



RAPPORT DE Mme OTT, CONSEILLERE

Arrêt n° 1414 du 8 décembre 2021 – Chambre Sociale

Pourvoi n° 20-17.688

Décision attaquée : 10 juillet 2020 - Tribunal judiciaire de Béthune

la société Moy park france

C/

M. [W] [U]

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Moy Park France (la société) comporte deux établissements, dont celui [Localité 1] , disposant chacun d'un comité social et économique d'établissement, un comité social et économique central étant implanté au niveau de l'entreprise.

Postérieurement au 1^{er} tour des élections professionnelles au comité social et économique [Localité 1] s'étant déroulé le 13 novembre 2019, le syndicat CGT (le syndicat), reconnu représentatif lors de ces élections, a désigné M. [U] , en remplacement de Mme [X] , en qualité de délégué syndical supplémentaire par lettre datée du 25 avril 2020, reçue par l'employeur le 12 mai 2020.

Par requête déposée au greffe le 25 mai 2020, la société a saisi le tribunal judiciaire aux fins d'annuler cette désignation, en invoquant la condition d'effectif d'au moins

500 salariés qui n'était pas remplie au cours des 12 mois consécutifs précédents la désignation contestée dans la mesure où l'effectif était de 485 salariés en avril 2020.

Par jugement du 10 juillet 2020, le tribunal judiciaire de Béthune a déclaré recevable l'action de la société mais a rejeté la demande de celle-ci.

Le 21 juillet 2020, la société a déclaré un pourvoi en la forme de la procédure avec représentation obligatoire. Elle a déposé et notifié le 21 août 2020 un mémoire ampliatif, sollicitant le paiement d'une somme de 3 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile in solidum par les défendeurs au pourvoi.

Le salarié et le syndicat ont déposé et notifié le 4 septembre 2020 des premières observations en défense, puis le 17 mars 2021 ont déposé un mémoire complémentaire, étant précisé que suite à la demande d'aide juridictionnelle formée par le salarié le 24 août 2020, a été rendue le 25 janvier 2021 une décision de caducité (AR signé le 3 février 2021). Ils sollicitent le paiement d'une somme de 3 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La procédure paraît régulière.

2 - Analyse succincte des moyens

Le moyen unique fait grief au jugement de débouter la société de sa demande tendant à l'annulation de la désignation de M. [U] en qualité de délégué syndical supplémentaire au sein de l'établissement [Localité 1], alors « **que la faculté pour un syndicat de nommer un délégué syndical supplémentaire n'est ouverte que dans les entreprises ou établissements dont les effectifs ont atteint au moins cinq cents salariés pendant les douze mois consécutifs ayant précédé la désignation ; qu'il appartient en conséquence au tribunal judiciaire, saisi d'une contestation relative à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire, de vérifier que la condition d'effectif est remplie à la date de la désignation ; qu'au cas présent, la société Moy Park France faisait valoir que la désignation de M. [U] en qualité de délégué syndical supplémentaire au sein de l'établissement [Localité 1] était irrégulière dans la mesure où celui-ci ne comptait que 485 salariés au cours du mois précédant la désignation ; qu'en affirmant cependant que la désignation était valable au motif que l'établissement comptait plus de cinq cents salariés à la date des dernières élections professionnelles, le tribunal judiciaire, qui n'a pas recherché si la condition d'effectif avait été franchie pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation, a violé par fausse application les articles L. 2143-3 et L. 2143-4 du Code du travail.** »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Désignation d'un délégué syndical supplémentaire, dans le cas d'un remplacement.
Détermination du seuil de « au moins 500 salariés » fixé par l'article L.2143-4 du code du travail pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire : cette condition d'effectif doit-elle s'apprécier à la date de la désignation (thèse du

demandeur au pourvoi) ? Ou à la date de l'élection au comité social et économique (thèse des défendeurs au pourvoi et solution adoptée par le tribunal) ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4-1 Textes et jurisprudence

