



**HAL**  
open science

**”Désignation de membres du CSEC : délimitation des possibilités de remplacement et unification de la compétence territoriale en cas de contestation”, note sous Cass. soc. 6 déc. 2023**

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Désignation de membres du CSEC : délimitation des possibilités de remplacement et unification de la compétence territoriale en cas de contestation”, note sous Cass. soc. 6 déc. 2023. Bulletin Joly Travail, 2024, n° 2, p. 16 (BJT203e8). <hal-04448498>

**HAL Id: hal-04448498**

**<https://hal.science/hal-04448498v1>**

Submitted on 22 Jan 2025

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.



HAL Authorization

## **Désignation de membres du CSEC : délimitation des possibilités de remplacement et unification de la compétence territoriale en cas de contestation**

**Cass. soc., 6 déc. 2023, n° 22-21.239, F-B**

Fruit d'un dédoublement de la représentation du personnel dans les entreprises à structure complexe, le comité social et économique central (CSEC) est le corollaire d'une organisation en établissements distincts. Assurant une expression collective des salariés au niveau global de l'entreprise, le CSEC surplombe l'activité des comités sociaux et économiques d'établissements (CSEE) et permet d'ajuster le niveau du dialogue lorsque les questions débattues excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements (C. trav., art. L. 2316-1, al. 1). Sa composition respecte un schéma ascendant dans lequel la délégation du personnel correspond à un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres (C. trav. art. L. 2316-4, 2°). Sauf si un accord unanime conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives en décide autrement, chaque établissement peut être représenté au comité social et économique central soit par un seul délégué, titulaire ou suppléant, soit par un ou deux délégués titulaires et un ou deux délégués suppléants (C. trav., art. R. 2316-1). Exposé, comme tout CSE, à des événements pouvant écourter le mandat de certains de ses membres, le CSEC peut donc affronter la vacance de sièges de titulaires et/ou de suppléants. C'est précisément cette question du remplacement de membres du CSEC qui est traitée, sous différents angles, par l'arrêt sous examen.

Dans cette affaire, une entreprise divisée en plusieurs établissements distincts, disposait d'une part d'un CSEE par établissement, d'autre part d'un CSEC au niveau de son siège social. Deux salariés, élus sur une liste FO, avaient été choisis par un CSEE pour représenter l'établissement au sein du CSEC, respectivement en tant que membre titulaire et membre suppléant. Ayant ultérieurement quitté l'entreprise, le CSEE dont ils émanaient a procédé à leur remplacement par deux autres salariés, élus dans le même collège sur une liste CGT au sein du CSEE, en qualité respectivement de membres titulaire et suppléant au sein du CSEC. Estimant que ces nouvelles désignations étaient intervenues en violation des règles applicables en matière de remplacement des membres du CSEC, l'entreprise a saisi le tribunal judiciaire de Versailles en annulation de ces désignations. Le CSEE, le syndicat CGT et les deux salariés nouvellement désignés ayant notamment soulevé une exception d'incompétence territoriale au profit du tribunal judiciaire de Marseille, l'apport de l'arrêt est

double. D'un point de vue procédural d'abord, la Cour de cassation devait se pencher sur la compétence territoriale en cas de contestation des conditions de désignation de la délégation du personnel au CSEC. D'un point de vue plus substantiel ensuite, la Haute juridiction avait à traiter de la possibilité de remplacer, en cours de mandat, des élus titulaire et suppléant au CSEC.

