



**AVIS DE Mme ROQUE,  
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 100 du 1<sup>er</sup> février 2023 – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 21-18.990**

**Décision attaquée : Tribunal judiciaire de Paris du 22 juillet 2021**

**CSE de la société FNAC CODIREP et certains de ses membres  
C/  
société FNAC Darty Participations et services, SNC FNAC  
CODIREP, Fédération CFTC Commerce, Services et Force de  
vente et autres**

---

[Cet avis est lié au pourvoi P 21-13.206.](#)

**I. Faits et procédure**

Le 18 septembre 2018, un « accord sur la représentation du personnel au sein de l'enseigne FNAC » a été signé par la société FNAC Darty Participations et services et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC et CGT.

Le chapitre 5 de cet accord a prévu la mise en place de représentants de proximité (RP) pour chaque « site » comprenant plus de 11 salariés.

Le CSE de la SNC FNAC CODIREP (ci-après désigné le CSE) a été élu en février 2019.

Des représentants de proximité ont été installés dont 4 pour le magasin de [Localité 1], tous candidats du syndicat CFTC.

Suite à la démission de son mandat de l'un d'entre eux, le CSE a, au cours d'une réunion s'étant tenue en visio-conférence le 10 décembre 2020, désigné M. [BW] [V] pour le remplacer, ce dernier n'étant affilié à aucune organisation syndicale.

Par requête reçue le 14 janvier 2021, la Fédération des syndicats CFTC Commerce, Services et Force de vente a saisi le tribunal judiciaire de Paris aux fins d'« annulation de cette élection » et de désignation en lieu en place de sa candidate, Mme [OV] [IM].

Par décision en dernier ressort du 1<sup>er</sup> mars 2021, le tribunal judiciaire de Paris a constaté sa compétence, annulé l'élection de M. [V] « par le CSE CODIREP du 10 décembre 2020 au poste de RP du magasin de [Localité 1] » et dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Cette décision a fait l'objet d'un pourvoi de la part du CSE et de certains de ses membres, enregistré sous le numéro P 21-13.206 qui sera évoqué à la même audience que le présent dossier.

Un autre RP ayant cessé ses fonctions, la désignation de son remplaçant et de celui de M. [V] a été mise à l'ordre du jour de la réunion du CSE du 25 mars 2021 à laquelle ont participé 28 membres.

Pour les deux postes à pourvoir, la Fédération CFTC Commerce, Services et Force de vente (ci-après désignée CFTC ou l'organisation syndicale) a présenté deux candidats.

Un troisième candidat, non affilié à cette organisation syndicale, s'est également présenté.

Aucun des trois n'a recueilli la majorité des votes des membres du CSE présents.

Le président du CSE a proclamé la désignation en qualité de RP des deux candidats de la CFTC, qui avaient tous deux obtenu le plus de voix.

Par « déclaration du 8 avril 2021, reçue le jour même au greffe » du tribunal judiciaire de Paris, le CSE et certains de ses membres ont sollicité l'annulation de ces deux désignations.

Dans une décision du 22 juin 2021, rendue en dernier ressort, le tribunal judiciaire a notamment :

- déclaré la CFTC recevable en son intervention volontaire,
- et débouté le CSE et certains de ses membres de l'ensemble de leurs demandes.

C'est la décision attaquée par ces derniers.

Ils reprochent au premier juge de les avoir déboutés de leurs demandes.

Ils développent trois séries d'arguments.

La première repose sur la violation de l'article L. 2313-7 du code du travail qui, selon eux, confère au seul CSE le pouvoir de désigner les RP et assure la juste représentation des intérêts des salariés, ce que le premier juge a méconnu en estimant que cette institution devait désigner les candidats des organisations syndicales (OS) qui avaient recueilli le plus de suffrages aux dernières élections, gage d'une meilleure représentation des salariés.

La deuxième série d'arguments est relative à l'interprétation qui doit être faite de l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018.

Les demandeurs au pourvoi soutiennent que le premier juge en a méconnu les termes puisque cet accord prévoit que le CSE procède au vote des RP, ce qui interdit qu'il soit tenu de désigner les candidats des OS ayant recueilli le plus de voix aux dernières élections.