4-1-1 Selon l'article L.2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, alinéa 1^{er}, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement **d'au moins cinquante salariés**, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

La condition d'effectif est précisée à l'alinéa 3 du même article, qui dispose que « La désignation d'un délégué syndical peut intervenir **lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.** »

Si le 1^{er} alinéa n'a pas subi de modification autre que le remplacement des termes « des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel » par « dernières élections au comité social et économique » afin de tenir compte de l'instauration du comité social et économique par fusion des anciennes instances représentatives du personnel par les ordonnances du 22 septembre 2017, il en va différemment de l'alinéa 3 et de la détermination du seuil « d'au moins 50 salariés » qui doit être atteint pour permettre la désignation d'un délégué syndical.

En effet, le texte antérieur, dans une rédaction notamment maintenue par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014, précisait que « La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été **atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.** »

Statuant au regard de la nouvelle définition de la période de référence pour la détermination du seuil de 50 salariés, s'agissant toutefois de la désignation d'un représentant de section syndicale¹, notre chambre a jugé par un arrêt du 29 mai 2019, en cours de publication, Soc., 29 mai 2019, pourvoi n° 18-19.890, que « *Il résulte de l'alinéa 3 de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, applicable à compter du 1er janvier 2018, que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque*

¹ Étant précisé que l'article L.2142-1-1 du code du travail, relatif à la désignation d'un représentant de section syndicale par un syndicat non représentatif, constituant une section syndicale dans une entreprise ou un établissement, prévoit également que cette entreprise ou cet établissement soit « d'au moins cinquante salariés ».

l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation. »

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance d'Evry, 10 juillet 2018), que, le 20 février 2018, la société Vega nettoyage (la société) a sollicité l'annulation de la désignation de M. [Q], le 12 février 2018, en qualité de représentant de la section syndicale du syndicat CFDT Francilien de la Propreté (le syndicat) ;

Attendu que le salarié et le syndicat font grief au jugement d'annuler cette désignation alors, selon le moyen :

1°/ qu'en cas de contestation, le juge doit vérifier les chiffres des effectifs avancés par l'employeur lequel doit produire les pièces permettant d'en justifier ; que le tribunal a vérifié uniquement les données pour 2017, estimant inutile de vérifier celles pour le restant de la période en cause ; qu'en statuant comme il l'a fait, quand le décompte produit par l'employeur était contesté et qu'il appartenait au tribunal de vérifier les justificatifs pour la période de 3 ans précédant la désignation du 12 février 2018, le tribunal d'instance a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1111-2 et L. 2142-1-1 du code du travail ;

2°/ qu'en cas de contestation, le juge doit vérifier les chiffres des effectifs avancés par l'employeur lequel doit produire les pièces permettant d'en justifier ; que les juges du fond ne peuvent considérer qu'un fait est établi en se fondant sur les affirmations de la partie sur laquelle repose la charge de la preuve ; que le tribunal, qui a considéré que l'état des effectifs édité et produit par l'employeur était suffisant, quand cet état était contesté et que les juges du fond ne peuvent considérer qu'un fait est établi en se fondant sur les affirmations de la partie sur laquelle repose la charge de la preuve, le tribunal a violé l'article 1353 du code civil (anciennement 1315) ;

3°/ qu'en application de l'article 6.2.7 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés, pour la détermination des seuils d'effectif permettant la désignation d'un représentant de section syndicale, les salariés à temps partiel sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise, quel que soit leur temps de travail ; que ces dispositions dérogent aux dispositions moins favorables de l'article L. 1111-2 du code du travail ; qu'en se déterminant au vu des dispositions moins favorables de l'article L. 1111-2 du code du travail, le tribunal a violé l'article 6.2.7 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés, ensemble l'article L. 2251-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il résulte de l'alinéa 3 de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, applicable à compter du 1er janvier 2018, que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation ;

