



HAL
open science

Pas de désignation de droit du représentant de section syndicale comme représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Valéria Ilieva

► To cite this version:

Valéria Ilieva. Pas de désignation de droit du représentant de section syndicale comme représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés. *Lexbase Social*, 2022, 903. hal-04306921

HAL Id: hal-04306921

<https://hal.science/hal-04306921v1>

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.

Pas de désignation de droit du représentant de section syndicale comme représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés

Cass. soc., 23 mars 2022, n° 20-20.397, F-B, Rejet

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

Mots-clés : représentant de section syndicale, représentant syndical au comité social et économique, organisations syndicales représentatives, mission de représentation, entreprises de moins de 300 salariés.

Texte introductif. Le principal enseignement à tirer de l'arrêt du 23 mars 2022 publié au Bulletin, c'est que dans les entreprises de moins de 300 salariés, il n'est pas possible d'appliquer au représentant de section syndicale les mêmes prérogatives que celles du délégué syndical en matière de représentation de son syndicat au sein du comité social et économique. De manière plus précise, dans les entreprises de cette taille, le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au comité social et économique, à l'instar du délégué syndical. En conséquence, il ne peut y avoir d'assimilation des prérogatives en ce domaine. La haute juridiction adopte ainsi une interprétation stricte des missions du représentant de section syndicale en justifiant au point 5 de l'arrêt, que la désignation d'un représentant syndical au comité social et économique est une prérogative que la loi réserve uniquement aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement. Or, pour rappel, il convient de préciser que le représentant de section syndicale, ne peut être désigné dans les entreprises d'au moins 50 salariés que par un syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement, donc par un syndicat dit « authentique ». L'argument de l'assimilation des missions du délégué syndical au représentant de section syndicale, à l'exception du seul pouvoir de négocier des accords collectifs ne convainc donc pas les magistrats pour qui pareille assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale.

L'affaire. Après avoir désigné une représentante de section syndicale au sein d'une entreprise, un syndicat – en l'occurrence le syndicat national des ingénieurs et cadres des industries chimiques et des visiteurs médicaux CGT - a demandé à l'employeur de convoquer celle-ci aux réunions du comité social et économique. Aux yeux du syndicat, la seule qualité de représentante de section syndicale justifiait la présence de la salariée auxdites réunions du comité social et économique dans une entreprise de moins de 300 salariés, à l'instar du délégué syndical. En d'autres termes, il convenait de considérer qu'en tant que représentante de section syndicale, la salariée était de droit, représentante syndicale au comité social et économique. Toutefois, par acte du 8 février 2019, la société a assigné le syndicat et la salariée en justice pour qu'il soit constaté que le premier n'étant pas représentatif, la seconde ne pouvait siéger aux réunions du comité social et économique, en sa seule qualité de représentante de section syndicale.

Le pourvoi. La cour d'appel de Lyon fait droit à la demande de l'employeur et juge que la salariée ne pouvait pas participer aux réunions. A la suite de cet arrêt, celle-ci forme un pourvoi devant la haute juridiction en demandant la cassation pour violation des articles L. 2142-1 ayant trait aux conditions de constitution d'une section syndicale et L. 2143-22 portant sur la faculté du délégué syndical d'être représentant syndical au comité social et économique de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés. De manière plus précise, la demanderesse au pourvoi soutenait la thèse de l'assimilation de cette prérogative du délégué syndical au représentant de section syndicale, à l'exception, bien évidemment, du pouvoir de négocier des accords collectifs, seule mentionnée par le législateur. Ainsi, dans les entreprises de moins de 300 salariés, la salariée en déduisait que le représentant de section syndicale devait être considéré comme membre de droit du comité social et économique.

Rejet. Ayant adopté une interprétation stricte des textes relatifs aux prérogatives du représentant de section syndicale, la Cour de cassation rejette néanmoins le pourvoi. Sur le fondement de l'article L. 2314-2 relatif à la faculté pour un syndicat représentatif de désigner un représentant syndical au CSE et de l'article L. 2143-22 disposant que dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE, la haute juridiction juge que la désignation d'un représentant syndical au comité social et économique est une prérogative que la loi réserve uniquement aux syndicats représentatifs dans l'entreprise ou dans l'établissement. Le représentant de section syndicale n'est donc pas de droit représentant syndical au comité social et économique d'entreprise ou d'établissement. De surcroît, la haute juridiction précise que si l'article L. 2142-1-1 du code du travail prévoit que ce dernier bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs, cette assimilation ne s'applique qu'aux attributions liées à la constitution d'une section syndicale.

