

**DÉLÉGUÉS SYNDICAUX** Désignation – Représentant syndical au comité central d'entreprise (CCE) – Entreprise d'au moins 300 salariés – Représentant devant être soit un représentant au comité d'établissement, soit un membre élu de ce comité – Désignation de représentants surnuméraires et ne remplissant pas cette condition légale – Contestation patronale de la désignation – Existence d'un usage plus favorable – Employeur ne pouvant contester la désignation en l'absence de dénonciation de l'usage.

TRIBUNAL D'INSTANCE DE VANVES 27 novembre 2017

Société CCA International c. Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseils et de prévention et a. (RG n°11-17-000.771)

[...]

**EXPOSÉ DU LITIGE**

La SAS CCA International est composée de trois établissements distincts :

- l'établissement de Poitiers,
- l'établissement de Rouen,
- l'établissement de Carmaux.

Chacun d'entre eux possède un comité d'établissement et celui-ci peut se faire représenter au sein d'un comité central d'entreprise.

Le 4 octobre 2017, la Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention a désigné Madame V. et Monsieur P., en tant que représentants syndicaux au CCE.

Selon une requête déposée au greffe le 11 octobre 2017, la SAS CCA International a sollicité l'annulation des désignations de Madame V. et de Monsieur P. faites le 4 octobre 2017 en qualité de représentants syndicaux au comité central d'entreprise, l'injonction à la Fédération nationale des personnels CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention de désigner un représentant syndical parmi ses élus ou représentants syndicaux au comité d'établissement de Poitiers et la condamnation des parties défenderesses solidairement au paiement de la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par simple avertissement, le greffe a convoqué l'employeur, le syndicat et les représentants syndicaux dont la désignation est contestée.

À l'audience du 06 novembre 2017, la SAS CCA International maintient ses demandes.

Au soutien de ses prétentions, la SAS CCA International fait valoir que :

- l'article L.2327-6 du Code du travail prévoit, pour chaque organisation syndicale représentative, la possibilité de désigner un seul représentant syndical au CCE,
- en désignant deux représentants syndicaux au CCE, la Fédération des sociétés d'études CGT a méconnu les dispositions de l'article L.2327-6 du Code du travail,
- Madame V. et Monsieur P. ne sont ni élus au comité d'établissement, ni représentants syndicaux au sein de ce comité d'établissement,
- si l'employeur a pu tolérer un nombre de RS au CCE supérieur au nombre légal, il est tout à fait autorisé à revenir unilatéralement à l'application des textes légaux,
- la nouvelle directrice des ressources humaines a demandé aux organisations syndicales d'en revenir à l'application de la loi.

La Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, Madame V. et Monsieur P. demandent au Tribunal de débouter la SAS CCA International de ses demandes et de la condamner à payer à la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Au soutien de leurs défenses, la Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, Madame V. et Monsieur P. font valoir que, depuis le milieu des années 2000, un usage plus favorable que la loi, toujours en vigueur dans l'entreprise, autorise les organisations syndicales à désigner deux représentants syndicaux au CCE, sans qu'elles aient, en outre, l'obligation de les choisir parmi les membres élus ou les représentants syndicaux des comités d'établissement,

L'affaire a été mise en délibéré au 27 novembre 2017.

**MOTIFS DE LA DÉCISION**

**Aux termes de l'article L.2327-6 du Code du travail, « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central d'entreprise choisi soit parmi les représentations de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus de ces comités ».**

**Cependant, en application de cet article, le principe constitutionnel d'égalité interdit à l'employeur de refuser la désignation d'un second représentant syndical au comité d'entreprise par un syndicat représentatif au motif qu'il en a déjà désigné un, dès lors qu'il a accepté la désignation dans les mêmes conditions d'un second représentant syndical au comité d'entreprise par un autre syndicat représentatif. L'employeur peut néanmoins remettre en cause un usage plus favorable, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les informer préalablement.**