Attendu, ensuite, que le tribunal a constaté qu'était rapportée la preuve, en vertu des éléments produits par l'employeur qu'il a analysés, que l'effectif n'avait jamais atteint cinquante salariés pendant ces douze mois ;

Attendu, enfin, qu'il ne résulte ni du jugement ni des pièces de la procédure que le grief visé dans la troisième branche du moyen a été soutenu ; que le moyen, en sa troisième branche, est nouveau et mélangé de fait et de droit ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa première branche et irrecevable en sa troisième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Cet arrêt a transposé, sous l'empire des nouvelles dispositions, la solution dégagée auparavant par notre chambre qui avait aligné la détermination du seuil d'un effectif d'au moins 50 salariés sur la même période de référence, qu'il s'agisse d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale (Voir Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 14-60.691, Bull. 2015, V, n° 149), le périmètre des désignations étant identique.

Le nombre de délégués syndicaux que peut désigner une organisation syndicale représentative par entreprise ou établissement est fonction de son effectif (articles L.2143-12² et R.2143-2 du code du travail), l'article R.2143-3 précisant que « pour apprécier le seuil de 50 salariés, l'effectif est calculé conformément au deuxième alinéa de l'article L.2143-3".

4-1-2 Par ailleurs, l'article L2143-4 du code du travail, modifié par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, dispose que :

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

La modification apportée au texte en 2017 ne concerne que la référence, désormais au comité social et économique, au lieu du comité d'entreprise.

Cet article du code du travail est une création de la loi Auroux du 28 octobre 1982, dont l'objectif était de permettre aux syndicats intercatégoriels (d'où la condition de disposer d'élus au moins dans deux collèges) de désigner, en plus du délégué syndical « habituel », généralement choisi au sein du premier collège, le plus nombreux, un délégué syndical supplémentaire pouvant représenter spécifiquement la catégorie encadrement. C'était ainsi admettre la possibilité, pour les syndicats intercatégoriels, de disposer malgré tout d'un représentant catégoriel en leur permettant de disposer d'une représentation spécifique auprès des cadres (dès lors qu'ils ont obtenu une certaine audience auprès de cette catégorie de salariés, attestée par l'existence d'au moins un élu dans le collège des cadres).

²Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat compte tenu de l'effectif des salariés.

Le nombre ainsi fixé peut être dépassé en application des dispositions de l'article L. 2143-4 et du premier alinéa de l'article L. 2143-5.

A cet égard, pour souligner la spécificité de ce délégué syndical supplémentaire de l'article L.2143-4, le mémoire ampliatif cite l'extrait suivant du rapport de la Commission spéciale du Sénat sur le projet de loi relatif au développement des institutions représentatives du personnel :

« *L'institution d'un délégué syndical « cadre » supplémentaire lorsqu'une organisation obtient des élus dans les premier et deuxième collèges [procède] du souci de favoriser les organisations qui ont vocation à représenter l'ensemble des catégories de salariés, au détriment de la confédération de l'encadrement* », en leur permettant de disposer d'une représentation spécifique auprès des cadres (dès lors qu'elles ont obtenu une certaine audience auprès de cette catégorie de salariés, attestée par l'existence d'au moins un élu dans le collège des cadres). »

Selon une jurisprudence constante, la chambre juge que « *La possibilité offerte aux organisations syndicales par une convention ou un accord collectif de travail plus favorable qui prévoit la désignation d'un délégué supplémentaire en sus du nombre de délégués syndicaux résultant de la loi, ne saurait les priver, lorsqu'elles réunissent les conditions posées par le troisième alinéa de l'article L. 412-11 (L.2143-4) du code du travail de désigner un délégué syndical supplémentaire appartenant au personnel de l'encadrement* » : Soc., 10 décembre 1986, pourvoi n° 86-60.301, Bulletin 1986 V N° 592 ; Soc., 1 février 2006, pourvoi n° 05-60.191, Bull. 2006, V, n° 51 ; Soc., 29 mai 2019, pourvoi n° 18-60.129 en cours de publication; Soc., 16 septembre 2020, pourvoi n° 19-15.366 ; Soc. 14 avril 2021, pourvoi n°19-26.340.

