



**HAL**  
open science

## Annulation de la désignation d'un membre suppléant au comité social et économique en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés

Valéria Ilieva

### ► To cite this version:

Valéria Ilieva. Annulation de la désignation d'un membre suppléant au comité social et économique en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés. Lexbase Social, 2022, 903. hal-04306913

**HAL Id: hal-04306913**

**<https://hal.science/hal-04306913v1>**

Submitted on 25 Nov 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Annulation de la désignation d'un membre suppléant au comité social et économique en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés**

**Cass. Soc., 23 mars 2022, n° 20-21.269 et 20-16.333, FS-B, Rejet**

*Par Valéria Ilieva, MCF droit privé, membre du Ceprisca, Université de Picardie Jules Verne*

**Mots-clés :** syndicat représentatif, délégation du personnel, membre suppléant au comité social et économique, contestation d'une désignation, délégué syndical, entreprises de moins de 50 salariés.

**Texte introductif.** Il résulte des deux arrêts commentés en date du 23 mars 2022 publiés au Bulletin, que sans crédit d'heures de délégation suffisant, un membre suppléant au comité social et économique ne pourra pas être désigné en qualité de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés. L'une des deux affaires montre que pour se faire, l'élu suppléant peut acquérir des heures de délégation en cas d'accord de répartition, conclu avec un membre titulaire du comité social et économique. Toutefois, pour que sa désignation comme délégué syndical ne soit pas annulée, il faut que l'accord précise le nombre d'heures de délégation réparties mensuellement et que la durée d'une telle mutualisation ne couvre pas l'intégralité du mandat de l'élu titulaire.

**Les affaires.** Dans les deux affaires à l'origine des arrêts commentés, les faits se sont déroulés dans une entreprise de moins de 50 salariés au sein de laquelle un syndicat représentatif a désigné un élu membre suppléant de la délégation du personnel au comité social et économique en qualité de délégué syndical. A chaque fois, l'employeur avait contesté cette désignation devant le tribunal judiciaire - celui d'Auxerre dans la première affaire (n° 20-21.269), celui d'Evreux dans la seconde (n° 20-16.333) - et à chaque fois, il avait obtenu gain de cause puisque ladite désignation a été annulée au motif que le suppléant ne disposait pas d'un crédit d'heures de délégation suffisant. Seule différence entre ces deux affaires : dans l'une d'elles, un accord de partage des heures de délégation avait été conclu entre le membre titulaire au comité social et économique et son suppléant sur toute la durée du mandat du premier, sans toutefois, que ne soit mentionnée la moindre indication sur le nombre d'heures réparties mensuellement. (n° 20-16.333).

**Pourvois.** Auteurs des deux pourvois, les élus suppléants ont invoqué la violation de l'article L. 2143-6 du code du travail en vertu duquel 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. A cet égard, les demandeurs soutenaient que le législateur n'interdit pas la désignation comme délégué syndical d'un membre suppléant du CSE. Pareille désignation peut concerner indifféremment un membre titulaire ou suppléant de ce même comité.

Dans l'affaire où un accord de partage des heures de délégation avait été conclu (n° 20-16.333), l'argumentation du demandeur au pourvoi est un peu plus détaillée. En effet, l'argumentation de l'élu suppléant se fondait aussi sur une violation de l'article L. 2315-9 du code du travail. Issu de l'ordonnance n° 1386-2017 du 22 septembre 2017, ce texte prévoit que les membres titulaires du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. A partir de ce texte, le demandeur soutenait que rien n'interdit à un membre titulaire de répartir ses heures de délégations avec un suppléant, de façon permanente et irrévocable ni de mentionner le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat. En effet, le tribunal judiciaire d'Evreux avait décidé que le législateur n'a pas prévu la possibilité pour le 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. De même ledit tribunal avait jugé que l'accord de partage des heures de délégation ne respectait pas le formalisme nécessaire, dès lors

qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat.

