foi.

2°) ALORS QUE la décision de l'autorité administrative ne saurait se substituer à l'« absence d'accord » intervenu entre les parties que pour autant que cette « absence d'accord » ne soit pas affirmée de manière prématurée ; que dans un tel cas, aucune « absence d'accord » empêchant la reprise des négociations et permettant à la Direccte de substituer sa décision ne saurait être invoquée ; qu'en rejetant la demande tendant à renvoyer les parties à reprendre les négociations du protocole préélectoral de bonne foi, au prétexte que la décision administrative se substituait à l'absence d'accord entre les parties, quand il relevait que le processus de négociation du protocole d'accord préélectoral s'était déroulé entre le 23 août et le 17 septembre 2018, soit sur une période de moins d'un mois, ce dont il résultait qu'aucune absence d'accord ne pouvait être constatée à ce stade et que les parties devaient être renvoyées à reprendre les négociations, le tribunal d'instance a violé l'article L.2314-13 du code du travail.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR rejeté la demande en dommages et intérêts formée par le syndicat départemental CGT des transports 06 à l'encontre de la société Les Rapides Côte d'Azur.

AUX MOTIFS QUE la contestation de la régularité de la DUE prise le 1er mars 2018 aux fins de prorogation des mandats est toujours pendante devant le tribunal de grande instance saisi ; que la juridiction de céans ne peut dès lors utilement statuer sur l'éventuelle responsabilité de l'employeur liée à l'irrégularité de cette DUE sur laquelle le tribunal de grande instance n'a pas encore statué ; qu'en conséquence, la demande en paiement de dommages et intérêts correspondant au préjudice engendré par l'irrégularité soulevée sera déclarée irrecevable ; que de surcroît, il résulte des termes du courrier précité adressé par le chef de la société SAS Rapides Côte d'Azur le 4 avril 2018, à M. U..., membre titulaire délégué du personnel, que M. A... a fait preuve de toute la diligence requise afin que les mandats puissent être prorogés avant le 28 février 2018, et que c'est en raison de la carence manifeste de la CGT que ces derniers n'ont pu l'être dans les délais impartis ; que la CGT, à l'origine de cette prise de DUE tardive, ne peut se prévaloir de sa propre turpitude et solliciter réparation d'un dommage qu'elle a contribué à générer pour une large part ; que s'agissant de la demande de constat d'irrégularité de la DUE sur le vote électronique prise le 22 août 2018, il y a lieu de déclarer cette demande de constat irrecevable en ce que d'une part le tribunal de céans n'a pas été saisi par le syndicat départemental CGT des transports 06 à cette fin, la décision contestée de la Direccte du 27 novembre 2018 ne reposant en rien sur le contenu de cette DUE et d'autre part dans la mesure où seule une saisine du juge d'instance en référé aux fins de contester une telle DUE serait recevable conformément aux dispositions des articles L. 2314-28 et R. 2314-2 du code du travail ; qu'en conséquence, la demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par cette DUE du 22 août 2018 sera rejetée ; que s'agissant du moyen tiré de la déloyauté imputable à l'employeur dans la conduite des négociations précédant l'adoption du PAP, il résulte des pièces versées aux débats (sic) il convient de rappeler que les dispositions légales en vigueur ne permettent pas au chef d'entreprise de remettre le registre unique du personnel aux instances représentatives du personnel mais seulement d'en proposer la consultation ; qu'il résulte d'un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 06/02/2016 (15-10975) que l'employeur est tenu dans le cadre de la négociation préélectorale à une obligation de loyauté et 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 ; qu'en l'espèce, quatre réunions ont été organisées en août et septembre 2018 auxquelles les organisations syndicales représentatives et notamment la CGT ont été régulièrement convoquées, seule la CGT ayant été

représentée exceptée lors de la dernière réunion ; qu'au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018, il est avéré que le registre unique du personnel, a été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... ; la société RCA produit en effet une attestation émanant de la directrice des ressources humaines de la société RCA Mme Y... D... (pièce 14) laquelle indique « Je confirme que lors de la 2ème réunion du PAP M. S... E... a demandé les registres uniques du personnel pour vérifier les données sur les ETP transmises. Le registre du site [...] n'étant pas dans les locaux Pont Garigliano nous ne l'avions pas. Lors de la 3ème réunion, le 12 septembre 2018, ayant récupéré le registre du site de la Forêt je me suis présentée en réunion avec tous les registres demandés. Ces derniers étaient sur la table à la disposition de M. S... E... qui ne les a pas consultés » ; qu'il résulte en outre des pièces n°9 et 10 produites par la société RCA, correspondant à un courriel adressé par le chef d'entreprise B... A... à M. S... E... le 13 septembre 2018, que les informations que ce dernier a sollicitées par courrier du 11/09/2018 (pièce n°12 société RCA) et au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018 dans le cadre des négociations relatives à l'adoption du protocole d'accord pré-électoral, concernant le registre unique du personnel ou autre document de nature à vérifier le respect de l'article 14 de la CCNTU, lui ont été adressées en pièces jointes de ce même courriel ; que par ailleurs, selon les déclarations faites par le Direccte à l'audience, M. S... E... était parfaitement déjà renseigné sur le contenu des documents dont il sollicite la communication dans la mesure où c'est lui-même qui a alerté la Direccte sur des erreurs affectant la première décision prise le 16 novembre 2018 ; qu'en conséquence, la bonne foi et loyauté de M. A..., employeur, dans la conduite des négociations précédant l'adoption du PAP est établie ; que de manière superfétatoire, il convient d'observer que la réalité de la composition des effectifs de l'entreprise n'a pas varié depuis (95 % des personnels apparaissant dans le 1er collège) de sorte qu'aucun désaccord sur cette question ne pouvait être matériellement possible ; qu'en conséquence, aucun préjudice réel ne peut être valablement invoqué par le syndicat départemental CGT des transports 06 ; qu'en conséquence, la demande en dommages et intérêts formée par le syndicat départemental CGT des transports 06 à l'encontre de la société LES RAPIDES COTE D'AZUR sera rejetée.