Ils ajoutent que le premier juge ne pouvait non plus admettre que le président du CSE s'affranchisse des votes exprimés pour désigner les candidats de l'OS qui avait recueilli le plus

de suffrages aux dernières élections sur le site considéré, puisque l'accord d'entreprise ne prévoit pas une telle possibilité.

La dernière série d'arguments porte que les avis de la commission d'interprétation.

Ils reprochent au premier juge de s'être fondé sur ces avis pour les débouter alors que ceux-ci n'ont pas valeur d'avenants à l'accord collectif et ne pouvaient donc valablement y apporter des précisions ou modifications.

## **II. Discussion et avis**

**A titre préliminaire**, il convient de relever que, dans le pourvoi P 21-13.206, la question de la recevabilité des demandes de la CFTC a été soulevée, celle-ci ayant saisi le premier juge par requête.

Or, dans notre espèce, les demandeurs, tant en première instance qu'au pourvoi, ont saisi la juridiction par « *déclaration* » et non par assignation ; il n'est pas non plus fait mention d'une constitution d'avocat avec la saisine.

En fonction de la réponse apportée au premier pourvoi, la question de la recevabilité des demandes dans la présente espèce pourrait également se poser.

Je renverrai à mon avis dans ce premier dossier s'agissant de cette question.

Pour le cas où la chambre estimerait le tribunal judiciaire valablement saisi, elle devra s'interroger sur les modalités de « mise en place » des RP, eu égard tant aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail qu'aux prévisions de l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018.

Elle devra également se prononcer sur la solution retenue par le premier juge face à une situation de blocage, telle qu'elle est apparue en l'espèce.

Comme le propose Mme la rapporteur Sommé, **je suis d'avis que la première série d'arguments (qui constitue les deux premières branches du moyen) peut être rejetée** puisqu'elle formule des critiques qui ne me semblent pas correspondre à la motivation du premier juge.

Ce dernier a visé les dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail ainsi que les prescriptions de l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018.

L'article L. 2313-7 dispose que :

*« L'accord d'entreprise défini à l'article L. 2313-2 peut mettre en place des représentants de proximité.*

*L'accord définit également :*

*1° Le nombre de représentants de proximité ;*

*2° Les attributions des représentants de proximité, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;*

*3° Les modalités de leur désignation ;*

*4° Leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les représentants de proximité pour l'exercice de leurs attributions.*

*Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »*

Toutefois, à la lecture de la décision, il apparaît que le premier juge a interprété l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018 à la lumière de ce texte, et non le contraire.

En effet, il a indiqué que les dispositions de cet accord prévoient que « *les RP [...] sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site* ».

Il a également estimé que « *si un vote est prévu par le CSE, ce dernier n'est en quelque sorte qu'une sorte d'enregistrement des candidatures présentées par l'organisation syndicale à qui a été attribué ce poste* ».

Or, toutes ces précisions ne figurent pas dans l'article L. 2313-7 mais résultent de la lecture et de l'interprétation par le premier juge de l'accord d'entreprise.

Ce dernier n'a donc pas méconnu les dispositions de l'article L. 2313-7, et ce d'autant plus qu'il n'a pas dénié au CSE le pouvoir de désigner les RP mais a simplement considéré qu'au vu des termes de l'accord d'entreprise, ce pouvoir était très encadré.

Restent à trancher les deux autres séries d'arguments.

### ***A/ Quant à l'interprétation de l'accord collectif du 18 septembre 2018***

L'article L.2313-7 précité prévoit simplement que la désignation des RP doit être faite par le CSE, si ceux-ci n'en sont pas membres, et renvoie aux prévisions d'un accord d'entreprise pour déterminer les modalités précises de cette désignation.

