

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18521, 30 mars 2022

Entreprises de moins de 50 salariés : sans crédit d'heures, un élu suppléant ne peut être désigné DS

Mis à jour le 30/03/2022

Un membre suppléant du CSE ne peut être désigné en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés qu'à la condition de disposer d'un crédit d'heures résultant soit de la mutualisation des heures de délégation, soit d'une clause du protocole d'accord préélectoral ou d'un accord dérogatoire, soit du remplacement d'un membre titulaire. Tel est le principe dégagé par la chambre sociale dans deux arrêts du 23 mars qui transposent, tout en l'ajustant, une solution dégagée sous l'empire de la législation antérieure au CSE.

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au CSE comme **délégué syndical (DS)**, et ce pour la durée de son mandat (*C. trav., art. L. 2143-6*). Ce mandat syndical n'ouvrant alors droit à **aucun crédit d'heures particulier** (le DS utilisant les heures de délégation attachées au mandat d'élu), la Cour de cassation en avait déduit, sous l'empire de la législation antérieure au CSE, que seul un **élu titulaire** (en l'occurrence, un délégué du personnel) pouvait être désigné DS. **Par exception**, elle avait admis qu'un **délégué du personnel suppléant** puisse endosser ce mandat en cas de



© GettyImages

remplacement du titulaire dont il récupérait alors les heures de délégation, ou d'accord collectif le prévoyant.

Amenée à réinterroger cette jurisprudence après l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 instituant le CSE, la chambre sociale **maintient** le **principe** dans deux arrêts rendus le 23 mars : un **élu suppléant** siégeant au **CSE** ne peut être désigné en qualité de DS qu'à la **condition** de disposer d'un **crédit d'heures**. La Cour de cassation actualise, par la même occasion, la liste des hypothèses permettant au suppléant, depuis l'ordonnance précitée, de se prévaloir d'heures de délégation.

Deux désignations d'élus suppléants en qualité de DS

Les deux litiges tranchés le 23 mars se présentaient de la même façon : dans les deux cas, c'est un membre suppléant de la délégation du personnel au CSE qui avait été nommé par un syndicat représentatif en qualité de DS, dans une entreprise de moins de 50 salariés. Des désignations contestées par les employeurs respectifs devant le tribunal judiciaire au motif qu'en théorie, seul un membre titulaire du CSE peut exercer cette fonction.

Ces deux contentieux ont abouti à l'annulation des désignations litigieuses par les premiers juges. Annulation entérinée par la Cour de cassation, tout en opérant une ouverture quant aux hypothèses dans lesquelles un suppléant peut, par exception, assumer le rôle de DS au titre de l'obtention d'un crédit d'heures, dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Mandat réservé aux titulaires ou aux suppléants dotés d'un crédit d'heures

Les arrêts du 23 mars précisent que « seul un **membre suppléant** du comité social et économique **disposant d'un crédit d'heures de délégation** en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du Code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, **peut être désigné**, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de **délégué syndical** ».

Dans ces entreprises, si le DS peut donc être choisi parmi les élus titulaires sans distinction, il pourra l'être également parmi les suppléants mais uniquement si ces derniers se sont vus attribuer un crédit d'heures.

Les deux décisions se réfèrent expressément à la jurisprudence antérieure au CSE, dont elles maintiennent donc le principe. De manière constante, la Cour de cassation jugeait en effet que « **sous réserve de conventions ou d'accords d'entreprise** comportant des clauses plus favorables, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, **seul un délégué du personnel titulaire** disposant d'un **crédit d'heures à ce titre** peut être désigné comme délégué syndical », rappellent les arrêts (*v. Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-42.269 PB*).

Par exception, est-il également rappelé, il était toutefois admis qu'un délégué du personnel **suppléant** assurant momentanément le **remplacement** du **délégué du personnel titulaire** pouvait être désigné délégué syndical dès lors qu'il pouvait à ce titre bénéficier d'**heures de délégation** (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-61.176 PB). La Cour de cassation réaffirme cette exception, tout en enrichissant sa position de nouvelles situations dans lesquelles le suppléant peut être autorisé à endosser le rôle de DS, tenant compte pour ce faire, des apports de l'ordonnance du 22 septembre 2017 précitée.