**Rejets.** Dans les deux arrêts commentés, la réponse et le raisonnement de la chambre sociale sont identiques à peu de chose près. Après avoir rappelé le contenu de l'article L. 2143-6 du code du travail et une jurisprudence constante de la Cour de cassation sur la nécessité pour le délégué du personnel titulaire de disposer d'un crédit d'heures au titre de sa désignation comme délégué syndical <sup>1</sup>, la haute juridiction énonce les hypothèses dans lesquelles un suppléant disposant d'un crédit d'heures de délégation peut également faire l'objet d'une telle désignation.

En somme, il ressort des arrêts du 23 mars 2022 que l'annulation de la désignation du suppléant comme délégué syndical est due à l'absence de crédit d'heures de délégation suffisant **(I)** et, en ce qui concerne l'une des deux affaires plus particulièrement (*n° 20-16.333*), à l'absence d'indication du nombre d'heures de délégation dans l'accord de partage entre l'élu titulaire et le suppléant. **(II)**

#### **I. Annulation en raison de l'absence de crédit d'heures de délégation suffisant au profit du suppléant**

Pas de désignation de l'élu suppléant en tant que délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, sans disposer du crédit d'heures de délégation nécessaire à l'exercice de ce mandat. Telle est la condition indispensable pour éviter que pareille désignation ne soit annulée par le tribunal judiciaire comme ce fut le cas, en particulier, dans l'affaire où pas même un accord de partage des heures de délégation n'avait été conclu entre l'élu titulaire et le suppléant.

La solution se comprend aisément dès lors qu'elle peut être mise en parallèle avec une jurisprudence constante de la Cour de cassation en date du 24 septembre 2008, en l'espèce citée, à propos de l'élu titulaire. En effet, après avoir rappelé la règle énoncée à l'article L. 2143-6 permettant à un élu de la délégation du personnel d'être désigné par un syndicat représentatif en qualité de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, la haute juridiction se réfère à la jurisprudence précitée datant d'avant la recodification à droit constant du code du travail ainsi qu'à l'ancien article L. 412-11, pour rappeler que seul un élu titulaire disposant d'un crédit d'heures à ce titre peut être désigné comme délégué syndical. D'ailleurs, le rappel de cette jurisprudence ne peut manquer de faire échos à un arrêt du 27 mars 2013 <sup>2</sup> d'où il ressort que, sous réserve de conventions ou accords collectifs 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 représentant de section syndicale. Ainsi, ce qui vaut pour l'élu titulaire dans la même configuration, vaut *a fortiori* pour l'élu suppléant qui n'assiste aux réunions du CSE qu'en l'absence du premier <sup>3</sup>.

Partant, il en ressort que c'est la capacité effective des membres de la délégation élue du personnel – titulaires ou suppléants – à exercer leur mission par la mise à disposition d'un crédit d'heures de délégation suffisant qui est mise en exergue. Rappelons à cet égard, que selon les articles L. 2143-13, L. 2142-1-3 et L. 2315-7, le chef d'établissement ou d'entreprise est tenu de laisser aux délégués syndicaux, représentants de la section syndicale, membres titulaires constituant la délégation du personnel du comité social et économique, représentants syndicaux au comité dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et aux représentants syndicaux au CSE central d'entreprise dans les

---

<sup>1</sup> Soc. 24 septembre 2008, n° 06-42.269, Ac. 2008, V, n° 184.

<sup>2</sup> Soc. 27 mars 2013, n° 12-20.369.

<sup>3</sup> Art. L. 2314-1 du code du travail.

entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil, un certain nombre d'heures nécessaires à l'exercice de leur mission <sup>4</sup>.

Toutefois, l'élu suppléant ne bénéficie pas par principe, d'heures de délégation. Seules quelques hypothèses limitativement énumérées lui permettent d'en avoir et c'est sur celles-ci que les arrêts commentés reviennent afin d'éviter que la désignation d'un élu suppléant comme délégué syndical ne soit annulée. Ces hypothèses sont au nombre de quatre. Alors que dans chacune des motivations des arrêts précités, la haute juridiction en fait une énumération sans ordre apparent, à des fins heuristiques, il est proposé ici d'en rendre compte de manière chronologique en fonction de l'apparition des articles concernés dans le code du travail.