Dans notre espèce, l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018<sup>1</sup> indique ce qui suit :

*« Les RP sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site. Ainsi pour les organisations syndicales ayant participé aux élections du CSE/CSER de l'entreprise/région, cette répartition se fait en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque organisation syndicale sur le site, en appliquant la règle de la proportionnalité à la plus forte moyenne conformément aux dispositions légales régissant les élections professionnelles.*

*1. Les RP sont désignés par le CSE/CSER prioritairement parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE/CSER présents sur le site où les RP peuvent être désignés.*

*2. A défaut les RP sont désignés parmi les candidats à l'élection du CSE/CSER qui n'ont pas été élus, issus du site où la désignation doit intervenir.*

*3. A défaut de candidats à l'élection du CSE/CSER présents dans un site, des RP peuvent être désignés parmi les salariés du site n'ayant pas été candidat. En cas de partage lors de la désignation, le candidat le plus âgé sera désigné.*

*Dans le cas où le nombre de candidats au mandat de RP sur un site est supérieur au nombre de RP à désigner, les mandats de RP sont répartis entre les organisations syndicales ayant participé aux élections de la délégation du personnel au CSE/CSER de l'entreprise/région.*

*Cette répartition se fait en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque organisation syndicale sur le site, en appliquant la règle de la proportionnalité à la plus forte moyenne conformément aux dispositions légales régissant les élections professionnelles.*

---

<sup>1</sup> Voir chapitre 5, section 3, article 2 de l'accord

*Les candidats au mandat de RP font acte de candidature par tout moyen auprès du Secrétaire et du Président du CSE/CSER.*

*La liste de chaque candidat pour chaque site composant le CSE/CSER est présentée aux membres titulaires du CSE/CSER qui procèdent alors à un vote à la majorité des membres présents lors d'une réunion extraordinaire (à l'exception du président du CSE/CSER) afin de désigner les RP pour chaque site ».*

Le premier juge a estimé que ces dispositions prévoyaient que « *les RP [...] sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site* ».

Il a ajouté que « *les partenaires sociaux de l'enseigne FNAC ont fait le choix d'instituer de tels représentants de proximité dans leurs magasins et d'attribuer les sièges en fonction de la représentativité des organisations syndicales présentes sur le site.* »

Le premier juge a considéré que les candidats désignés devaient être ceux présentés par les OS.

En matière d'interprétation, la chambre a rappelé expressément, dans un arrêt du 25 mars 2020<sup>2</sup>, qu'« *une convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est à dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte.* »

Dans sa note explicative relative à l'arrêt d'Assemblée plénière du 23 octobre 2015, pourvoi n°13-25.279, la Cour de cassation avait précisé que l'interprétation d'un accord collectif « *ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution législative et jurisprudentielle* ».

La chambre exerce un contrôle lourd de l'interprétation faite par les juges du fond soit en l'approuvant, soit « *après avoir substitué sa propre interprétation à celle erronée des juges du fond, [en] censurant leur décision au visa de la disposition conventionnelle dont le sens a été violé* »<sup>3</sup>.

Dans notre espèce, il résulte des termes de l'accord d'entreprise que la proximité des RP a été envisagée par référence au site où ils seront affectés.

Les candidats aux fonctions de RP doivent être en poste sur le site où ils sont susceptibles d'être désignés.

Cette condition, que MM. Jérôme Pélisse et Cyril Wolmark qualifient de « *proximité relationnelle* »<sup>4</sup>, témoigne de la volonté des négociateurs de l'accord de désigner des RP proches des préoccupations des salariés de chaque site qui en sera doté.

Cette « *proximité relationnelle* » se retrouve également quand il est fait mention de « *la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale **sur le site*** », mais elle est alors

---

<sup>2</sup> Cf. Notamment [Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-12.467](#)

<sup>3</sup> Cf. Chronique de M. J-Y Frouin intitulée « *L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail* » publiée à la RJS du mois de mars 1996.

<sup>4</sup> Voir leur article intitulé « *Quelle représentation de proximité après la fusion des institutions de représentation du personnel ?* », publié dans la revue Droit social 2022, p. 199

complétée par un second critère de sélection, celui de l'appartenance des candidats à une OS.