Détail des dérogations au titre de l'obtention d'un crédit d'heures

L'ordonnance instituant le CSE permet aux membres suppléants, *via* la négociation collective ou un accord entre élus, de bénéficier éventuellement d'heures de délégation puisqu'ils n'en disposent pas par l'effet de la loi. La Cour de cassation tient compte de cette évolution en posant donc pour principe qu'un membre **suppléant** du **CSE** « peut être désigné dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical », **si un crédit d'heures** de délégation lui est **attribué en application** :

- « soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du Code du travail ». Ce texte instaure un **dispositif de mutualisation** permettant aux membres titulaires du CSE de répartir chaque mois entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent ;
- « soit des **clauses** du **protocole préélectoral** ». L'ordonnance a en effet instauré la possibilité de modifier *via* le protocole le volume d'heures de délégation, dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-7) ;
- soit « d'un **accord collectif dérogatoire** au sens de l'article L. 2315-2 », selon lequel les dispositions du chapitre « Fonctionnement » du CSE dans lequel figure notamment l'article L. 2315-9 sur la répartition des heures de délégation « ne font pas obstacle aux **dispositions plus favorables** relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages » ;
- « soit du fait qu'il **remplace momentanément** un membre **titulaire** » (C. trav., art. L. 2314-37).

Si le membre suppléant obtient un crédit d'heures dans l'une de ces hypothèses, le syndicat pourra donc le désigner en tant que DS. Tel n'était le cas dans aucune des deux espèces, justifiant ainsi que les désignations litigieuses soient annulées. Mentionnons que pour l'un d'eux un **accord de partage des heures de délégation** avec le membre titulaire existait bel et bien, mais il ne « comportait aucune indication sur le nombre d'heures de délégation réparties mensuellement et était établi pour toute la durée du mandat », contrairement à ce que prévoient les articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du Code du travail qui renvoient à une **mutualisation mensuelle**. Celui-ci n'a donc pas été considéré comme pouvant justifier la nomination d'un suppléant comme DS.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 375 du 23 mars 2022, Pourvoi n° 20-16.333

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 370 du 23 mars 2022, Pourvoi n° 20-21.269

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 375 du 23 mars 2022, Pourvoi n° 20-16.333

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00375*

Rejet

Publié au Bulletin

Publié aux Lettres de chambre

THEMES :

Délégué syndical > Exercice des fonctions > Heures de délégation

Durée du travail > Temps de travail effectif et assimilations > Heures de
délégation des représentants du personnel

Section syndicale > Représentant > Désignation

Rupture du contrat de travail > Licenciement sans cause réelle et sérieuse >
Licenciement pour motif personnel

SOC. / ELECT

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 mars 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 375 FS-B

Pourvoi n° S 20-16.333

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 23 MARS 2022

1^o/ Mme [J] [V], domiciliée [Adresse 2],

2^o/ le syndicat SCMDE/CFE-CGC, dont le siège est [Adresse 1],

ont formé le pourvoi n^o S 20-16.333 contre le jugement rendu le 29 mai 2020 par le tribunal judiciaire d'Evreux (contentieux des élections professionnelles), dans le litige les opposant :

1^o/ au Syndicat d'eau du Roumois et du plateau du Neubourg (SERPN), dont le siège est [Adresse 4],

2^o/ à M. [U] [M], domicilié [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire, les observations de Me Balat, avocat de Mme [V] et du syndicat SCMDE/CFE-CGC, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du Syndicat d'eau du Roumois et du plateau du Neubourg, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 2 février 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Le Masne de Chermont, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Agostini, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Ollivier, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire d'Evreux, 29 mai 2020), Mme [V], salariée du Syndicat d'eau du Roumois et du plateau du Neubourg, a été désignée déléguée syndicale du syndicat SCMDE/ CFE CGC, par courrier du 26 avril 2020.