**En l'espèce, il ressort des pièces versées aux débats, et il n'est d'ailleurs pas contesté par la SAS CCA International, qu'il a existé une pratique dans l'entreprise autorisant les organisations syndicales à désigner deux représentants syndicaux au CCE, sans qu'elles aient, en outre, l'obligation de les choisir parmi les membres élus ou les représentants syndicaux des comités d'établissement. Ainsi, le 4 février 2014, la Fédération CGT avait reconduit**

les désignations de Madame D. et de Monsieur C. en qualité de représentants syndicaux au CCE, alors même que Monsieur C. n'était ni membre élu, ni représentant syndical du comité d'établissement de Poitiers. De même, les organisations syndicales FO, CFDT et SUD Solidaires ont pu également, par le passé, désigner deux représentants syndicaux au CCE.

Or, la SAS CCA International ne produit aucune pièce qui démontrerait que les organisations syndicales auraient préalablement été informées qu'elle remettait en cause unilatéralement cet usage.

En conséquence, la SAS CCA International n'est pas fondée aujourd'hui à solliciter l'annulation des désignations de Madame V. et Monsieur P. en tant que représentants syndicaux au CCE et sera, en conséquence, déboutée de l'ensemble de ses demandes.

L'équité commande de ne pas faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Tribunal statue sans frais, ni dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant en audience publique, par jugement contradictoire, en dernier ressort,

DÉBOUTE la SAS CCA International de l'ensemble de ses demandes ;

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

RAPPELLE que le Tribunal statue sans frais, ni dépens.

(Mme Grezes, Prés. – Me Hamoudi, Me Cherif, av.)

## Note.

Ce jugement du Tribunal d'instance de Vanves du 27 novembre 2017 est venu élargir la portée d'une jurisprudence aujourd'hui bien établie sur la possibilité, pour les organisations syndicales, de procéder à des désignations surnuméraires en vertu d'un usage ou d'une tolérance de l'employeur. L'intérêt et la portée de ce jugement tiennent tant au mandat concerné qu'au fait qu'un usage peut être plus favorable en ce qui concerne la personne pouvant être désignée.

### Mandat concerné

Le premier intérêt du jugement réside dans le mandat concerné.

À titre liminaire, il faut rappeler qu'en principe, le nombre de délégués syndicaux ou de représentants

syndicaux dans l'entreprise est déterminé par le Code du travail.

Pour autant, un accord ou une convention collective peut prévoir la possibilité de désigner des représentants syndicaux supplémentaires. Ainsi, l'article L. 2141-10 du Code du travail, épargné par les ordonnances *Macron*, prévoit que les dispositions relatives à l'exercice du droit syndical « ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables ». De plus, l'ancien article L. 2324-1 du Code du travail (1) précisait que le nombre de représentants syndicaux au comité d'entreprise pouvait être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.

La Cour de cassation en a ainsi déduit qu'en dehors d'un tel accord collectif, ni un usage de l'entreprise, ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier le nombre de représentants syndicaux dans l'entreprise (2).

Toutefois, il peut arriver que l'employeur tolère ou décide unilatéralement d'augmenter le nombre de délégués syndicaux ou de représentants syndicaux. Cette possibilité de désignation surnuméraire doit bénéficier à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le respect du principe constitutionnel d'égalité (3).

Ici, le Tribunal d'instance de Vanves admet cette possibilité de désignation surnuméraire en vertu d'un usage, en ce qui concerne la désignation des représentants syndicaux au comité central d'entreprise.

Ainsi, le tribunal reconnaît la possibilité, conformément à un usage plus favorable, de désigner deux représentants syndicaux au comité central d'entreprise par organisation syndicale représentative, alors que l'article L. 2327-6 du Code du travail autorise chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise à désigner un seul représentant au comité central d'entreprise (4).

### Usage plus favorable au regard de la personne pouvant être désignée

Le second intérêt du jugement tient au fait que l'usage peut être plus favorable en ce qui concerne les conditions tenant à la personne pouvant être désignée.

(1) Nouvel art. L. 2314-1 du Code du travail relatif à la composition du comité social et économique.