Tout d'abord, un membre suppléant du comité social et économique peut disposer d'un crédit d'heures de délégation, en application des dispositions de l'article L. 2314-7, à savoir en vertu des clauses du protocole préélectoral. En effet, ce dernier 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. Une baisse individuelle du crédit d'heures est donc envisageable, mais à condition que, collectivement, par collège, le nombre d'heures de délégation ne soit pas réduit <sup>5</sup>. Une modification du volume global des heures individuelles de délégation peut donc en résulter au bénéfice des élus suppléants.

Ensuite, l'élu suppléant peut aussi bénéficier d'heures de délégation lorsqu'il remplace momentanément un membre titulaire que son contrat de travail soit ou non suspendu et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail alors applicable, et actuel L. 2314-37. La durée et la cause de cette absence importent peu <sup>6</sup>. Dans cette deuxième hypothèse, le suppléant devient titulaire, ce qui explique qu'il exerce tous les attributs et prérogatives attachés à cette qualité et ce, jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution, à supposer celle-ci renouvelée alors que dure encore l'absence constatée <sup>7</sup>. Il en va ainsi notamment de la rémunération de la fonction de ce dernier, à savoir des heures de délégation, et ce, afin de remplir effectivement sa mission syndicale <sup>8</sup>. Pour rappel, pareille solution était déjà admise, alors qu'il ne s'agit pas d'assurer la pérennité de l'exercice de la fonction de délégué syndical <sup>9</sup>. Le délégué titulaire momentanément absent étant remplacé par un délégué suppléant, il en résulte que ce dernier peut, pour la durée de ce remplacement, être désigné comme délégué syndical. Cette hypothèse illustre une forme de « suppléance active » <sup>10</sup>, conditionnée par l'exigence d'un remplacement provisoire ou définitif. Comme le précise un auteur, « il s'ensuit qu'un syndicat qui n'aurait pas d'élu titulaire mais seulement un suppléant pourrait difficilement bénéficier de cette prérogative » <sup>11</sup>, cette restriction s'expliquant « par l'unicité du crédit d'heures attribué au représentant en sa qualité d'élu titulaire ».

---

<sup>4</sup> G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 2021, 35<sup>e</sup> éd., n° 1207.

<sup>5</sup> Y. Leroy, *Répertoire droit du travail*, « Comité social et économique : composition et fonctionnement », § 280.

<sup>6</sup> B. Teyssié, *Droit du travail. Relations collectives*, LexisNexis, 2020, 12<sup>e</sup> édition, p. 243.

<sup>7</sup> Soc. 4 juin 1986, Dr. soc. 1986, 771, obs. M. Danti-Juan.

<sup>8</sup> Dalloz actualité, 6 avril 2022, obs. C. Couëdel.

<sup>9</sup> Soc. 20 juin 2012, n° 11 -61.176 P, Dalloz actualité, 10 juill. 2012, obs. C. Fleuriot ; D. 2012. 1746 ; Dr. soc. 2012. 858, obs. F. Petit.

<sup>10</sup> M. Danti-Juan, « Les suppléants des représentants du personnel », Dr. soc. 1986. 769.

<sup>11</sup> Dr. soc. 2012. 858, obs. F. Petit ss Soc. 20 juin 2012, n° 11 -61.176 P.

Troisième hypothèse citée par la chambre sociale qui permet à un suppléant de bénéficier d'un crédit d'heures de délégation et, en conséquence, d'être désigné en tant que délégué syndical, c'est celle où un accord dérogoratoire de répartition a été conclu en application de l'article L. 2315-2. En effet, ce dernier énonce 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 ». Il peut donc être prévu par voie d'accord un régime de répartition des heures de délégation plus favorable par l'octroi d'un crédit d'heures individuel et mensuel au profit du suppléant.

Très proche du précédent cas de figure, les magistrats citent aussi la possibilité de mutualiser les heures de délégation entre le titulaire et le suppléant en vertu des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail issu de l'ordonnance n°2017-1386 dite Macron. Ce dernier prévoit en effet, 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. C'est pour cette raison qu'à propos de la troisième hypothèse précitée, la chambre sociale a pris à chaque fois, le soin de rappeler que l'article L. 2315-9 figure dans le chapitre V « Fonctionnement » du comité social et économique au même titre que l'article L. 2315-2 du code du travail.