2. L'employeur a saisi, par requête du 6 mai 2020, le tribunal judiciaire d'une demande d'annulation de cette désignation.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. La salariée et le syndicat SCMDE/CFE-CGC font grief au jugement d'annuler la désignation de celle-ci en qualité de déléguée syndicale, alors :

« 1^o/ que, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; que sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures ; que ce texte n'interdit pas la désignation comme délégué syndical d'un membre suppléant du comité social et économique, sauf à ce dernier à ne pas bénéficier d'un crédit d'heures ; qu'en annulant la désignation de Mme [V] en qualité de déléguée syndicale au motif que celle-ci, en tant que membre suppléante du comité social et économique, ne disposait pas d'un crédit d'heures de délégation mensuel personnel et permanent, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2143-6 du code du travail ;

2^o/ que, en toute hypothèse, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent ; que rien n'interdit à un membre titulaire de répartir ses heures de délégations avec un membre suppléant, de façon permanente et irrévocable ; qu'en affirmant pourtant que 'le législateur n'a pas prévu la possibilité pour un membre titulaire du CSE de renoncer par avance pour toute la durée de son mandat et de manière irrévocable à ses heures de délégation au profit d'un membre suppléant', le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail ;

3^o/ que, en relevant que l'accord de partage des heures de délégation entre M. [M] et Mme [V] ne respectait pas le formalisme en ce qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat, cependant qu'aucun formalisme n'impose cette modalité particulière de répartition des heures de délégations, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. Aux termes de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

5. La Cour de cassation, selon une jurisprudence constante (Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-42.269, Bull. 2008, V, n° 184), a déduit de la disposition similaire antérieure de l'article L. 412-11 du code du travail que, sous réserve de conventions ou d'accords d'entreprise comportant des clauses plus favorables, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seul un délégué du personnel titulaire disposant d'un crédit d'heures à ce titre peut être désigné comme délégué syndical.

6. Elle a jugé toutefois qu'un délégué du personnel suppléant assurant momentanément le

remplacement du délégué du personnel titulaire en application de l'article L. 2314-30 dans sa rédaction alors applicable pouvait être désigné délégué syndical dès lors qu'il pouvait à ce titre bénéficier d'heures de délégation (Soc., 20 juin 2012, pourvoi n° 11-61.176, Bull. 2012, V, n° 193).

7. L'article L. 2315-9, issu de l'ordonnance n° 1386-2017 du 22 septembre 2017, prévoit que les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

8. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 2314-7 du code du travail, le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

9. Enfin, l'article L. 2315-2 du code du travail, dans le chapitre V « Fonctionnement » du comité social et économique dans lequel figure l'article L. 2315-9 sur la répartition des heures de délégation entre titulaires et suppléants, dispose que les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

10. Il en résulte que seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

11. Le tribunal qui a constaté que Mme [V] avait été élue en qualité de suppléant et que l'accord de partage des heures de délégation avec le membre titulaire du comité social et économique ne comportait aucune indication sur le nombre d'heures de délégation réparties mensuellement et était établi pour toute la durée du mandat en contrariété avec les dispositions des articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail, en a exactement déduit qu'elle ne pouvait être désignée en qualité de délégué syndical.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

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-trois mars deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Balat, avocat aux Conseils, pour Mme [V] et le syndicat SCMDE/CFE-CGC

Il est reproché au jugement attaqué d'avoir annulé la désignation de Mme [V] en qualité de déléguée syndicale et d'avoir rejeté les demandes de celle-ci et du syndicat SCMDE/CFE-CGC ;

