

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX Désignation – Établissement employant moins de 50 salariés – Possibilité de désigner comme délégué syndical un élu suppléant de la délégation du personnel au comité social et économique (oui).

TRIBUNAL D'INSTANCE D'ANTIBES 12 Juillet 2018
SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal contre Mme A (RG n° 11-18-000.558)

EXPOSÉ DU LITIGE

Par requête reçue au greffe le 28 juin 2018, la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal a saisi le Tribunal d'instance d'une demande de :

- annuler la désignation de Madame A. en qualité de déléguée syndicale avec toutes conséquences de droit,
- condamner l'union locale CGT d'Antibes à payer à la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Les parties ont été convoquées à l'audience du 5 juillet 2018.

À l'audience du 5 juillet 2018, les parties sont représentées par leur conseil.

La SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal maintient ses demandes. L'union locale CGT D'Antibes demande au Tribunal de :

- débouter la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal de l'ensemble de ses demandes,
- dire et juger que la désignation de Madame A. en qualité de déléguée syndicale est parfaitement valable,
- condamner la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal à régler la somme de 1.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamner la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal aux entiers dépens.

L'affaire a été mise en délibéré au 12 juillet 2018.

MOTIFS

Sur la demande d'annulation présentée par la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal

En vertu de l'article L. 2143-6 du Code du travail, dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Au soutien de sa demande en annulation de la désignation de Madame A. en qualité de déléguée syndicale, la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal invoque le fait que seul un membre titulaire du comité économique et social bénéficie de crédit d'heures. L'absence de crédit d'heures du membre suppléant le prive de la possibilité d'être désigné délégué syndical, selon la demanderesse.

Cette objection de ne pouvoir désigner un membre du comité économique et social comme délégué syndical au titre du fait que ce dernier ne disposerait pas de crédit d'heures est démenti par les dispositions légales.

En effet, l'article L. 2315-9 du Code du travail dispose qu'un décret en conseil d'État détermine les conditions dans lesquelles 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.

Selon l'article R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique 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 mutualisées pour chacun d'eux.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.

Il découle de l'articulation de ces dispositions que Madame A. en sa qualité de membre suppléant au comité économique et social est en mesure de disposer d'un crédit d'heures octroyé par le délégué titulaire au comité économique et social dont elle est la suppléante.

Cette possibilité rend donc sa désignation en tant que déléguée syndicale totalement effective et la nullité de sa désignation au motif qu'elle ne peut disposer de crédit d'heures n'est pas fondée légalement.

Le Tribunal déboute la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal de son action.

Sur les frais irrépétibles

La SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal succombante sera condamnée à payer à Madame A et à l'Union locale CGT d'Antibes la somme de 300 € chacun en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire et en dernier ressort

DIT que la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal n'a pas démontré l'illégalité de la désignation par l'union locale CGT d'Antibes de Madame A. en qualité de délégué syndical au sein de cette société,

DÉBOUTE la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal de son action,

CONDAMNE la SARL d'exploitation de l'Hôtel Royal à payer à Madame A. et à l'Union locale CGT d'Antibes la somme de 300 € chacun en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes, **DIT** n'y avoir lieu à statuer sur les dépens.

ORDONNE la notification aux parties de la présente décision dans les trois jours de son prononcé par lettre recommandée avec accusé de réception.

(Mme Husson, prés. – M^e Rudio, av. ; M. Breil, déf. synd.)

Note.

Dans un jugement du 12 juillet 2018, le Tribunal d'instances d'Antibes a admis la désignation, dans une entreprise de moins de cinquante salariés, d'une élue suppléante au comité social et économique (CSE) en tant que déléguée syndicale. Ce jugement, frappé d'un pourvoi en cassation, annonce un probable revirement de jurisprudence de la part de la Cour de cassation.

Rappelons les faits. En février 2018 se sont tenues les élections du CSE à l'Hôtel Royal, hôtel de luxe de moins de cinquante salariés situé à Antibes. L'Union locale CGT d'Antibes avait déposé une liste de candidates et a obtenu deux élues, une titulaire au premier collège et une élue suppléante au deuxième collège. En juin 2018, en prévision de négociations d'accords dans l'entreprise, l'Union locale a décidé de procéder à la désignation d'une déléguée syndicale. Était-il possible de désigner une élue suppléante ?

L'établissement employant moins de cinquante salariés, seul un membre de la délégation du personnel au CSE pouvait être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (1). Cette disposition issue de l'ordonnance « Travail » de 2017 (2) ne précise pas si ce membre du CSE doit être un élu titulaire ou suppléant. Il en allait de même avec la législation antérieure (3).

Avant la réforme instaurant le CSE, seul un délégué du personnel titulaire pouvait être désigné comme délégué syndical, sauf accord prévoyant la nomination d'un suppléant (4). En cas d'absence temporaire de l'élu titulaire, le suppléant assurant son remplacement pouvait, pour la durée de l'absence, être désigné délégué syndical (5), mais les

démarches nécessaires à la désignation impliquait que le titulaire soit absent un « certain temps ».

Cette jurisprudence s'expliquait par le fait que, sauf disposition conventionnelle, dans les établissements employant moins de cinquante salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvrait pas droit à un crédit d'heures (6). Et comme le délégué du personnel suppléant ne disposait pas d'un crédit d'heures propre, il aurait été dans l'impossibilité d'assumer son mandat de délégué syndical.

Désormais, avec le CSE, les élus titulaires et suppléants peuvent se partager les heures de délégation dont ils bénéficient (7). Un changement qui vient supprimer la justification de la jurisprudence applicable antérieurement.

Partant de ce raisonnement, l'Union locale a décidé de désigner une élue suppléante en tant que déléguée syndicale et, comme cela était prévisible, l'employeur a effectué un recours en annulation de la désignation devant le Tribunal d'instance d'Antibes.

Comme espéré, le Tribunal d'instance d'Antibes a donné raison à l'Union locale et a estimé que l'objection de l'employeur à la désignation était « *démentie par les dispositions légales* », qui permettent la répartition du crédit d'heures de délégation des membres titulaires entre eux et avec les suppléants. Une possibilité qui, selon le tribunal, rend la désignation de la déléguée syndicale « *totalelement effective* ».

Il s'agit là d'une décision importante pour la liberté syndicale, et en particulier pour la liberté de désignation des délégués syndicaux dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Il n'y a plus la contrainte de limiter ce choix aux seuls élus titulaires. Ceci représente une petite avancée dans un contexte où de nombreuses contraintes réglementaires sont venues entraver la désignation de représentants du personnel ou syndicaux.

Ludovic Basly,
Défenseur syndical

(1) Art. L. 2143-6, C. trav.

(2) Ord. n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, art. 4.

(3) Art. L. 2143-6, C. trav. dans sa version en vigueur avant janvier 2018.

(4) Cass. Soc. 28 septembre 2008, n° 04-11.286, BC V n° 276.

(5) Cass. Soc. 20 juin 2012, n° 11-61.176, BC V n° 193.

(6) Art. L. 2143-6, C. trav. dans sa version en vigueur avant janvier 2018.

(7) Art. L. 2315-9 et R. 2315-6 C. trav.