(2) Cass. Soc. 10 oct. 2000, n° 98-60.484 ; Cass. Soc. 10 juill. 2002, n° 01-60.641.

(3) Article 6 du Préambule de la Constitution du 27 oct. 1946 ; art. 1, 5 et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen ; Cass.

Soc. 5 mai 2004, n° 03-60.175, v. Dr. Ouvr. 2004, p. 425 ; Cass. Soc. 19 mai 2004, n° 03-60.348 ; Cass. Soc. 19 nov. 2008, n° 08-60.395 ; Cass. Soc. 5 janv. 2005, n° 04-60.164.

(4) Nouvel art. L. 2316-7 du Code du travail concernant la désignation du représentant syndical au comité social et économique central.

Le Code du travail prévoit que les personnes pouvant être désignées en tant que représentants syndicaux au comité central d'entreprise doivent être choisies parmi les membres élus ou les représentants syndicaux des comités d'établissement (5).

Or, dans cette affaire, un usage en vigueur depuis l'an 2000 permettait aux organisations syndicales de choisir librement leurs représentants syndicaux, sans qu'il soit nécessaire qu'ils remplissent les conditions légales précitées.

Le juge considère que les désignations réalisées conformément à cet usage sont valides.

Cet élargissement des droits conférés par l'usage s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence. Effectivement, la Cour de cassation a déjà estimé que l'employeur peut décider unilatéralement d'autoriser la désignation de délégués syndicaux alors que la condition d'effectif n'est pas remplie (6).

Enfin, le tribunal rappelle les règles relatives à la remise en cause de tels usages lorsque l'employeur décide unilatéralement de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont pas cessé d'être applicables. Afin que le retour à la loi soit opposable aux organisations syndicales, l'employeur doit :

- d'une part, ne pas méconnaître le principe d'égalité constitutionnel entre tous les syndicats concernés. Ainsi, l'employeur, qui souhaite remettre en cause l'usage plus favorable doit le faire à l'égard de l'ensemble des syndicats concernés (7) ;
- d'autre part, respecter le principe de loyauté. À ce titre, l'employeur doit informer préalablement les organisations syndicales (8).

La réaffirmation par les juges de la validité des désignations effectuées en vertu d'un usage plus favorable ne manque pas d'intérêt dans le contexte actuel. En effet, la 6<sup>ème</sup> ordonnance *Macron* n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, prévoit que les dispositions des accords collectifs d'entreprise relatives aux institutions représentatives du personnel cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Toutefois, cette mesure ne vise pas les usages et engagements unilatéraux, ni les accords sur le droit syndical, qui restent donc applicables. C'est pourquoi, si de tels usages sont en vigueur dans l'entreprise, il faut immédiatement les appliquer, notamment à l'issue des élections du nouveau comité social et économique. Si l'employeur n'a pas dénoncé l'usage avant le premier tour des élections (c'est-à-dire en respectant le délai de prévenance), donc avant que les nouvelles désignations soient effectuées, celles-ci seront valables durant toute la durée du mandat, quand bien même l'employeur procéderait à la dénonciation au cours du cycle électoral.

Par conséquent, il ne faut pas hésiter à continuer de se prévaloir de tels usages afin de conserver un maximum de moyens pour représenter au mieux les intérêts des salariés dans le cadre, notamment, des mandats syndicaux.

**Marie Martin,**  
Juriste FNCSBA CGT

(5) Ancien art. L. 2327-6 du Code du travail et nouvel art. L. 2316-7 du Code du travail.

(6) Cass. Soc. 25 janv. 2012, n° 11-14.151 ; Cass. Soc. 15 janv. 2013, n° 12-11.751.

(7) Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 07-60.305 ; Cass. Soc. 5 mars 2008, n° 07-60.032.

(8) Cass. Soc. 4 mars 2009, n° 08-60.401 ; Cass. Soc. 4 mars 2009, n° 08-60.436 ; Cass. Soc. 23 juin 2010, n° 09-60.408 ; Cass. Soc. 10 oct. 2012, n° 11-60.197.