Ce critère est rappelé dans l'hypothèse « où le nombre de candidats au mandat de RP sur un site est supérieur au nombre de RP à désigner », l'accord prévoyant alors la « répartition » des sièges « entre les organisations syndicales ayant participé aux élections de la délégation du personnel au CSE/CSER de l'entreprise/région ».

Cette condition est également mentionnée dans d'autres parties de l'accord d'entreprise, toujours au sujet des représentants de proximité.

Ainsi, il est prévu la désignation de représentants de proximité<sup>5</sup> dédiés à la thématique de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Peut notamment être désigné RP SSCT un membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE ou, à défaut, tout candidat à cette fonction.

Dans cette seconde hypothèse, l'accord prévoit que « Les mandats de RP SSCT sont **prioritairement répartis entre les Organisations Syndicales** ayant participé aux élections des membres de la délégation du personnel du CSE/CSER de l'entreprise/la région. »

Cette priorité aux candidats des OS est également prévue pour la désignation du RP qui exercera les fonctions de trésorier<sup>6</sup>.

L'accord d'entreprise indique que le RP souhaitant devenir trésorier doit faire acte de candidature, qu'il est désigné à la majorité des membres présents du CSE/CSER et qu'en cas de pluralité des candidatures, « le RP Trésorier est désigné en fonction de la représentativité obtenue par chaque Organisation Syndicale sur le site. »

**Ainsi, l'accord accorde une priorité aux candidats des organisations syndicales ayant recueilli le plus de suffrages aux dernières élections.**

Par ailleurs, s'il est prévu que les membres du CSE votent sur les candidatures présentées aux fonctions de RP, l'accord d'entreprise parle de la « désignation des RP » et non de leurs élections.

Et, ce vote n'est prévu qu'après la mention de la priorité accordée aux candidats des OS, ce qui laisse à penser que le CSE ne peut librement choisir un candidat qui ne répondrait pas à ce premier critère.

Le pourvoi critique le terme de « chambre d'enregistrement » retenu par le premier juge, qu'il estime antinomique avec le fait de demander aux membres du CSE de voter.

Cette expression est également employée par M. Benjamin Dabosville dans un article intitulé « Les représentants de proximité : à la recherche des traits caractéristiques d'une nouvelle figure de représentants du personnel »<sup>7</sup>.

Se livrant à une analyse de plusieurs accords d'entreprise conclus depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, il fait mention, s'agissant plus précisément du processus de désignation des RP, d'« accords de partage syndical » qui « attribuent enfin un

---

<sup>5</sup> Voir le au chapitre 3, section 2 de l'accord d'entreprise, pages 36 et suivantes

<sup>6</sup> Cf. Chapitre 5, section 1, article 2 de l'accord d'entreprise, pages 45 et 46

<sup>7</sup> Publié à la revue Droit du travail 2019, p. 387

*rôle déterminant aux organisations syndicales dans le processus de désignation. Ils prévoient que les syndicats se répartiront les mandats de représentants de proximité et choisiront les salariés qui exerceront ces attributions, la liste des personnes concernées étant ensuite communiquée au comité social et économique [..]. Le rôle de ce dernier s'apparente alors à celui d'une simple chambre d'enregistrement des décisions prises par les organisations syndicales ».*

M. Dabosville cite dans son article d'autres accords qui semblent plus explicites sur le rôle du CSE que celui qui nous intéresse<sup>8</sup>.

Cette étude révèle que, lors des négociations sur la mise en place des CSE et l'instauration de RP, les partenaires sociaux ont pu prévoir des modalités très différentes de désignation de ceux-ci, allant d'une grande liberté de choix à une compétence liée du CSE.

Ceci n'est pas contraire aux dispositions de l'article L. 2313-7 du code du travail qui leur a laissé une grande marge de manœuvre pour négocier les termes de l'accord d'entreprise prévoyant l'instauration des RP.

A mon sens, dans notre espèce, les partenaires sociaux ont choisi d'encadrer la désignation des RP par le CSE puisque l'accord du 18 septembre 2018 énonce à de multiples reprises que les candidats aux fonctions de RP doivent être ceux des OS qui ont reçu le plus de suffrages aux dernières élections, pour chaque site considéré.