AUX MOTIFS QU' en l'espèce, dans son jugement du 6 mars 2020 portant annulation de la première désignation de Mme [V] en qualité de déléguée syndicale, le tribunal avait tout d'abord relevé l'accord des parties sur le fait que l'effectif de l'entreprise est inférieur à cinquante salariés, que le SCMDE/CFE-CGC est un syndicat représentatif au sein du SERPN et que Mme [V] a été élue en qualité de membre suppléante du comité social et économique ; que le litige se limitait alors à déterminer si un membre suppléant de la délégation du personnel au CSE pouvait être désigné comme délégué syndical en application du nouvel article L. 2143-6 du code du travail, étant précisé que sous l'empire de l'ancienne législation il était de principe que « seul le délégué du personnel titulaire disposant d'un crédit d'heures à ce titre » pouvait être désigné délégué syndical dans une entreprise de moins de cinquante salariés ; que le tribunal avait relevé dans son jugement du 6 mars 2020 qu'au sein de l'entreprise SERPN, il résulte du protocole d'accord préélectoral du 11 octobre 2019 que « les élus titulaires bénéficieront d'un crédit d'heures de délégation individuel mensuel de 10 heures, conformément aux heures prévues à l'article R. 2314-1 du code du travail. Néanmoins, les élus titulaires peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent. Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualistes pour chacun d'eux » ; que le tribunal avait donc relevé que Mme [V] ne disposait d'aucun crédit d'heures de délégation individuel permanent et demeurerait soumise chaque mois au choix discrétionnaire du membre élu titulaire FO au CSE de partager son crédit d'heures de délégation individuel ; que le tribunal avait donc précisé qu'en prévoyant spécifiquement que le mandat de délégué syndical en application de l'article L. 2143-6 du code du travail n'ouvre pas droit à un crédit d'heures de délégation et que les heures utilisées pour l'exercice des fonctions de délégué syndical s'impute sur le crédit d'heures de délégation acquis pour l'exercice du mandat de membre du CSE le législateur avait entendu, comme par le passé, réserver la possibilité d'être désigné délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés aux seuls membres titulaires de la délégation du personnel au CSE qui disposent pour leur part d'un crédit d'heures de délégation qu'ils peuvent faire le choix d'utiliser pour l'exercice des fonctions de délégué syndical ; que le tribunal avait en outre relevé que si Mme [V] faisait valoir que le membre élu titulaire FO avait accepté de partager ses heures de délégation avec elle de manière permanente, cette allégation n'était justifiée par aucune pièce ; que dans ce contexte, le tribunal avait annulé la désignation litigieuse ; que désormais, dans le cadre de la contestation de sa nouvelle

désignation en date du 26 avril 2020, Mme [V] verse aux débats un engagement régularisé le 14 mars 2020 entre elle et M. [M], membre titulaire du CSE, dans lequel ce dernier indique au SERPN que : « mes heures de délégation seront partagées de façon irrévocable et permanente avec [J] [V], cosignataire de la présente et membre suppléante du même collège pour la totalité de la durée de nos mandats respectifs » ; que lors de l'audience du 22 mai 2020, interrogé à ce sujet, M. [M] a indiqué qu'il envisageait un partage « 50/50 répétitif mois par mois » ; que le litige porte donc désormais sur la valeur d'un tel engagement entre élus au CSE au regard du système de mutualisation des heures de délégation mis en place par le législateur ; qu'au regard de la rédaction des articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail, le nouveau système de mutualisation des heures de délégation permet une répartition mensuelle avec information précise à l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois ; qu'en l'espèce, l'accord de partage des heures de délégation entre M. [M] et Mme [V] versé à la procédure ne respecte pas ce formalisme puisqu'il ne comporte aucune indication sur le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat ; qu'au-delà de ce point, il apparaît que le législateur n'a pas prévu la possibilité pour un membre titulaire du CSE de renoncer par avance pour toute la durée de son mandat et de manière irrévocable à ses heures de délégation au profit d'un membre suppléant ; qu'un tel accord irrévocable de partage des heures de délégation pour toute la durée du mandat, qui appauvrit de manière définitive les prérogatives du membre élu titulaire au CSE, n'a pas de valeur légale et n'est pas opposable à l'employeur ; que dans ce contexte, il sera à nouveau jugé que Mme [V], membre suppléante du CSE ne disposant pas d'un crédit d'heures de délégation mensuel personnel et permanent, ne peut être désignée de manière permanente en qualité de déléguée syndicale CFE CGC au sein du SERPN ; que la désignation litigieuse du 26 avril 2020 sera donc annulée ;

