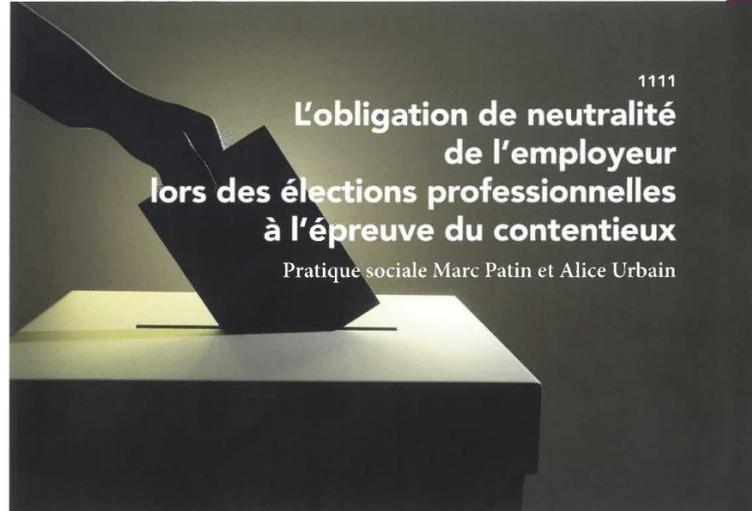


LA SEMAINE JURIDIQUE

SOCIAL

15 AVRIL 2025, HEBDOMADAIRE, N° 15 ISSN 1774-7503



L'obligation de neutralité de l'employeur lors des élections professionnelles à l'épreuve du contentieux

Pratique sociale Marc Patin et Alice Urbain

1110 **Durée du travail** - Pour une meilleure régulation normative du forfait annuel en jours (Étude Jean-Yves Frouin)

1112 Convention de forfait annuel en jours nulle ou privée d'effet : pas de « préjudice nécessaire » ! (Cass. soc., 11 mars 2025, 2 espèces, note Gwennaël François)

1113 **Inaptitude** - La caisse nationale et les caisses primaires d'assurance maladie ne constituent pas un groupe de reclassement, vraiment ? (Cass. soc., 19 mars 2025, note Jean-Philippe Lhernould)

1114 **Licenciement** - Neutralisation de l'impact du temps partiel thérapeutique pour le calcul de l'indemnité de licenciement : un nouveau cas (Cass. soc., 5 mars 2025, note Steven Rioche)

1115 **Syndicats** - Accord collectif et égalité de traitement des syndicats en matière de communication syndicale (Cass. soc., 12 mars 2025, note Bernard Gauriau)

 LexisNexis



LA PERTINENCE DE LA SÉLECTION, LA FIABILITÉ DES ANALYSES

La Semaine Juridique du 15 avril 2025, n°15

Étude Pratique sociale

Thème : Élections professionnelles

Marc Patin

Docteur en droit

Avocat associé – Cabinet Lext

Alice Urbain

Avocat – Cabinet Lext

L'obligation de neutralité de l'employeur lors des élections professionnelles à l'épreuve du contentieux.

En cas de violation manifeste par des organisations syndicales ou leurs candidats des règles définies par le protocole d'accord préélectoral, l'employeur doit réagir et saisir le tribunal judiciaire. Pour ce faire, il devra, en application de son obligation de neutralité, suivre un parcours judiciaire semé d'embûches.

L'organisation des élections professionnelles obéit à un processus encadré par le Code du travail, depuis l'envoi des invitations à négocier aux organisations syndicales intéressées jusqu'à l'établissement du procès-verbal des résultats ou constatant la carence de candidatures. Ainsi, l'article L. 2314-28 du Code du travail décide que « *les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales (...). Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral* ». Parmi ces principes généraux figure l'obligation de neutralité. Bien qu'elle ne soit pas définie par la loi, une de ses composantes est expressément énoncée par l'article L. 2141-7 du Code du travail : « *il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale* ».

En renvoyant le régime des élections professionnelles aux élections politiques, le Code du travail exige implicitement que le même niveau d'exigence et d'égalité soit appliqué dans l'entreprise. Contrairement aux organisations syndicales dont le but est de faire élire un candidat qui leur est affilié, l'employeur doit s'abstenir de toute propagande électorale. Il doit rester neutre durant le processus électoral ; tout manquement direct ou indirect de sa part est de nature à entraîner l'annulation des élections, l'obligation de neutralité de l'employeur étant un principe essentiel du droit électoral (*Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-14.178. – Cass. soc., 9 nov. 2016, n° 15-28.461 : JurisData n° 2016-023435*).