4-1-3 Comment doit s'apprécier le seuil des 500 salariés fixé par l'article L.2143-4 pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire (de l'encadrement) ? Et à quelle date faut-il se placer ?

La difficulté venant du décalage dans le temps qui peut se produire entre le déroulement des élections, fixant le score des organisations syndicales pour le cycle électoral, et la date à laquelle intervient la désignation, une baisse d'effectif pouvant intervenir dans l'intervalle... (mais on pourrait également imaginer l'hypothèse inverse d'une hausse de l'effectif).

C'est le cas en l'espèce d'une baisse de l'effectif, qui selon l'employeur passe pour le mois de la désignation sous le seuil des 500 salariés, étant observé que la désignation litigieuse, du 25 avril 2020, est celle d'un « nouveau » délégué syndical supplémentaire, en remplacement de la déléguée initialement désignée, l'employeur soutenant en effet que l'effectif n'était plus que de 485 salariés en avril 2020 alors que le syndicat et le salarié devant le tribunal répondaient que la baisse d'effectif en avril 2020 ne présentait pas de caractère durable, s'expliquant simplement par la crise sanitaire.

Or, à la différence de l'article L.2143-3 qui définit la période de référence à prendre en compte pour la détermination de l'effectif de « au moins 50 salariés » s'agissant de la désignation d'un délégué syndical, l'article L.2143-4 ne comporte aucune précision équivalente et ne renvoie pas expressément à l'article L.2143-3.

Par un arrêt ancien du 25 janvier 1984, la chambre sociale a jugé que « *Un tribunal d'instance décide exactement que pour savoir si une organisation syndicale avait le*

droit de désigner un délégué syndical supplémentaire, il convenait en application des dispositions des alinéas 2 et 3 de l'article L 412-11 du Code du travail, résultant de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982, de rechercher si cette société avait ou non atteint un effectif d'au moins 500 salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes ».

Soc., 26 janvier 1984, pourvoi n° 83-60.926, BULLETIN 1984 V N 038 :
SUR LE MOYEN UNIQUE, PRIS EN SA PREMIERE BRANCHE DE LA VIOLATION DE L'ARTICLE L421-11, ALINEAS 2 ET 3, DU CODE DU TRAVAIL, RESULTANT DE LA LOI N°82-915 DU 28 OCTOBRE 1982 ;

ATTENDU QUE LA SOCIETE OUTINORD [LOCALITÉ 2] REPROCHE AU JUGEMENT ATTAQUE DE L'AVOIR DEBOUTEE DE SA DEMANDE D'ANNULATION DE LA DESIGNATION, LE 20 JANVIER 1983, PAR L'UNION LOCALE CGT DE [LOCALITÉ 2], DE [M][N] COMME DELEGUE SYNDICAL SUPPLEMENTAIRE, ALORS QUE LE JUGE DU FOND A VIOLE L'ARTICLE L412-11 NOUVEAU DU CODE DU TRAVAIL EN APPLIQUANT AU CAS DE L'ESPECE SON ALINEA 2 AU LIEU DE SON ALINEA 3, DONT LES DISPOSITIONS SONT EXCLUSIVES L'UNE DE L'AUTRE, DES LORS QU'EN LA CAUSE LE LITIGE CONCERNAIT NON PAS LA CREATION D'UN MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL DANS UNE ENTREPRISE QUI AURAIT ATTEINT L'EFFECTIF DE 50 SALARIES AU COURS DES TROIS ANNEES PRECEDENTES, MAIS LA DESIGNATION D'UN DELEGUE SYNDICAL SUPPLEMENTAIRE DANS UNE ENTREPRISE COMPRENANT AU MOINS 500 SALARIES ;