ALORS, D'UNE PART, QUE dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; que sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures ; que ce texte n'interdit pas la désignation comme délégué syndical d'un membre suppléant du comité social et économique, sauf à ce dernier à ne pas bénéficier d'un crédit d'heures ; qu'en annulant la désignation de Mme [V] en qualité de déléguée syndicale au motif que celle-ci, en tant que membre suppléante du comité social et économique, ne disposait pas d'un crédit d'heures de délégation mensuel personnel et permanent (jugement attaqué, p. 4, alinéa 5), le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2143-6 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU' en toute hypothèse, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent ; que rien n'interdit à un membre titulaire de répartir ses heures de délégations avec un membre suppléant, de façon permanente et irrévocable ; qu'en affirmant pourtant que « le législateur n'a pas prévu la possibilité pour un membre titulaire du CSE de renoncer par avance pour toute la durée de

son mandat et de manière irrévocable à ses heures de délégation au profit d'un membre suppléant » (jugement attaqué, p. 4, alinéa 3), le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail ;

ET ALORS, ENFIN, QU' en relevant que l'accord de partage des heures de délégation entre M. [M] et Mme [V] ne respectait pas le formalisme en ce qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat (jugement attaqué, p. 4, alinéa 2), cependant qu'aucun formalisme n'impose cette modalité particulière de répartition des heures de délégations, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 370 du 23 mars 2022, Pourvoi n° 20-21.269

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00370*

Rejet

Publié au Bulletin

Publié aux Lettres de chambre

THEMES :

Procédure civile > Voies de recours > Pourvoi en cassation

Section syndicale > Représentant > Désignation

SOC. / ELECT

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 mars 2022

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 370 FS-B

Pourvoi n° H 20-21.269

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 23 MARS 2022

1°/ Le Syndicat national des transports urbains de la CFDT, dont le siège est [Adresse 2],

2^o/ M. [T] [S], domicilié [Adresse 3],

ont formé le pourvoi n^o H 20-21.269 contre le jugement rendu le 8 octobre 2020 par le tribunal judiciaire d'Auxerre (contentieux des élections professionnelles), dans le litige les opposant à la société Transdev Auxerrois, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Huglo, conseiller doyen, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat du Syndicat national des transports urbains de la CFDT et de M. [S], de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de la société Transdev Auxerrois, et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 2 février 2022 où étaient présents M. Cathala, président, M. Huglo, conseiller doyen rapporteur, M. Rinuy, Mmes Ott, Agostini, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, Mme Ollivier, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (tribunal judiciaire d'Auxerre , 8 octobre 2020), le Syndicat national des transports urbains de la CFDT (le syndicat) a désigné M. [S], élu membre suppléant de la délégation du personnel au comité social et économique, en qualité de délégué syndical de la société Transdev Auxerrois, par lettre du 27 juillet 2020. La société Transdev Auxerrois (la société) emploie moins de cinquante salariés.

2. La société a contesté cette désignation par requête du 28 août 2020.

Examen des moyens

Sur le premier moyen ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

4. Le syndicat et M. [S] font grief au jugement de prononcer la nullité de la désignation du salarié en qualité de délégué syndical, alors « que dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent

désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; qu'en l'absence de disposition contraire, le membre de la délégation du personnel au comité social et économique désigné comme délégué syndical est indifféremment un membre titulaire ou un membre suppléant dudit comité ; qu'en décidant au contraire que M. [S] ne pouvait être désigné en qualité de délégué syndical dans la mesure où il a été élu en qualité de membre suppléant du comité social et économique et qu'il ne dispose ainsi pas du crédit d'heure nécessaire pour exercer un mandat de délégué syndical, le tribunal a violé l'article L. 2143-6 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

6. La Cour de cassation, selon une jurisprudence constante (Soc., 24 septembre 2008, pourvoi n° 06-42.269, Bull. 2008, V, n° 184), a déduit de la disposition similaire antérieure de l'article L. 412-11 du code du travail que, sous réserve de conventions ou d'accords d'entreprise comportant des clauses plus favorables, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seul un délégué du personnel titulaire disposant d'un crédit d'heures à ce titre peut être désigné comme délégué syndical.