Concernant, en premier lieu, l'exception d'incompétence soulevée, il est reproché au tribunal judiciaire de Versailles de l'avoir écartée et d'avoir retenu sa compétence alors que le tribunal judiciaire compétent ne pouvait être, selon le pourvoi, que celui du lieu de l'élection, soit, en l'espèce, le tribunal judiciaire de Marseille, dans le ressort duquel est situé l'établissement abritant le CSEE ayant procédé à la désignation des salariés au CSEC. Il était donc contesté la compétence du tribunal judiciaire dans le ressort duquel se situait le siège social de l'entreprise. Approuvant le tribunal judiciaire de Versailles, la Cour de cassation conforte sa compétence pour connaître de la contestation relative à la désignation des salariés remplaçant les membres titulaire et suppléant au CSEC. Pour ce faire, la Haute juridiction énonce qu' « au regard de la finalité de l'institution du comité social et économique central, dont les représentants ont vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau de l'entreprise dans son ensemble, il y a lieu de juger que les contestations relatives aux conditions de désignation de la délégation du personnel au comité social et économique central sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation ».

L'attachement à la finalité de l'institution pour déterminer la compétence territoriale de la contestation s'était déjà manifesté, il y a quelques mois, en matière de contestation de la désignation des représentants de proximité puisque la Haute juridiction avait retenu la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet en visant « la finalité de l'institution des représentants de proximité » et leur « vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau du périmètre du site sur lequel ils sont désignés par le comité social et économique » (Cass. soc., 1er févr. 2023, n° 21-13.206, BJT mars 2023, n° BJT202e8, note Ch. Mariano). Le registre est ici identique, l'arrêt prenant soin d'insister sur le calibre des attributions du CSEC tel qu'il résulte des articles L. 2316-1, L. 2316-2 et L. 2316-3 du Code du travail. La Haute juridiction décide donc de mettre de côté le lieu de l'élection mais aussi le fait que « le mandat d'un membre du CSEC [est] subordonné à celui qu'il a au CSEE » (P.-H. Antonmattei, *Droit du travail*, LDGJ, 2023, 3<sup>e</sup> éd., p. 930). Pourtant cette logique aurait effectivement pu mener la Cour de cassation à retenir la

compétence territoriale du tribunal dans le ressort duquel est situé le comité d'établissement comme elle avait d'ailleurs pu le faire dans une ancienne décision (Cass. 2<sup>e</sup> ch. civ., 11 juillet 1968, Bull. 1968, II, n<sup>o</sup> 211 (1<sup>o</sup>), p.149). Mais faisant primer le cadre d'exercice des mandats contestés et la fonction de l'institution à laquelle ils se rattachent, les hauts magistrats évitent ainsi la dispersion du contentieux. Cela s'avère particulièrement opportun, notamment lorsqu'il est question de veiller à la bonne application des textes conventionnels pouvant encadrer l'élection au CSEC et les règles de remplacement. Il peut s'agir du protocole électoral (C. trav., art. L. 2316-8, al. 1), de l'accord unanime visé à l'article R. 2316-1 du Code du travail ou de tout autre accord collectif amené à contenir des dispositions relatives au CSEC. Autant de normes conventionnelles négociées au niveau de l'entreprise. L'unification de la compétence territoriale du contentieux relatif aux désignations au CSEC n'est pas sans rappeler la règle en vigueur concernant le comité de groupe puisque le Code du travail prévoit, s'agissant de cette instance, que « les organisations syndicales représentatives peuvent saisir le tribunal judiciaire du siège de l'entreprise dominante pour les litiges relatifs à la désignation des représentants du personnel au comité de groupe » (C. trav. art. R. 2331-3).

Concernant, en second lieu, les règles de remplacement, la question posée à la Cour de cassation était celle de la possibilité de remplacer un membre du CSEC contraint de cesser son mandat de manière anticipée. De prime abord, aucun texte légal ne prévoit le remplacement, en cours de mandat, d'un membre du CSEC, titulaire ou suppléant, amené à cesser ses fonctions. Sous l'empire des textes antérieurs à l'ordonnance n<sup>o</sup> 2017-1386 du 22 septembre 2017, la Cour de cassation avait toutefois choisi d'appliquer au remplacement d'un élu titulaire au comité central d'entreprise l'ancien article L. 2324-28 du Code du travail régissant le remplacement d'un élu titulaire du comité d'entreprise (Cass. soc., 26 oct. 2011, n<sup>o</sup> 10-20.918 : Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 243). En revanche, elle avait décidé d'écarter le remplacement d'un membre suppléant du comité central d'entreprise dès lors que le texte conventionnel concernant la composition du CCE ne prévoyait aucune stipulation relative au remplacement d'un membre suppléant au CCE (Cass. soc., 29 mai 2019, n<sup>o</sup> 17-31.029, non publié). Cela sous-entendait que le remplacement d'un élu suppléant au CCE ne pouvait être effectué, dans le silence de la loi, qu'en application d'un accord collectif le prévoyant.