MAIS ATTENDU QUE LE TRIBUNAL D'INSTANCE A EXACTEMENT DECIDE QUE, POUR SAVOIR SI L'UNION LOCALE CGT DE [LOCALITÉ 2] AVAIT LE DROIT DE DESIGNER UN DELEGUE SYNDICAL SUPPLEMENTAIRE AUPRES DE LA SOCIETE OUTINORD [LOCALITÉ 2], IL CONVENAIT, EN APPLICATION DES DISPOSITIONS DES ALINEAS 2 ET 3 DE L'ARTICLE L412-11 NOUVEAU DU CODE DU TRAVAIL, DE RECHERCHER SI CETTE SOCIETE AVAIT OU NON ATTEINT UN EFFECTIF D'AU MOINS 500 SALARIES PENDANT DOUZE MOIS, CONSECUTIFS OU NON, AU COURS DES TROIS ANNEES PRECEDENTES ;

QU'AINSI LE MOYEN, EN SA PREMIERE BRANCHE, N'EST PAS FONDE ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE LA PREMIERE BRANCHE DU MOYEN ;

Les dispositions de l'article L.412-11 ainsi visées étaient les suivantes :
Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient au moins cinquante salariés désigne, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.
La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du comité d'entreprise un ou

plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.

Dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Dans cet arrêt, la Cour avait donc calqué la détermination du seuil d'effectif à atteindre pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire « encadrement » sur celle du seuil d'effectif à atteindre pour désigner un délégué syndical, les deux situations étant à l'époque régies au sein d'un même texte.

Toutefois, la rédaction actuelle des textes postérieurement aux ordonnances du 22 septembre 2017 n'étant plus la même, notamment pour la détermination de la période de référence s'agissant de l'effectif « d'au moins 50 salariés » pour la désignation d'un délégué syndical, et le texte relatif à la désignation du délégué syndical supplémentaire étant désormais distinct (article L.2143-4), la solution de cet arrêt du 26 janvier 1984 doit-elle être transposée ?

Est-ce dire, comme le soutient l'employeur, que l'effectif de « au moins 500 salariés » doit être atteint sur une période de référence de 12 mois, et antérieure à la date de la désignation ?

Dans un autre arrêt ancien, la chambre sociale a jugé que « *L'article L 435-1 du Code du travail prescrivant la création de comités d'établissement dans les entreprises comportant des établissements distincts, c'est à bon droit que le juge du fond a décidé que l'élection à un comité d'établissement devait, pour l'application de l'alinéa 3 de l'article L 412-11 du même Code être assimilée à l'élection à un comité d'entreprise, dès lors que l'établissement dans lequel l'élection est intervenue occupe au moins cinq cents salariés. Par suite ayant constaté qu'un syndicat avait obtenu lors des élections au comité d'établissement, dont l'effectif était supérieur à cinq cents salariés, des élus dans les deux collèges existants et que son adhérent appartenait au second collège, le tribunal d'instance, qui refuse d'annuler la désignation de celui-ci en qualité de délégué syndical supplémentaire, justifie légalement sa décision.* » : Soc., 9 février 1984, pourvoi n° 83-61.063, Bulletin 1984 V N° 53.

Cependant, il faut rappeler que selon la jurisprudence actuelle de la chambre, les périmètres pour la mise en place d'un comité social et économique s'agissant d'un établissement distinct d'une part et pour la désignation d'un délégué syndical au sens de l'article L.2143-3, alinéa 4, du code du travail³ ne sont pas nécessairement identiques.