7. Elle a jugé toutefois qu'un délégué du personnel suppléant assurant momentanément le remplacement du délégué du personnel titulaire en application de l'article L. 2314-30 dans sa rédaction alors applicable pouvait être désigné délégué syndical dès lors qu'il pouvait à ce titre bénéficier d'heures de délégation (Soc., 20 juin 2012, pourvoi n° 11-61.176, Bull. 2012, V, n° 193).

8. L'article L. 2315-9, issu de l'ordonnance n° 1386-2017 du 22 septembre 2017, prévoit que les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

9. Par ailleurs, aux termes de l'article L. 2314-7 du code du travail, le protocole préélectoral peut modifier le nombre de sièges ou le volume des heures individuelles de délégation dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

10. Enfin, l'article L. 2315-2 du code du travail, dans le chapitre V « Fonctionnement » du comité social et économique dans lequel figure l'article L. 2315-9 sur la répartition des heures de délégation entre titulaires et suppléants, dispose que les dispositions du présent chapitre ne

font pas obstacle aux dispositions plus favorables relatives au fonctionnement ou aux pouvoirs du comité social et économique résultant d'accords collectifs de travail ou d'usages.

11. Il en résulte que seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

12. C'est dès lors à bon droit que le tribunal a statué comme il a fait.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

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-trois mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour le Syndicat national des transports urbains de la CFDT et M. [S]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR déclaré recevable la contestation de la société Transdev Auxerrois à l'encontre de la désignation de M. [T] [S] en qualité de délégué syndical ;

AUX MOTIFS QUE, sur la forclusion de l'action en contestation : en vertu de l'article L. 2143-8 du Code du travail, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours, suivant l'accomplissement des formalités de publicité, pour introduire un recours une désignation d'un délégué syndical ; qu'il ressort de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation précitée que les formalités de l'article D. 2143-4 du Code du travail ne sont prévues que pour faciliter la preuve de la désignation et non pour sa validité ; qu'il suffit, dès lors, que la preuve soit rapportée que l'employeur en a eu connaissance de façon certaine ; qu'ainsi, le point de départ du délai de contestation de la désignation du délégué syndical commence à courir, à l'égard de l'employeur, à compter de la date à laquelle il en a eu connaissance de façon certaine ; qu'en l'espèce, le courrier de désignation avec accusé de réception daté du 27 juillet 2020 a été reçu le 31 juillet 2020 et le recours contre cette désignation a été introduit le 1er septembre 2020 ; que néanmoins, l'attestation de l'employeur et le tableau justificatif des congés permettent d'établir que Mme [X] [W] était absente de l'entreprise entre le 29 août

[lire, « juillet »] et le 18 août 2020 ; qu'en considération de ces éléments, il n'est pas établi que l'employeur a eu une connaissance certaine de la désignation au moment de la signature de l'accusé de réception ; que, par ailleurs, la jurisprudence de la Chambre sociale en date du 18 janvier 2017, énonce que la désignation adressée à une personne différente de l'employeur, en l'espèce le chef de l'établissement où est constitué la section syndicale, ne fait pas courir le point de départ du délai de contestation sauf en cas d'une délégation de pouvoir de la part de l'employeur ; qu'en l'espèce, l'accusé de réception du courrier contenant la désignation a été signé le 31 juillet 2020 par Mme [V] [B], assistante de ressources humaines au sein de la société ; que, cependant, il ressort de l'attestation de Mme [X] [W], l'employeur au moment des faits, que Mme [V] [B] ne disposait d'aucune délégation de pouvoir ; que par ailleurs, aucune mention dans le contrat de travail ne permet d'établir que Mme [V] [B] était autorisée à ouvrir le courrier personnel de Mme [X] [W] ; que dès lors, le défendeur ne rapportant pas la preuve contraire que Mme [V] [B] disposait d'une telle délégation, il apparaît que l'employeur a eu une connaissance certaine de la désignation à son retour de congé soit le 18 août 2020 ; que par conséquent, il convient de dire que le recours en contestation introduit le 1er septembre 2020 n'est pas forclos ;