1°) ALORS QUE toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue par un tribunal impartial ; que ce principe interdit au juge d'employer des termes excessifs révélant un état d'esprit hostile aux parties dans la décision qu'il rend ; qu'en affirmant, pour débouter le syndicat CGT de sa demande d'indemnisation, que c'est en raison de la « carence manifeste » de la CGT que les mandats n'ont pu être prorogés dans les délais impartis, et que la CGT, « à l'origine » de cette prise de DUE tardive, ne peut se prévaloir de sa propre « turpitude » et solliciter réparation d'un dommage qu'elle a « contribué à générer pour une large part », le tribunal a statué en des termes incompatibles avec l'exigence d'impartialité et a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°) ALORS QUE l'employeur est tenu, dans le cadre de la négociation préélectorale, à une obligation de loyauté ; qu'en décidant que la bonne foi et loyauté de l'employeur dans la conduite des négociations précédant l'adoption du PAP était établie, quand il relevait que quatre réunions de négociation avaient été organisées en août et septembre 2018 et que la CGT, seul syndicat représenté, n'avait pas assisté à la dernière réunion, ce dont il aurait dû déduire qu'en sollicitant pendant les pourparlers, moins d'un mois après le début des négociations et après seulement trois réunions, le Direccte en vue d'un arbitrage sur la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux, l'employeur avait saisi l'autorité administrative de manière prématurée et manqué à son obligation de loyauté dans la conduite des négociations, le tribunal a violé l'article L.2314-28 du code du travail, ensemble l'article 1104 du code civil ;

3°) ALORS QU'après avoir rappelé que pour satisfaire à son obligation de loyauté, l'employeur peut mettre à disposition des syndicats 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, le tribunal a retenu, pour débouter le syndicat CGT de sa demande d'indemnisation, qu'au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018, il était avéré que le registre unique du personnel avait été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... comme le démontrait une attestation émanant de la directrice des ressources humaines de la société RCA ; qu'en statuant ainsi, sans dire en quoi l'employeur avait mis à disposition les éléments litigieux dans des conditions permettant l'exercice effectif de leur consultation, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2314-28 du code du travail, ensemble l'article 1104 du code civil ;

4°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus de motiver leur décision et ne peuvent se fonder sur les seules allégations d'une partie ; que pour débouter le syndicat CGT de sa demande d'indemnisation, le tribunal a retenu qu'il résultait du courrier adressé par la société le 4 avril 2018, à M. U..., délégué du personnel, que l'employeur avait fait preuve de toute

la diligence requise afin que les mandats puissent être prorogés avant le 28 février 2018, qu'il était avéré qu'au cours de la réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2018, le registre unique du personnel avait été mis à la disposition des syndicats conviés aux fins de consultation tel que sollicité par F... S... E... ; la société RCA produisant une attestation émanant de la directrice des ressources humaines de la société RCA Mme Y... D... confirmant ce point ; qu'il résultait en outre d'un courriel adressé par le chef d'entreprise à M. S... E... le 13 septembre 2018, que les informations que ce dernier avait sollicitées par courrier et au cours de la réunion du 12 septembre 2018 dans le cadre des négociations du protocole d'accord préélectoral, concernant le registre unique du personnel ou autre document de nature à vérifier le respect de l'article 14 de la CCNTU, lui avaient été adressées en pièces jointes de ce même courriel ; et que selon les déclarations de la Direccte, M. S... E... était déjà parfaitement renseigné sur le contenu des documents dont il sollicitait la communication puisqu'il avait lui-même alerté la Direccte sur les erreurs affectant la première décision prise le 16 novembre 2018 ; qu'en s'en tenant ainsi aux seules allégations de l'employeur, le tribunal a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS QU'en retenant pour débouter le syndicat CGT de sa demande d'indemnisation, que « la réalité de la composition des effectifs de l'entreprise n'a[vait] pas varié depuis (95 % des personnels apparaissant dans le 1er collège) de sorte qu'aucun désaccord sur cette question ne [pouvait] être matériellement possible [et] qu'en conséquence, aucun préjudice réel ne [pouvait] être valablement invoqué par le syndicat départemental CGT des transports 06 », sans justifier que ladite composition des effectifs était restée stable, le tribunal a procédé par pure affirmation et a violé l'article 455 du code de procédure civile.