³Elle (la désignation d'un délégué syndical) peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant

Un autre arrêt peut être cité, Soc., 30 janvier 1985, pourvoi n° 84-60.437, Bulletin 1985 V N° 73, par lequel la chambre sociale a jugé que « *L'alinéa 3 de l'article L412-11 du Code du travail n'accorde à un syndicat le droit de désigner un délégué syndical supplémentaire qu'à la condition que l'établissement dans lequel l'élection des membres du comité a eu lieu emploie au moins cinq cents salariés. Dès lors, encourt la cassation le jugement qui valide la désignation d'un salarié comme délégué syndical supplémentaire dans une entreprise, alors qu'il résulte de ses constatations que l'établissement dans lequel le syndicat auteur de la désignation avait obtenu un élu au comité, n'occupait pas cet effectif* ».

Et dans le même sens : Soc., 14 janvier 2009, pourvoi n° 08-60.449, Bull. 2009, V, n° 13 : « *Lorsqu'une entreprise est divisée en établissements distincts pour l'élection des comités d'établissement, la désignation d'un délégué syndical supplémentaire prévue par l'article L. 2143-4 du code du travail étant subordonnée aux résultats des élections, la condition d'effectif prévue par ce texte s'apprécie par établissement.* »

Dès lors que le droit pour une organisation syndicale représentative de désigner un délégué syndical supplémentaire, au sens de l'article L.2143-4 du code du travail, est tributaire des résultats obtenus par collèges lors des élections au comité social et économique, il paraît assez logique de tenir compte des résultats obtenus lors des dernières élections professionnelles, jusqu'aux suivantes, donc pendant toute la durée du cycle électoral, en ce qui concerne l'appréciation de la condition tenant au nombre d'élus (*s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges*).

Est-ce dire qu'il faut se placer à cette même date pour apprécier la condition tenant à la dimension de l'effectif ? Retenir cette date des élections conduirait à retenir une date pour déterminer l'effectif de l'établissement, quel que soit le moment auquel intervient la désignation du délégué syndical supplémentaire au cours du cycle électoral. C'est l'option qu'a retenue le tribunal, qui est critiquée par le pourvoi.

Mais cette dernière question peut elle-même se subdiviser : si l'on se place à la date des élections pour apprécier la dimension de l'effectif, cette appréciation se fait-elle sur une période de référence de 12 mois précédents cette date ou se fait-elle de façon « instantanée » au jour des élections sans période antérieure de référence ?

4-2 Au cas présent, pour répondre à la question posée quant au seuil de 500 salariés permettant la désignation d'un délégué syndical supplémentaire au sens de l'article L.2143-4 du code du travail, le tribunal a considéré qu'il fallait se placer à la date des dernières élections professionnelles, soit en novembre 2019, et non à la date de la désignation du délégué syndical supplémentaire contestée, soit le 25 avril 2020, comme le soutenait l'employeur.

une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques

Le tribunal a ainsi rejeté la demande en annulation de la désignation du délégué syndical supplémentaire, en statuant selon les motifs suivants :

« Monsieur [W] [U] a été désigné en qualité de délégué syndical supplémentaire, en remplacement de Madame [A] [X] . Cette désignation a été effectuée par le syndicat CGT MOY PARK France dont la représentativité au sein de l'entreprise n'est pas contestée. (...)

L'article L.2143-4 susvisé ne reprend pas, pour la détermination du seuil d'effectif de 500 salariés, la condition posée par l'article L.2143-3 du code du travail qui autorise la désignation d'un délégué syndical lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Cette évolution de l'étendue des droits d'un syndicat en fonction de l'effectif de l'entreprise se retrouve dans les dispositions de l'article L. 2143-22 du même code qui prévoit que, dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit représentant syndical au comité social et économique. Or, il est de jurisprudence constante que c'est à la date des dernières élections que s'apprécie les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant syndical au comité social et économique⁴.