L'obligation de neutralité a deux faces : d'une part, l'employeur ne peut pas influencer directement le scrutin en faveur ou en défaveur d'une organisation syndicale : il s'agit des termes de l'article L. 2141-7 du Code du travail ; d'autre part, l'employeur ne peut pas rester sans réagir si une organisation syndicale ou un candidat commet des manquements aux règles du protocole préélectoral. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures concrètes pour faire cesser la violation des règles et garantir ainsi le principe d'égalité de toutes les parties intéressées. Même lorsqu'il ne commet pas directement une irrégularité, s'il laisse un candidat en commettre une sans la corriger, il commet indirectement une irrégularité et manque à son obligation de neutralité.

Dans les trois décisions ici analysées, les irrégularités commises par les organisations syndicales étaient l'utilisation, non autorisée par le protocole d'accord préélectoral, des messageries professionnelles des salariés pour diffuser la propagande électorale et la pose d'autocollants siglés au nom d'une organisation syndicale en dehors des emplacements retenus à cette fin. En dépit de rappels à l'ordre émanant de l'employeur, les irrégularités commises en violation du protocole d'accord préélectoral se sont poursuivies. Ces décisions ont été rendues par trois juridictions différentes, les irrégularités ayant été commises dans trois établissements géographiquement différents. Pour ne pas risquer l'invalidation des élections, l'employeur a dû saisir le juge afin de faire cesser les violations, et ce en exécution de son obligation de neutralité.

Ont alors commencé les incertitudes procédurales (1) qui ont conduit aux incertitudes affectant les solutions rendues (2).

1. Incertitudes procédurales

Les règles procédurales en matière de contentieux des élections professionnelles sont claires. En cas d'irrégularités affectant les opérations électorales, compétence exclusive est donnée au tribunal judiciaire. Il doit être saisi par requête dans un délai de 15 jours à compter de la dernière des irrégularités constatées. Selon l'article R. 2314-25 du Code du travail, le tribunal judiciaire doit statuer dans les 10 jours de sa saisine, bien que ce délai ne soit pas imparti à peine de nullité du jugement (*Cass. soc. 2 juil. 1987, n°86-60 .391 ; Cass. soc., 19 mai 1988, n° 86-60.537 ; Cass . soc. 5 déc. 2000, n°99-60.396*).

Identification du tribunal compétent. – Toutefois, la pratique se révèle contraire aux textes. Le premier obstacle à franchir est celui du choix du tribunal. Malgré la fusion du tribunal d'instance et du tribunal de grande instance en un seul tribunal judiciaire depuis le 1er janvier 2020, les chambres et tribunaux de proximité n'ont pas totalement disparu. Ainsi, certains tribunaux judiciaires délèguent leur compétence matérielle au tribunal de proximité ou à une chambre de proximité. Une fois identifié le bon tribunal judiciaire, il faut vérifier l'absence de délégation à un tribunal de proximité et le cas échéant, vérifier si elle est toujours en cours et si elle le sera au jour de l'audience. Ce dernier ne peut pas être anticipé ; mais le juge n'hésitera pas à indiquer qu'il était compétent au moment de la saisine mais ne l'était plus au jour de l'audience. Dans ce cas, il faudra recommencer le processus auprès du bon juge compétent après avoir perdu de précieux jours ou semaines au risque que l'employeur soit déclaré coupable d'un manquement à son obligation de neutralité.

Une décision du Premier président et du Procureur général près la cour d'appel de Versailles du 13 novembre 2023 (*Déc. Premier président de la cour d'appel de Versailles et du Procureur général près la cour d'appel de Versailles, 13 nov. 2023*) est venue attribuer au tribunal judiciaire de Nanterre le contentieux des élections professionnelles qui avait été jusqu'alors confié aux tribunaux de proximité de son ressort par une décision du 24 décembre 2019 (*Déc. n° JUSB2006675S du Premier président de la cour d'appel de Versailles et du procureur général près la cour d'appel de Versailles, 24 déc. 2019* : cette décision emporte emportant transfert de la compétence du tribunal judiciaire en matière de contentieux des élections professionnelles aux tribunaux de proximité). En cas de saisine, il fallait donc partir du tribunal judiciaire de Nanterre pour aller vers la juridiction de proximité de Vanves (*TJ Nanterre, référés, 17 janv. 2024, n° 23/02942 et 23/02943. – Tribunal de proximité Vanves, 23 nov. 2024, n° 11-2300058*).

