



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

Salariés mis à disposition dans une entreprise : remise en cause de leur droit des d'être élus dans les IRP

La Cgt s'est toujours battue pour que les droits et protections des salariés s'appliquent au sens le plus large dans les entreprises et dans les professions, à l'ensemble de la communauté de travail employée dans celles-ci.

Ainsi, la Cgt est attachée à la décision consistant à ce que les salariés, mis à disposition, puissent voter et être élus dans les instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) de l'entreprise qui utilise la force de travail, la qualification, les compétences de salariés d'entreprises extérieures, mettant à disposition ceux-ci dans des postes et fonctions faisant partie de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il y a donc des salariés d'entreprises sous-traitantes qui ont été élus du personnel aux côtés des salariés liés par leur contrat de travail à l'entreprise utilisatrice.

Bien entendu une partie du patronat s'est levée contre cela et obtenu que la loi du 20 août 2008 soit restrictive par rapport à ce qui avait été obtenu sur le plan jurisprudentiel auparavant [*Cass. soc. 28 février 2007, n° 06-60171 ; Cass. soc. 1^{er} avril 2008, n° 07-60287*].

Cette jurisprudence considère alors que les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont intégrés de manière étroite et permanente à la communauté de travail de l'entreprise utilisatrice, dont ils partagent les locaux, y travaillent depuis une certaine durée, partageant ainsi des conditions de travail, des règles de sécurité, des activités ou une co-activité, au moins pour partie, communes et susceptibles de générer des intérêts communs, y compris lorsque nous sommes avec des situations de sous-traitance de second rang.

La loi du 20 août 2008, pliant aux desiderata et pressions du MEDEF, modifiant l'article L .1111-2 du code du travail, a restreint la possibilité pour les travailleurs mis à disposition d'être électeurs, en conditionnant cette possibilité au fait qu'ils devaient avoir été mis à disposition depuis au moins un an dans les locaux de l'entreprise utilisatrice.

Elle a supprimé, pour ces salariés mis à disposition, la possibilité d'être élus au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement (sans aller jusqu'à leur dénier ce droit dans les autres instances représentatives du personnel (DP et CHSCT).

Ultime résistance de la Cour de cassation, pour faire reconnaître l'intérêt d'agir et d'intervenir au sein de mêmes institutions représentatives du personnel de l'entreprise utilisatrice, à tous les travailleurs constituant une même communauté de travail, (indépendamment du lien contractuel à des entreprises différentes), elle reconnaît aux salariés mis à disposition, qui auraient été éligibles au DP, le droit d'être éligibles aux élections de la délégation unique du personnel (DUP) [*Cass. soc., 05 décembre 2012, n° 12-13828*].

Avec le projet de loi XXL 2017 :

Les dispositions prises dans “l’ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales” qui, aux dires de certains qui la défendent, renforcent le dialogue social”, **ferment la porte des institutions aux travailleurs mis à disposition dans une entreprise utilisatrice, car ils ne pourront plus y être éligibles** (1^{ER} alinéa de l’article L.2314-23, tel qu’il apparaît page 37 de l’ordonnance) :

AVANT

Article L.2314-18-1 (loi n° 2008 – 789 du 20 août 2008)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° alinéa de l’article L.1111-2, la condition de présence dans l’entreprise utilisatrice est de :

- ☛ douze mois continus pour y être électeurs ;
- ☛ et de 24 mois continus pour être éligibles.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s’ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l’entreprise qui les emploie ou dans l’entreprise utilisatrice.

APRES

Article L.2314-23 (selon l’ordonnance)

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l’article L.1111-2, la condition de présence dans l’entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l’entreprise utilisatrice.

Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s’ils exercent leur droit de vote dans l’entreprise qui les emploie ou l’entreprise utilisatrice.

Une nouvelle étape est franchie dans les ordonnances MACRON, pour précariser encore plus une partie des membres de la communauté de travail au sein des entreprises utilisatrices, en supprimant aux travailleurs mis à disposition, le droit et la possibilité qu’ils avaient à être candidats et donc à pouvoir être élus dans une institution représentative du personnel de cette entreprise.

Travaille et tais-toi ! C’est la conception nouvelle de l’organisation du dialogue social et économique à l’adresse des travailleurs mis à disposition, dont le nombre va croissant, et pour lesquels l’ordonnance Macron voudrait, par ailleurs, que les branches puissent conclure des accords participant à la déréglementation du travail, en prévoyant un élargissement des situations de recours, une augmentation de la durée et du nombre de renouvellements continus pouvant être opérés par les entreprises utilisatrices.

Montreuil, le 6 septembre 2017