Dès lors, en l'absence de définition des modalités propres de détermination de l'effectif de 500 salariés fixé par l'article L. 2143-4 du code du travail, et compte tenu du lien établi par cet article entre le droit pour un syndicat de désigner un délégué syndical supplémentaire et les résultats obtenus, au premier tour des dernières élections au comité social et économique, il y a lieu de retenir que les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un délégué syndical supplémentaire s'apprécient également à la date de ces dernières élections. Il n'est pas contesté qu'à la date des dernières élections professionnelles, organisées en novembre 2019, l'effectif de l'établissement [Localité 1] de la société MOY PARK FRANCE était supérieur à 500 salariés (le protocole d'accord préélectoral évoquant un effectif de 551 salariés). Le syndicat CGT MOY PARK FRANCE dispose donc de la possibilité, de désigner un délégué syndical supplémentaire pendant toute la durée du cycle électoral initié par l'élection des membres du comité social et économique organisée le 13 novembre 2019. En conséquence, il convient de rejeter la demande tendant à l'annulation de la désignation de Monsieur [W] [U] eu qualité de délégué syndical supplémentaire au sein de l'établissement [Localité 1] de la société MOY PARK FRANCE. »

A noter que les deux arrêts que le tribunal prend le soin de viser dans sa décision sont relatifs à la désignation d'un représentant syndical auprès du comité d'entreprise:

Soc., 12 octobre 2005, pourvoi n° 04-60.340 :

Sur le second moyen :

Attendu qu'il est encore fait grief au jugement attaqué d'avoir rejeté la requête de la société Challancin tendant à l'annulation de la désignation, en date du 28 avril 2004, par le syndicat des employés gardiens d'immeuble, concierges et d'entreprises de propreté (CEGIC-CFTC) de Mme [J] [K] en qualité de représentante syndicale au comité d'établissement et de déléguée syndicale pour l'établissement pour lequel

⁴ Références visées dans le jugement : Cass. Soc 12 octobre 2005, n°04-60.430 ; Cass. Soc. 15 avril 2015, n°14-19.197

elle travaillerait et qui relèverait de la convention collective de la manutention ferroviaire, alors, selon le moyen :

1°/ qu'un salarié ne peut être désigné en qualité de représentant syndical à un comité d'établissement et de délégué syndical au sein d'un établissement qui n'existe pas ; qu'en l'espèce, le tribunal d'instance a affirmé que les établissements créés au sein de la société Challancin suivant un accord collectif du mois de novembre 2001 étaient fictifs ; qu'en décidant néanmoins que la désignation de Mme [K] par le syndicat CEGIC-CFTC, le 26 avril 2004, en qualité de déléguée syndicale et représentante syndicale dans "l'établissement où elle travaille " était régulière alors même que, selon le tribunal d'instance, cet établissement n'existerait pas, le tribunal d'instance n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé les articles L. 412-14, L. 433-1 et L. 435-2 du Code du travail ;
2°/ que, en toute hypothèse, le représentant syndical auprès du comité d'établissement est obligatoirement choisi parmi les membres de l'établissement ; qu'un délégué syndical ne peut lui-même être désigné pour un établissement autre que celui dans lequel il travaille ; que le siège social de la société Challancin au sein duquel Mme [K] exerce les fonctions de standardiste ne constitue pas l'un des établissements distincts désignés par l'accord du mois de novembre 2001 ; que les salariés du siège social sont rattachés à l'établissement "Convention Collective Manutention Ferroviaire Annexe I", en matière électorale seulement ; que Mme [K] ne relevant d'aucun établissement distinct, en matière de représentation syndicale, ne pouvait donc être désignée, le 26 avril 2004, en qualité de représentante syndicale et de déléguée syndicale "dans l'établissement où elle travaille" ; qu'en décidant le contraire, le tribunal d'instance a violé les articles L. 412-14, L. 433-1 et L. 435-2 du Code du travail ;