Modalités de dépôt de la requête. – Une fois identifié le tribunal compétent, le deuxième obstacle est celui du dépôt de la requête. Le courrier recommandé est possible, avec les délais de délivrance incertains qui vont avec. Le dépôt physique de la requête est préférable, à condition que les portes du greffe soient ouvertes, ce qui suppose que le greffe reçoive physiquement les justiciables, ou accepte de le faire si en théorie son bureau est ouvert, ou encore qu'il ne soit pas fermé pour une raison inconnue ou provisoire, telle une absence pour arrêt maladie. Le déplacement sur place n'est donc pas une garantie puisque le greffe peut être temporairement fermé.

Délais de traitement incertains. – Même si la requête est déposée au greffe du tribunal compétent, un troisième obstacle peut être rencontré : celui des délais de traitement. Ils ne

permettent pas toujours d'obtenir une décision dans les 10 jours de la saisine. Pourtant, le processus électoral est en cours et il n'est pas suspendu. Que faire si l'audience a lieu dans 3 semaines et le délibéré est prévu 3 semaines après ? Le premier tour aura déjà peut-être eu lieu ou pire, les deux tours. En pratique, le sort de l'élection se trouve principalement dans les mains du greffe. Il peut rapprocher la date de l'audience. Celle-ci s'imposera même si le délai de 10 jours est très largement dépassé et il n'existe aucun outil juridique ou pratique de le contourner. D'autres aléas peuvent également survenir : en l'espèce, le tribunal judiciaire de Bordeaux a reporté la date d'audience d'une semaine pour cause d'arrêt maladie du magistrat pendant que le processus électoral continuait de courir (*TJ Bordeaux, 25 janv. 2024, n° 23/00011*).

Pour tenter de pallier les difficultés tenant à la méconnaissance par les juridictions du délai de 10 jours, une solution consiste à saisir le tribunal selon la procédure de référé. Toutefois, certains tribunaux refusent le recours à cette formule. La Cour de cassation a pourtant déjà eu l'occasion de juger qu'une violation du protocole d'accord préélectoral constitue un trouble manifestement illicite relevant de la compétence du juge des référés (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n°17-21.099*). En pratique, néanmoins, les choix opérés par le juge du fond dans l'immédiat s'imposent.

Conséquences. – De telles incertitudes procédurales sont incompréhensibles pour le justiciable. Une entreprise comportant différents établissements, qui constate des irrégularités dans plusieurs d'entre eux, oblige à agir selon des différentes voies en fonction de la localisation géographique de l'établissement. Dans les cas d'espèce étudiés, des mêmes manquements au protocole d'accord préélectoral ont été commis dans trois établissements. Il y a eu une juridiction de proximité compétente, deux tribunaux judiciaires dont l'un a été saisi par requête et l'autre par assignation en référés. Aucun dossier n'a eu le même délai de traitement. Alors que toutes les saisines ont eu lieu avant le second tour, seule une juridiction a permis des plaidoiries avant ce dernier :

- le tribunal de proximité de Vanves a rendu son jugement avant le terme des élections : requête du 8 novembre, plaidoirie le 22 novembre, jugement rendu le 23 novembre 2024, second tour du 27 novembre au 1er décembre ;

- le tribunal judiciaire de Bordeaux a rendu son jugement après le terme des élections : requête du 24 novembre, plaidoirie le 14 décembre décalée au 21 décembre par le juge, jugement le 25 janvier 2024, second tour prévu du 27 novembre au 1er décembre 2023 ;

- le tribunal judiciaire de Nanterre a rendu son jugement après le terme des élections : requête le 5 décembre, plaidoirie le 20 décembre, jugement le 17 janvier 2024, second tour prévu du 12 au 19 décembre 2023.

À ces incertitudes procédurales s'y ajoutent des incertitudes affectant les solutions rendues.