L'occasion était donnée à la Cour de cassation, dans le cadre du présent arrêt, de se pencher de nouveau sur cette question mais cette fois-ci sous l'empire des dispositions légales régissant le CSE. En l'espèce, le tribunal judiciaire avait invalidé à la fois le remplacement du

membre titulaire et du membre suppléant au CSEC. S'agissant de l'annulation de la désignation du membre suppléant, les premiers juges sont pleinement approuvés par la Haute juridiction d'« avoir relevé que le code du travail n'a pas prévu les modalités de remplacement des membres suppléants composant le comité social et économique central et retenu qu'en l'espèce, un tel remplacement n'était pas prévu par un accord collectif ou une convention collective applicables au sein de l'entreprise ». La solution antérieure à l'instauration du CSE est donc reprise. Elle met en garde les négociateurs. À défaut d'avoir prévu dans un accord collectif relatif au CSEC le remplacement d'un membre suppléant du comité amené à cesser ses fonctions, aucun remplacement ne pourra être effectué, faute de texte légal le prévoyant. Cela peut paraître sévère pour les établissements uniquement représentés au CSEC par un membre élu suppléant, formule pouvant être retenue conventionnellement pour certains « petits » établissements mais qui est également ouverte par le Code du travail en l'absence d'accord collectif (C. trav., art. R. 2316-1, al. 2). Initialement représentés au CSEC, ces établissements peuvent ainsi perdre, en cours de mandat, toute voix au sein de l'instance centrale si aucun accord n'a anticipé cette hypothèse. Dans ce cas, l'équilibre, entre titulaires et suppléants, affiché dans le Code du travail (C. trav., art. L. 2316-4, 2°) apparaît rompu jusqu'aux prochaines élections.

S'agissant, en revanche, de l'annulation de la désignation du membre titulaire, les premiers juges sont censurés au visa des articles L. 2314-37 et L. 2316-4 du code du travail. C'est ainsi que la Cour de cassation retient que l'article L. 2314-37 est applicable, en l'absence de disposition contraire, au comité social et économique central. Dès lors, lorsqu'un membre titulaire du comité social et économique central cesse ses fonctions par suite de son décès, d'une démission, de la rupture du contrat de travail ou de la perte des conditions requises pour être éligible, il est remplacé dans les conditions prévues par cet article. La solution n'étonne guère au regard de l'arrêt précité du 26 octobre 2011. Elle confirme que les règles régissant le remplacement d'un élu titulaire au CSE sont également applicables au remplacement d'un membre titulaire au CSEC. Malgré l'absence de disposition spécifique, rien ne fait obstacle à l'application de la disposition générale insérée à l'article L. 2314-37. On sait que cette disposition abrite un mode d'emploi du remplacement d'un élu titulaire privilégiant l'appartenance syndicale (V. en dernier lieu Cass. soc., 18 mai 2022, n° 21-11.347, publié ; BJT juill. 2022, n° BJT201n2, note F. Bergeron). Pour autant, l'article L. 2314-37 du Code du travail n'étant pas conçu, originellement, pour le remplacement d'un titulaire au CSEC, il ne fait pas référence à l'établissement d'origine du remplaçant. Or, cette donnée paraît tout de

même devoir être prise en compte de manière prioritaire, s'agissant du CSEC, pour désigner le remplaçant du titulaire amené à quitter ses fonctions (V. déjà Cass. soc., 26 oct. 2011, préc.).

Christophe Mariano