ALORS QUE la réception par l'employeur du courrier recommandé adressé par le syndicat portant désignation d'un salarié de l'entreprise comme délégué syndical établit la connaissance qu'il a de celle-ci, peu important que le préposé en accusant réception dispose d'une délégation de pouvoir et puisse être assimilé à la personne de l'employeur ; qu'en décidant au contraire que, la salariée ayant accusé réception, le 31 juillet 2020, du courrier recommandé de désignation, ne disposant d'aucune délégation de pouvoir permettant de l'assimiler à l'employeur, l'employeur n'avait eu connaissance de la désignation de M. [S] en qualité de délégué syndical qu'au retour de congés de son représentant, le 18 août 2020, le tribunal a violé les articles L. 2143-7, L. 2143-8 et D. 2143-4 du code du travail en leur rédaction applicable au litige.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué d'AVOIR dit nulle et non avenue la désignation de M. [T] [S] en qualité de délégué syndical par le Syndicat National des Transports Urbains CFDT ;

AUX MOTIFS QUE, sur la nullité de la désignation de M. [T] [S] compte tenu de l'absence de qualité d'élu titulaire : l'article L. 2143-6 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, dispose que dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; que sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures ; que le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical ; que de façon constante depuis 1983, la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation

interprète ces dispositions comme réservant seulement à un élu titulaire, à l'exclusion d'un élu suppléant, la possibilité d'être désigné en qualité de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés ; que l'évolution de l'article L. 2143-6 du Code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 s'est faite à droit constant, de sorte que l'interprétation jurisprudentielle de la chambre sociale n'a pas vocation à changer ; qu'en l'espèce, la société Transdev est une société de 43 salariés au sein de laquelle M. [T] [S] a été élu en qualité d'élu suppléant au sein du comité social et économique ; qu'au regard de ces éléments, il apparaît que M. [T] [S] ne dispose pas du crédit d'heure nécessaire pour exercer un mandat de délégué syndical ; qu'il résulte des dispositions des articles L. 2315-9 et R. 2315-3 du code du travail qu'une répartition des crédits d'heures peut s'opérer entre les élus titulaires et les élus suppléants soit en raison d'une information préalable à l'employeur, prévue à l'article R. 2315-6, ou soit en présence d'une mention de cette répartition dans l'accord préélectoral ; qu'à défaut de stipulation dans l'accord préélectoral, la répartition des heures entre les élus titulaires et suppléants au Comité social et économique est prévue par les dispositions de l'article R. 2314-1 qui ne fait état d'aucune mention de crédit d'heures pour les élus suppléants ; qu'en l'espèce, l'examen du protocole d'accord préélectoral pour la mise en place du CSE ne fait état d'aucune mention de répartition de crédits d'heures entre les élus titulaires et suppléants ; que par ailleurs, il n'est pas non plus établi que l'employeur ait été informé de la volonté de répartition des crédits d'heures entre les élus titulaires et suppléants ; qu'au regard de ces éléments, il apparaît que M. [T] [S] ne disposait pas du crédit d'heures nécessaire pour l'exercice d'un mandat de délégué syndical ; que dès lors, il convient de dire que la désignation de M. [T] [S] en qualité de délégué syndical est nulle et non avenue ;

ALORS QUE, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; qu'en l'absence de disposition contraire, le membre de la délégation du personnel au comité social et économique désigné comme délégué syndical est indifféremment un membre titulaire ou un membre suppléant dudit comité ; qu'en décidant au contraire que M. [S] ne pouvait être désigné en qualité de délégué syndical dans la mesure où il a été élu en qualité de membre suppléant du comité social et économique et qu'il ne dispose ainsi pas du crédit d'heure nécessaire pour exercer un mandat de délégué syndical, le tribunal a violé l'article L. 2143-6 du code du travail.