2. Incertitudes des solutions

Sanction au cours des élections : l'astreinte. – Le juge qui constate une violation du protocole d'accord préélectoral devrait en principe rendre une décision condamnant ces agissements et ordonnant sous astreinte aux parties concernées de cesser tout manquement, si les élections sont encore en cours. Le tribunal de proximité de Vanves qui a relevé l'inégalité entre les organisations syndicales a, en l'espèce, prononcé une astreinte pour la faire cesser, ayant relevé

qu'une astreinte « *est une mesure d'intimidation dont la finalité a pour objet de contraindre le débiteur à exécuter volontairement ou respecter l'obligation qui lui incombe* ».

Quid d'un jugement après le terme des élections ? – Si les élections sont arrivées à leur terme, ainsi que leur délai de contestation, le juge doit constater la violation et juger que l'employeur était recevable au jour de la saisine du tribunal à engager le contentieux. Le tribunal judiciaire de Bordeaux l'a relevé mais a indiqué qu'aucune astreinte n'était plus requise. La question s'est posée de savoir si le recours devait être maintenu dans cette espèce puisque l'audience a eu lieu après le terme des élections. À notre sens, il doit l'être. En effet, si un syndicat avait engagé une contestation des résultats électoraux, l'employeur aurait pu justifier auprès du juge qu'il avait agi au nom du principe de neutralité. Or, il n'est pas imposé à l'employeur une obligation de résultat, c'est-à-dire d'obtenir une décision constatant l'irrégularité et la sanctionnant mais une obligation de moyens : il doit agir pour poser la question au juge. Peu importe ce que décide ce dernier, l'action en justice de l'employeur caractérise son exécution de l'obligation de neutralité.

L'incertitude des solutions s'est manifestée lorsque le tribunal judiciaire de Nanterre a considéré qu'il n'y avait pas de trouble manifestement illicite dans la mesure où la violation avait disparu au jour où il était statué sur l'affaire. Cette solution est la conséquence du mode de contentieux : le référé est le juge du présent, non du passé, et les élections étant arrivées à leur terme, le trouble n'existait plus. Si le tribunal judiciaire de Nanterre avait accepté une requête comme le prévoit la loi, le trouble aurait pu être constaté.

Sur la pertinence des solutions retenues. – Un tel raisonnement est contestable : du moment qu'un manquement aux dispositions du protocole d'accord préélectoral a été constaté, est relevée une irrégularité de nature à entraîner l'annulation des élections, et ce, quel que soit le moment où le tribunal rend sa décision. Le tribunal judiciaire de Bordeaux a ainsi décidé que l'irrégularité commise « *s'analysait en une propagande permettant d'attirer l'attention sur une organisation syndicale particulière et venait rompre l'égalité entre les organisations syndicales* ». La rupture d'égalité n'est pas effacée par la clôture du scrutin. Ainsi, il semble que le tribunal judiciaire de Nanterre aurait dû relever l'existence d'un trouble manifestement illicite. Le jugement du tribunal judiciaire a donc envoyé le message à l'organisation syndicale incriminée, et aux autres, qu'elle n'a pas mal agi, contrairement à ce qu'ont relevé les deux autres juridictions pour les mêmes faits. Sa décision est d'autant moins compréhensible qu'il y admet « *que le trouble manifestement illicite s'entend de toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit* ». Dans la définition énoncée dans le jugement, il n'y a pas de notion de temporalité, ce qui aurait dû conduire à relever l'existence du trouble tout en soulignant qu'il ne pouvait plus donner lieu au prononcé d'une astreinte.

Il est essentiel que, même si le processus électoral est arrivé à expiration, le juge reconnaisse le manquement et admette que l'employeur a satisfait à son obligation de neutralité. À défaut, la pratique incriminée est validée et pourra être reproduite à l'occasion des prochaines élections.

L'employeur, informé de la violation du protocole d'accord préélectoral par l'une des parties prenantes, n'a pas le choix : il doit saisir le juge afin de respecter son obligation de neutralité, garantir l'intégrité du scrutin et faire la démonstration de sa bonne foi, afin de protéger le scrutin en cours et celui à venir.

Mots-clés : Élections professionnelles – Organisation – Campagne électorale – Obligation de neutralité de l'employeur – Contentieux

JurisClasseur : Travail Traité, fasc. 14-1, par Bernard Bossu

Autres publications LexisNexis : Lexis Pratique Social, fasc. S-8040