En conséquence, « c'est (...) à bon droit que la cour d'appel a retenu que la salariée, qui n'est pas membre élue du comité social et économique et qui a été désignée représentante de section syndicale par un syndicat qui n'est pas représentatif dans l'entreprise, n'est pas de droit, représentante syndicale au comité social et économique ». Ainsi, la solution commentée confirme bel et bien que l'étendue de la mission de représentation du syndicat par le représentant de section syndicale est bien plus modeste que celle du délégué syndical, et ce, en particulier dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Outre l'observation d'une interprétation stricte des prérogatives de représentation du syndicat par le représentant de section syndicale, **(I)** il convient de souligner certaines incertitudes que suscite la dernière partie de la solution. **(II)**

I. Une interprétation stricte des prérogatives de représentation du syndicat par le représentant de section syndicale

Il existe, certes, des raisons justifiant la solution rendue, **(A)** mais il convient d'en avancer d'autres, qui auraient pu fonder une interprétation plus générale des missions de représentation du syndicat par le représentant de section syndicale. **(B)**

A. Les raisons au soutien de la solution rendue

Trois raisons issues d'une interprétation littérale de certaines dispositions légales peuvent venir en appui d'une conception stricte des prérogatives de représentation du syndicat par le représentant de section syndicale.

Tout d'abord, il convient effectivement de se référer à l'article L. 2314-2 du code du travail qui réserve le droit de désigner un représentant syndical au comité social et économique aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. A l'évidence, tel n'était pas le cas du syndicat en l'espèce. Ainsi, ce sont les mêmes syndicats représentatifs qui peuvent aussi désigner un délégué syndical qui, en application de l'article L. 2143-22, est de droit représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Ensuite, l'article L. 2142-1-1 du code du travail, auquel fait également référence la motivation de l'arrêt, et plus précisément, son alinéa 2, énonce que « le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du *présent chapitre*. » Or en effet, ledit chapitre porte bien uniquement sur la section syndicale. De ce point de vue, la solution se comprend aisément, dès lors que le principal rôle du représentant de section syndicale est d'animer cette dernière afin qu'aux élections professionnelles suivantes, le syndicat qui l'a désigné puisse atteindre un score lui

permettant d'être représentatif. La solution a donc l'avantage de clarifier les prérogatives du représentant de section syndicale dans les entreprises de moins de 300 salariés en sachant qu'elle n'est pas nouvelle puisqu'elle peut être rapprochée d'un arrêt du Conseil d'Etat en date du 20 février 2013 ayant jugé que l'exercice des fonctions de l'ancien représentant syndical au comité d'entreprise ne relève pas, eu égard aux compétences de feu le comité d'entreprise et aux règles relatives à son organisation, des prérogatives du délégué syndical dont bénéficie le représentant de section syndicale ¹.

Enfin et même si un tel fondement ne figure pas dans l'arrêt commenté, il est également possible de se référer à l'article L. 2142-1-2 relatif aux prérogatives des délégués syndicaux s'appliquant au représentant de section syndicale. En effet, au travers de l'article précité, le législateur opère un certain nombre de renvois aux règles applicables au délégué syndical ². Or, il convient de remarquer que celui-ci ne renvoie pas à l'article L. 2143-22, c'est-à-dire à la faculté pour le délégué syndical d'être de droit représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés.

B. Légitimité d'une interprétation plus générale des missions de représentation du représentant de section syndicale

Plusieurs raisons auraient pu justifier une autre interprétation, plus générale, des missions de représentation du représentant de section syndicale et ce, en particulier au sein du CSE.

La première tient à l'argument de l'assimilation invoqué par le pourvoi, d'autant que celui-ci repose aussi sur une interprétation littérale de la loi. En effet, dès lors que le législateur pose comme principe à l'alinéa 2 de l'article L. 2142-1-1, que le représentant de section syndicale « bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs », il eut été légitime d'entendre de manière assez large pareil argument et, inversement, de concevoir de manière stricte la limite apportée à l'assimilation des prérogatives du représentant de section syndicale avec celles du délégué syndical. A cela, on aurait pu ajouter encore l'usage du présent de l'indicatif dans la loi, dès lors qu'il est admis par le Conseil constitutionnel que ce dernier a valeur impérative et qu'il impose ainsi une assimilation générale des prérogatives hors l'hypothèse précitée relative à la négociation collective ³.

La deuxième raison en faveur d'une compréhension plus générale des missions de représentation du représentant de section syndicale, tient à une interprétation téléologique de ses prérogatives. De manière plus précise, le fait de retenir pareille compréhension au sein du CSE eut été plus en adéquation avec la finalité de représentation de son syndicat par le représentant de section syndicale. Malgré son nom, il est bien, lui aussi, représentant du syndicat à l'instar du délégué syndical ⁴. En effet, rappelons qu'aux termes de l'article L. 2142-1-1, alinéa 1er, du code du travail, le syndicat a la faculté de désigner un représentant de la section syndicale « pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement ». Or, comme le souligne un auteur, « cette disposition incite à

¹CE 20 févr. 2013, n° 352981, Dalloz actualité, 19 mars 2013, obs. B. Ines. Voir aussi en ce sens, Soc. 14 déc. 2011, n°11-14.642, D. 2012. 156 ; ibid. 2622, obs. P. Lokiec et J. Porta ; Dr. soc. 2012. 216, obs. F. Petit ; RDT 2012. 235, obs. I. Odoul-Asorey.