Par ailleurs, cette interprétation me semble conforme à la notion de « *proximité relationnelle* » retenue par cet accord et appréciée par référence au site d'implantation des RP.

Pour toutes ces raisons, je considère que le premier juge a fait une exacte interprétation de cet accord.

Reste à déterminer s'il pouvait « valider » le choix du président du CSE de faire fi des votes exprimés et de proclamer l'élection des candidats de la CFTC qui avaient recueilli le plus de voix, en se fondant sur les avis de la commission d'interprétation de l'accord.

### ***B/ Quant à la modification des règles de vote et aux effets des avis rendus par la commission d'interprétation de l'accord du 18 septembre 2018***

L'accord d'entreprise du 18 septembre 2018 prévoit que « *La liste de chaque candidat pour chaque site composant le CSE/CSER est présentée aux membres titulaires du CSE/CSER qui procèdent alors à un vote à la majorité des membres présents lors d'une réunion extraordinaire (à l'exception du président du CSE/CSER) afin de désigner les RP pour chaque site.* »

Saisie à deux reprises, la commission de suivi et d'interprétation, prévue par l'accord d'entreprise<sup>9</sup>, a, dans des avis des 9 avril et 31 octobre 2019, estimé que les sièges de RP « *appartiennent aux Organisations Syndicales en fonction de leur audience électorale sur le site concerné* » et qu'en cas de situation, caractérisée par le refus du CSE de désigner le candidat de l'OS à qui revient le siège, « *le siège reviendra alors au candidat qui aura recueilli le plus grand nombre de voix favorables* ».

En raison de l'abstention d'un grand nombre de participants à la réunion du CSE du 25 mars 2021, aucun des trois candidats n'a recueilli la majorité des voix des membres présents.

---

<sup>8</sup> Il évoque notamment un « *accord PSA d'avril 2018* » qui prévoit que le CSE « *adopte [...] la liste globale et définitive des représentants du personnel communiquée par les organisations syndicales* ».

<sup>9</sup> Dans son chapitre 10 relatif aux « *Dispositions transitoires et finales* »

Se fondant sur les avis de la commission de suivi et d'interprétation, le président du CSE a déclaré désignés comme RP les deux candidats ayant recueilli le plus de voix en leur faveur, à savoir ceux présentés par la CFTC.

Pour rejeter les demandes d'annulation de ces désignations, le premier juge a retenu les motifs suivants :

*« Au final, il est établi que les règles de votes définies par l'accord collectif ont été détournées par la majorité des membres du CSE [...] afin de faire obstacle à la désignation des représentants de proximité de la CFTC dans les conditions pour tant définies par accord collectif et en violation des dispositions conventionnelles adoptées.*

*C'est donc à bon droit que la Direction, appliquant les règles définies par la commission d'interprétation, légitimement instituée par accord collectif, a désigné les représentants syndicaux à la majorité des votes favorables, [...], en considération de l'intérêt des salariés du site de [Localité 1] et afin de respecter l'implantation des représentants de proximité tels que voulus par l'accord collectif. »*

Etait-il possible au président du CSE puis au premier juge de retenir la même position que celle de la commission de suivi et d'interprétation, qui revient à appliquer d'autres règles de désignation, alors qu'il n'est pas prévu que ses avis ont valeur d'avenant à l'accord d'entreprise du 18 septembre 2018 ?

La chambre a énoncé à plusieurs reprises<sup>10</sup> que :

*« 5. D'abord, l'avis d'une commission d'interprétation instituée par un accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord lui donne la valeur d'un avenant. »*

Elle a toutefois précisé que *« 4. Si l'interprétation donnée par une commission paritaire conventionnelle du texte d'une convention collective n'a pas de portée obligatoire pour le juge, ce dernier peut, après analyse du texte, faire sienne l'interprétation de la commission. »*<sup>11</sup>

Au regard de l'interprétation de l'accord faite par le premier juge, que j'ai également proposée de retenir, le refus des membres du CSE de désigner les candidats d'une OS représentative sur le site considéré, en s'abstenant de voter, conduisait à une situation de blocage que l'accord d'entreprise n'avait pas prévue.

