

12 juin 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-18.302

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00627

## Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION - Formation professionnelle - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale - Salariés exerçant des fonctions syndicales - Condition - Détermination - Portée

Aux termes de l'article L. 2145-1 du code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. Cette disposition est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L. 2145-7 ne sont pas applicables

SYNDICAT PROFESSIONNEL - Activité syndicale - Entrave par l'employeur - Exclusion - Cas - Violation du congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale

L'article L. 2146-1 du code du travail sanctionne le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22 du code du travail. Le non-respect des dispositions des articles L. 2141-10, L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail n'entre pas dans les prévisions de ce texte

TRAVAIL REGLEMENTATION - Formation professionnelle - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale - Refus par l'employeur - Contestation - Modalités - Portée

Aux termes de l'article L. 2145-11 du code du travail, le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. La contestation par l'employeur de la durée totale du congé auquel un salarié peut prétendre ne requiert pas le recueil de l'avis du comité social et économique

TRAVAIL REGLEMENTATION - Formation professionnelle - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale - Contestation par l'employeur de la durée totale du congé - Avis du comité social et économique - Exclusion - Portée

TRAVAIL REGLEMENTATION - Formation professionnelle - Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale - Refus par l'employeur - Portée

Le refus d'un employeur de donner une suite favorable à une demande de congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale qu'il aurait dû accorder de plein droit constitue un manquement qui cause un préjudice au salarié

---

SYNDICAT PROFESSIONNEL - Action en justice - Conditions - Intérêt collectif de la profession - Atteinte - Applications diverses - Congé de formation - Refus - Détermination - Portée

Aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent. Le refus d'un employeur de donner une suite favorable à la demande de congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale d'un salarié appelé à exercer des responsabilités syndicales porte préjudice à l'intérêt collectif de la profession

## **Texte de la décision**

---

### **Entête**

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 12 juin 2024

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 627 F-B

Pourvoi n° Y 22-18.302

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

## AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 12 JUIN 2024

La société Schindler, société anonyme, dont le siège est [Adresse 4], ayant un établissement secondaire [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Y 22-18.302 contre le jugement rendu le 6 mai 2022 par le conseil de prud'hommes de Grenoble (section industrie), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [I] [F], domicilié [Adresse 3],

2°/ au syndicat CGT Schindler, dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation,

3°/ la Confédération générale du travail, dont le siège est [Adresse 2].

intervenant volontaire à la cassation.

M. [F] et le syndicat CGT Schindler ont formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Les demandeurs au pourvoi incident invoque, à l'appui de leur recours, cinq moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Bérard, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Schindler, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [F], du syndicat CGT Schindler, après débats en l'audience publique du 15 mai 2024 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Bérard, conseiller rapporteur, Mme Ott, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Intervention volontaire

1. Il est donné acte à la Confédération générale du travail de son intervention volontaire.

## Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Grenoble, 6 mai 2022), rendu selon la procédure accélérée au fond, M. [F] a été engagé en qualité de technicien de maintenance le 21 mai 2001 par la société Schindler (la société). Le salarié a été élu membre suppléant du comité social et économique d'établissement Schindler Dauphiné Savoie le 29 janvier 2020 et a été désigné, le 30 janvier 2020, délégué syndical CGT pour cet établissement.

3. Le 16 février 2022, le salarié a transmis à son employeur une demande de congé de formation économique, sociale,

environnementale et syndicale de treize jours.

4. En raison d'un désaccord de la société sur le nombre maximal de jours auquel le salarié avait droit, celui-ci a saisi le 17 mars 2022 la juridiction prud'homale aux fins de juger son droit à dix-huit jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, d'ordonner à la société d'autoriser son congé et de la condamner à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour refus abusif, pour inexécution de bonne foi du contrat de travail et pour entrave à l'exercice du droit syndical.

5. Le syndicat CGT Schindler (le syndicat) est intervenu à la procédure et a demandé la condamnation de la société à lui verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, pour non respect de l'obligation de consulter le comité social et économique avant refus d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et pour entrave à l'exercice du droit syndical.

## Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

6. La société fait grief au jugement de dire que le salarié est un salarié appelé à exercer des fonctions syndicales et que son droit au congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'élève à dix-huit jours, de lui ordonner d'autoriser le congé pour formation syndicale du 17 juin 2022, alors « qu'il résulte de la combinaison des articles L. 2145-1 et L. 2145-7 du code du travail que les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ont droit à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale d'une durée maximale de dix-huit jours uniquement lorsqu'ils ont la qualité d'animateurs de stages et sessions et de douze jours dans les autres cas ; qu'en se référant, en l'espèce, aux dispositions d'une circulaire DRT n° 87/100 du 3 novembre 1987 sans portée normative, pour juger que le salarié, qui avait la qualité de délégué syndical CGT pour l'établissement Schindler Dauphiné Savoie et exerçait en conséquence des responsabilités syndicales, avait droit à dix-huit jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale par an, peu important qu'il ne soit pas animateur de stage ou de session de formation, la juridiction prud'homale a violé les articles L. 2145-1 et L. 2145-7 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article L. 2145-1 du code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

8. Cette disposition est propre aux salariés appelés à exercer des fonctions syndicales, auxquels les dispositions de l'article L. 2145-7 ne sont pas applicables.

9. Ayant constaté que le salarié, en ses qualités d'élu suppléant au comité social et économique d'établissement Schindler Dauphiné Savoie et de délégué syndical d'établissement, exerçait des fonctions syndicales, le conseil de prud'hommes en a exactement déduit que le salarié avait droit à un congé de formation économique, sociale,

environnementale et syndicale de dix-huit jours et ordonné à la société d'autoriser le congé pour formation syndicale du 17 juin 2022.

10. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Sur les deuxième et cinquième moyens du pourvoi incident, rédigés en termes identiques, réunis

## Moyens

Enoncé des moyens

11. Le salarié et le syndicat font grief au jugement de les débouter de leurs demandes respectives de dommages-intérêts pour entrave à l'exercice du droit syndical, alors :

« 1°/ qu'en vertu de l'article L. 2141-10, alinéa 2, du code du travail, aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur ; qu'en s'abstenant de constater que l'employeur avait pris au préjudice du salarié et du syndicat une décision entravant l'exercice des fonctions syndicales du salarié en lui refusant le bénéfice de treize jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, quand il ressort de la décision attaquée que le salarié a été contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir l'attribution de treize jours de congé, que dans le cadre de cette instance, l'employeur a conclu au débouté de cette demande, que le jugement a constaté que le salarié avait droit à un congé de dix-huit jours, et que l'employeur a violé les dispositions légales et réglementaires relatives à ce congé et ordonné à l'employeur d'autoriser le treizième jour de congé pour formation syndicale fixé au 17 juin 2022, le conseil de prud'hommes a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et partant a violé les articles L. 2141-10, L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail ;

2°/ qu'en vertu de l'article L. 2141-10, alinéa 2, du code du travail, aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur ; qu'en écartant l'entrave apportée à l'exercice du droit syndical aux motifs inopérants que l'employeur n'avait pas agi de mauvaise foi, quand cette entrave était suffisamment caractérisée, indépendamment de la bonne foi de la société Schindler, par le fait que cette dernière avait irrégulièrement refusé au salarié le bénéfice de treize jours de congé de formation économique, sociale et syndicale, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 2141-10, L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

12. L'article L. 2146-1 du code du travail sanctionne le fait d'apporter une entrave à l'exercice du droit syndical, défini par les articles L. 2141-4, L. 2141-9 et L. 2141-11 à L. 2143-22 du code du travail.

13. Le non-respect des dispositions des articles L. 2141-10, L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail n'entrant pas dans les prévisions de ce texte, les moyens sont inopérants.

14. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, le jugement attaqué se trouve légalement justifié.

## Moyens

Sur le quatrième moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

15. Le syndicat fait grief au jugement de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de consulter le comité social et économique, alors « que les syndicats professionnels peuvent devant toutes les juridictions, en application de l'article L. 2132-3 du code du travail, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt de la profession qu'ils représentent, notamment en cas de défaut de réunion, d'information ou de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires ; que selon l'article L. 2145-11 du code du travail, le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise ; qu'en s'abstenant de constater que l'employeur avait pris une décision portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat exposant en refusant au salarié, sans avis conforme du comité social et économique, le bénéfice de treize jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, quand il ressort de la décision attaquée que le salarié a été contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir l'attribution d'un treizième jour de congé, que dans le cadre de cette instance, l'employeur a conclu au débouté de cette demande, que le jugement a constaté que le salarié avait droit à un congé de dix-huit jours et que l'employeur a violé les dispositions légales et réglementaires relatives à ce congé et ordonné à l'employeur d'autoriser le treizième jour de congé pour formation syndicale fixé au 17 juin 2022, le conseil de prud'hommes a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et partant a violé les articles L. 2145-1, L. 2145-11 et L. 2132-3 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

16. Aux termes de l'article L. 2145-11 du code du travail, le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

17. Ayant constaté que l'employeur contestait seulement la durée du congé auquel le salarié pouvait prétendre, c'est à bon droit que le conseil de prud'hommes a retenu que l'avis conforme du comité social et économique n'avait pas à être sollicité.

18. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

## Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident

## Enoncé du moyen

19. Le salarié fait grief au jugement de dire que le refus d'accorder le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale n'est pas abusif et de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour refus abusif, alors « qu'en s'abstenant de constater que l'employeur avait pris au préjudice du salarié une décision abusive en lui refusant le bénéfice de treize jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, quand il ressort de la décision attaquée que le salarié a été contraint de saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir l'attribution de treize jours de congé, que dans le cadre de cette instance, l'employeur a conclu au débouté de cette demande, que le jugement a constaté que le salarié avait droit à un congé de dix-huit jours, et que l'employeur a violé les dispositions légales et réglementaires relatives à ce congé et ordonné à l'employeur d'autoriser le treizième jour de congé pour formation syndicale fixé au 17 juin 2022, le conseil de prud'hommes a tiré des conséquences erronées de ses propres constatations et partant a violé les articles L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail :

20. Aux termes de l'article L. 2145-1 du code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

21. Aux termes de l'article L. 2145-11 du code du travail, le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

22. Pour dire que le refus d'accorder le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale n'est pas abusif et rejeter la demande de dommages-intérêts du salarié pour violation du droit à formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, le jugement retient que l'employeur n'a pas refusé sa demande mais a demandé le jour-même au salarié des précisions car sa demande excédait douze jours, que la société n'était pas de mauvaise foi, qu'elle s'appuyait sur l'article L. 2145-7 du code du travail et qu'il y avait une divergence d'interprétation des droits.

23. En statuant ainsi, alors que le jugement retient que le salarié avait droit à dix-huit jours de congés et ordonne à l'employeur de lui accorder un treizième jour de congé, ce dont il se déduisait que l'employeur n'avait pas donné de suite favorable à une demande de congé qu'il aurait dû accorder de plein droit et avait commis ainsi un manquement au préjudice du salarié, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

## Moyens

Et sur le troisième moyen, pris en sa première branche, du pourvoi incident

## Enoncé du moyen

24. Le syndicat fait grief au jugement de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, alors « que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice et peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'ayant constaté que la violation par l'employeur de l'article L. 2145-1 du code du travail avait porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession, tout en déboutant le syndicat de sa demande de dommages-intérêts en réparation de son préjudice, le conseil de prud'hommes a violé l'article L. 2132-3 du code du travail. »

## Motivation



## Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2132-3, L. 2145-1 et L. 2145-11 du code du travail :

25. Aux termes de l'article L. 2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

26. Aux termes de l'article L. 2145-1 du code du travail, les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.

27. Aux termes de l'article L. 2145-11 du code du travail, le congé de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. Le refus du congé par l'employeur est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du conseil de prud'hommes dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

28. Pour rejeter les demandes de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, le jugement retient que la société s'appuyait sur l'article L. 2145-7 du code du travail, qu'elle n'a pas refusé la demande mais a demandé le jour-même des précisions car cette demande excédait douze jours et qu'elle n'était pas de mauvaise foi.

29. En statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que le refus d'un congé de dix-huit jours à des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales porte préjudice à l'intérêt collectif de la profession et que le jugement constate que l'employeur n'avait pas donné de suite favorable à une demande de congé du délégué syndical qu'il aurait dû accorder de plein droit en application des dispositions de l'article L. 2145-11 du code du travail, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés.

### Portée et conséquences de la cassation

30. La cassation des chefs de dispositif du jugement déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour refus abusif d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et le syndicat de sa demande de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales n'emporte pas celle des chefs de dispositif du jugement condamnant la société aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres dispositions du jugement non remises en cause.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour refus abusif d'un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et le syndicat de sa demande de dommages-intérêts pour violation du droit à la formation du salarié appelé à exercer des fonctions syndicales, le jugement rendu le 6 mai 2022, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Grenoble ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ce jugement et les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Bourgoin-Jallieu ;

Condamne la société Schindler aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Schindler et la condamne à payer à M. [F] et au syndicat CGT Schindler la somme globale de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze juin deux mille vingt-quatre.

## **Décision attaquée**

Conseil de prud'hommes de grenoble  
6 mai 2022 (n°22/00224)

## **Textes appliqués**

Articles L. [2145-1](#) et L. [2145-11](#) du code du travail.

Articles L. [2132-3](#), L. [2145-1](#) et L. [2145-11](#) du code du travail.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 12-06-2024
- Conseil de prud'hommes de Grenoble 06-05-2022