² En vertu de l'article L. 2142-1-2, « Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale. »

³ Cons. Constit., 17 janvier 2008, 2007-561 DC, cons. n° 17.

⁴ En ce sens, v. C. Wolmark et E. Peskine, *Droit du travail*, Hypercours Dalloz, 2022, n° 1182.

reconnaître, comme pour le délégué syndical, un caractère général à la mission du représentant de la section syndicale. »⁵ Le pouvoir de représentation légale du syndicat, confié par la loi à ce représentant, aurait pu ainsi, conduire à envisager plus largement sa mission⁶, y compris au sein du CSE.

La dernière raison tient au rôle qu'est censé jouer le représentant de section syndicale dans l'acquisition de la qualité représentative de son syndicat⁷. En effet, dès lors que le mandat de représentant de section syndicale a été pensé comme une simple transition vers celui de délégué syndical en cas d'acquisition de la qualité représentative de son syndicat dans l'entreprise à l'issue des élections professionnelles et que ce représentant a personnellement recueilli 10 % des suffrages, pourquoi ne pas considérer d'emblée, que celui-ci est doté d'un pouvoir de représentation général, similaire à celui du délégué syndical, y compris au sein du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés ? Permettre au représentant de section syndicale de se faire, en cette seule qualité, le porte-voix de son syndicat au sein du comité social et économique dans les entreprises de moins de 300 salariés tout comme le délégué syndical, eut été une manière de se conformer à la raison d'être de ce représentant en tant que vecteur d'acquisition de la qualité représentative de son syndicat. Plus généralement, l'arrêt commenté prive le représentant de section syndicale d'un moyen qui lui aurait permis de mettre davantage en œuvre sa liberté d'expression et d'action dans l'entreprise et en particulier, au sein du CSE. Rappelons en effet, que le représentant syndical au CSE est chargé de faire connaître aux élus et à l'employeur les positions de l'organisation syndicale qui l'a mandaté⁸. Or, de ce point de vue, on ne peut dénier le lien entre ce mandat et celui du représentant de section syndicale.

II. Incertitudes

Il convient à présent de commenter le point 6 de la motivation de l'arrêt et en particulier la triple négation employée par la haute juridiction. Pour rappel, cette dernière achève son raisonnement en jugeant que « c'est par conséquent à bon droit que la cour d'appel a retenu que la salariée, qui *n'est pas* membre élue du comité social et économique et qui a été désignée représentante de section syndicale par un syndicat qui *n'est pas* représentatif dans l'entreprise, *n'est pas* de droit, représentante syndicale au comité social et économique ».

Une telle formulation laisse perplexe, d'autant qu'elle invite à une lecture *a contrario* qui interroge. S'agissant de la première négation : est-ce à dire que si le représentant de section syndicale était membre élu au CSE il pourrait également siéger de droit au CSE comme représentant syndical ? Une telle interprétation irait assurément à l'encontre de la règle de non cumul du mandat de représentant syndical au CSE et d'élus, titulaire ou suppléant au CSE, posée par la chambre sociale le 22 janvier 2020⁹. En effet, ce dernier ne peut, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer des fonctions délibératives en qualité d'élus, et des fonctions consultatives en qualité de représentant syndical. Il conviendrait plutôt de comprendre que si le représentant de section syndicale devait siéger au sein du CSE, ce ne serait qu'en tant qu'élus et non pas en tant que

⁵ Y. Ferkane, Répertoire de droit du travail, Dalloz, « Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise », § 298-309.

⁶ *Ibid.*

⁷ En ce sens, v. C. Wolmark et E. Peskine, *op. cit.*

⁸ C. Couëdel, « Le représentant de section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au CSE », Dalloz actu. 7 avril 2022.

⁹ Soc. 22 janv. 2020, n° 19-13.269, D. 2020. 221 ; *Ibid.* 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; F. Petit, « L'incompatibilité entre la fonction d'élus du personnel et de représentant syndical au comité », Dr. soc. 2020. 472.

représentant de son syndicat. Cette lecture est la seule à même de préserver la jurisprudence récente de la Cour de cassation relative à la règle précitée.

S'agissant enfin de la seconde négation, celle-ci dénote encore plus d'une maladresse rédactionnelle, tant il est évident que le représentant de section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif dans l'entreprise. Nul doute qu'il s'agit là d'une manière, certes étrange de réitérer, que la désignation d'un représentant syndical au CSE n'est réservée qu'aux seules organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

En somme, il est dommage que la solution se termine par une incise venant l'obscurcir alors qu'elle est censée clarifier les missions du représentant de section syndicale.