La solution préconisée par la commission d'interprétation permettait de résoudre cette difficulté, en prévoyant qu'en cas d'abstention ou de vote blanc d'une majorité des membres du CSE, le candidat désigné serait celui qui recueillerait le plus de voix.

A mon sens, il complétait l'accord mais n'en modifiait pas les termes puisque la solution proposée par la commission n'a vocation à s'appliquer que dans cette hypothèse.

Et, le juge du fond ne dépassait son pouvoir d'interprétation en comblant cette lacune de l'accord d'entreprise.

---

<sup>10</sup> Voir notamment Soc., 11 octobre 1994, pourvoi n° 90-41.818, Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-44.132 [Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-15.797](#)

<sup>11</sup> Cf. Soc., 27 mai 2020 n° 19-10.886 ou Soc., 6 décembre 2000, pourvoi n° 98-43.812 qui énonce que *« Mais attendu que, contrairement à l'affirmation du moyen, la cour d'appel, hors toute dénaturation, n'a pas estimé que l'avis de la Commission paritaire nationale avait une portée obligatoire mais s'est bornée à s'y référer pour justifier sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ; »*

En effet, comme le relevait M. Frouin<sup>12</sup>, « *Quand l'exégèse ne renseigne pas sur le sens d'une disposition conventionnelle, quand la loi ou plus largement le dispositif légal ne sont d'aucun secours, le juge applique, comme pour la loi, la méthode dite téléologique ou finaliste et recherche le but, l'objectif social que s'est donné le texte qu'il s'agit d'interpréter (sur la question, J. Carbonnier, op. cit., n° 155 ; M. Moreau, Dr. soc. 1995, op. cit., p. 175 et s. ; G. Lhuillier, op. cit., p. 166 ; A. Mazeaud, op. cit.). C'est le cas quand une disposition conventionnelle est si obscure qu'en rechercher le sens revient en réalité à lui donner un sens (Cass. soc. 28 février 1996, Steger c/ Assoc Aquitaine). C'est aussi le cas dans l'hypothèse où l'application d'une convention collective révèle une question qui ne procède pas de l'obscurité du texte mais de ce que le problème n'a manifestement pas été envisagé par les partenaires sociaux même s'il concerne une matière qu'ils ont réglementée en sorte qu'il appartient dans ce cas au juge, sous couvert d'interprétation, de combler une lacune du texte.* »

Par ailleurs, même s'il a repris les avis de la commission de suivi et d'interprétation, le premier juge a indiqué qu'« *il est établi que les décisions prises [par elle] n'ont pas pour vocation de modifier l'accord collectif mais plutôt de remédier aux difficultés d'interprétation pouvant mettre à mal l'application de l'accord.* »

Il a également relevé que les avis avaient été rendus pour tenter de résoudre « *l'hypothèse d'un blocage au stade du vote du CSE [...] pas prévue par l'accord collectif* » et que la solution préconisée n'avait vocation à s'appliquer que dans cette hypothèse précise.

Enfin, il a estimé que la position des membres n'ayant pas voté au cours de la réunion du CSE était en contradiction avec l'esprit de l'accord collectif et constituait un détournement des règles de votes définies.

Ainsi, s'il a validé la position du président du CSE qui s'appuyait sur les avis de la commission de suivi et d'interprétation, il n'a, à aucun moment, indiqué s'estimer lié par ceux-ci et s'est, à mon sens, livré à sa propre analyse tant de l'accord collectif que de l'attitude des membres du CSE au cours de la réunion du 25 mars 2021.

Il me semble donc que le jugement n'est pas critiquable en ce qu'il a « validé » la désignation par le président du CSE en tant que RP des deux candidats qui avaient recueillis le plus de voix en leur faveur, qui étaient ceux de l'OS représentative sur le site de [Localité 1].

**Ainsi, si la question de la recevabilité de la contestation n'était pas évoquée ou était purgée, je suis d'avis de rejeter le pourvoi.**

---

<sup>12</sup> Cf. Article précité en note de bas de page 3