## **II. Annulation en raison de l'absence d'indication du nombre d'heures de délégation réparties mensuellement dans l'accord de partage entre l'élu titulaire et le suppléant**

La seconde affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 23 mars 2022 (n° 20-16.333), se démarque par la conclusion d'un accord de partage entre le titulaire et le suppléant. Toutefois, malgré la présence d'un tel accord, la désignation est annulée parce que celui-ci ne mentionnait pas clairement le nombre d'heures partagées chaque mois et qu'il était établi pour toute la durée du mandat en contrariété avec les articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail. Confirmant le raisonnement du tribunal judiciaire, la haute juridiction invite à une répartition mensuelle, réversible et temporaire : « les heures de délégation ne peuvent être partagées de façon irrévocable et permanente pour la totalité de la durée des mandats au risque d'appauvrir de manière définitive les prérogatives du membre élu titulaire au comité social et économique »<sup>12</sup>.

La solution peut là encore se comprendre aisément, dès lors que les heures de délégation sont en principe attribuées de manière personnelle excluant tout transfert d'heures vers un autre représentant des salariés<sup>13</sup> *a fortiori* d'une catégorie différente, ainsi que le déplacement d'heures de délégation d'un titulaire toujours en fonction vers un suppléant<sup>14</sup> qui serait ainsi « doté des moyens d'une action qui ne lui est pas attribuée par le législateur, au risque d'empêcher le titulaire d'exercer pleinement la mission dont il est investi et de créer une confusion entre deux catégories d'élus que le Code du travail distingue nettement »<sup>15</sup>. Propre à chaque représentant, le crédit d'heures ne peut donc, en principe, être globalisé<sup>16</sup>.

Il est vrai que le principe précité a été assoupli par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 afin de permettre aux membres titulaires du comité social et économique de répartir entre eux, mais

---

<sup>12</sup> Dalloz actualité, 6 avril 2022, obs. C. Couëdel.

<sup>13</sup> Soc. 27 nov. 1980, D. 1981, obs. J. Pélissier ; Soc. 11 juin 1981, JCP S, 1981, 363.

<sup>14</sup> Soc. 10 déc. 1996, RJS 1/97, n° 52.

<sup>15</sup> B. Teyssié, *op. cit.*, p. 263.

<sup>16</sup> Soc. 20 oct. 1994, Dr. Soc. 1995 .69 ; en ce sens, v. aussi G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *op. cit.*, n° 1208, p. 1547.

aussi, le cas échéant, avec les membres suppléants du comité, le crédit d'heures dont ils disposent <sup>17</sup>. Toutefois si, comme en l'espèce, le mécanisme de la mutualisation est utilisé, il convient d'en indiquer clairement les limites en mentionnant le nombre exact d'heures de délégation partagées mensuellement ainsi qu'en faisant état d'une durée déterminée qui ne saurait recouvrir tout le mandat du titulaire. La souplesse a donc ses limites. Tel est finalement l'enseignement qui se dégage plus particulièrement, de la seconde affaire. Celui-ci se conçoit d'autant plus à la lumière de l'article R. 2315-6 du code du travail également cité au point 11 de la motivation de l'arrêt. En effet, conformément à cette disposition, la répartition des heures de délégation entre titulaires et suppléants ne saurait conduire à doter un représentant du personnel de plus d'une fois et demie le crédit d'heures normalement attribué, au titre d'un mois déterminé, à un membre titulaire du comité. En outre, elle doit donner lieu à information du chef d'entreprise au moins huit jours avant que ne soient utilisées les heures de délégation transférées ; cette obligation d'information pèse sur le ou les représentants du personnel titulaires qui ont consenti à un tel transfert. S'assurer du respect des exigences requises par l'article précité nécessite donc une plus grande transparence sur le partage des heures entre le titulaire et le suppléant.

En définitive, les arrêts commentés préservent les prérogatives de l'élu titulaire en empêchant une inversion des rôles avec l'élu suppléant au comité social et économique, inversion de rôles qui aurait pu être facilitée tout particulièrement, par voie d'accord.

---

<sup>17</sup> Article L. 2315-9 du code du travail.