Mais attendu que le tribunal d'instance a retenu qu'en application d'un accord de novembre 2001 les employés du siège social, dont Mme [K], étaient rattachés en matière électorale à l'établissement convention collective manutention ferroviaire annexe 1 ; qu'après avoir exactement énoncé que, malgré l'absence de disposition conventionnelle propre à l'exercice du droit syndical, les salariés ne pouvaient en être privés, il a à bon droit décidé, abstraction faite du motif surabondant visé par la première branche du moyen, que l'intéressée, qui était éligible dans l'établissement, y remplissait la condition contestée par le moyen pour y être désignée déléguée et représentante syndicale ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 14-19.197, Bull. 2015, V, n° 84 : « C'est à la date des dernières élections que s'apprécient les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise. Un tribunal d'instance ayant constaté qu'à la date des dernières élections professionnelles, l'effectif de l'unité économique et sociale (UES) était supérieur à trois cents salariés, c'est à bon droit qu'il a rejeté la demande d'annulation de la désignation d'un salarié en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise, quand bien même l'effectif de l'UES est postérieurement devenu inférieur à trois cents salariés. »

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Fréjus, 3 juin 2014), que, par requête du 27 février 2014, la société Sapa Building System devenue la société Sapa Building System Puget a saisi le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de la désignation de Mme [P] par le syndicat CFDT Métallurgie Alpes-

Var en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise de l'unité économique et sociale formée par les sociétés Sapa Building System Puget, Compex et Sapa RC System en remplacement de M. [B], aux motifs que l'effectif de l'unité économique et sociale était passé depuis les dernières élections professionnelles des 15 et 29 septembre 2011 en dessous du seuil de trois cents salariés ;

Attendu que la société fait grief au jugement de rejeter sa demande d'annulation de la désignation alors, selon le moyen, que, selon les dispositions d'ordre public de l'article L. 2143-22, lorsque les effectifs de l'entreprise sont de moins de trois cents salariés, l'entreprise n'a pas à supporter la charge d'un mandataire supplémentaire en la personne du représentant syndical au comité d'entreprise, ce mandat étant de plein droit dévolu au délégué syndical qui est à ce titre destinataire de toutes les informations fournies au comité d'entreprise ; qu'en statuant comme il l'a fait, le juge d'instance a confondu les conditions de la désignation qui sont inhérentes aux capacités du syndicat et les conditions de la désignation qui sont inhérentes à la situation de l'entreprise, en violation des articles L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail ;

Mais attendu que c'est à la date des dernières élections que s'apprécie les conditions d'ouverture du droit pour un syndicat de désigner un représentant au comité d'entreprise ;

Et attendu qu'ayant constaté qu'à la date des dernières élections professionnelles, l'effectif de l'unité économique et sociale était supérieur à trois cents salariés, c'est à bon droit que le tribunal a rejeté la demande d'annulation de la désignation de la salariée en qualité de représentant syndical au comité d'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

4-3 la critique du moyen et les thèses en présence

Le moyen invoque une violation de la loi par fausse application des articles L.2143-3 et L.2143-4 du code du travail en reprochant au tribunal de ne pas avoir recherché si la condition d'effectif, d'au moins 500 salariés, avait été franchie pendant les 12 mois consécutifs précédant la désignation et de s'en être tenu à la date des élections au comité social et économique à laquelle l'établissement comptait plus de 500 salariés.

Le mémoire ampliatif soutient que le tribunal a fait une erreur de droit en se reportant à des décisions qui concernent exclusivement des « *cas où la contestation naît à l'occasion d'une désignation d'un représentant élu, lesquels sont logiquement appréciée au regard du cycle électoral pour toute la période consécutive aux élections professionnelles. Mais, au cas présent, le contentieux porte, non pas sur la désignation d'un représentant de la collectivité des salariés, mais sur celle d'un représentant du syndicat, en l'occurrence un délégué syndical supplémentaire dont la fonction -non élective- est de renforcer l'action de son syndicat dans l'entreprise.* »

Il fait valoir que le délégué syndical supplémentaire (article L.2143-4) est « *une variété parmi d'autres de délégué syndical dont la seule particularité est d'avoir une fonction de représentation qui s'ajoute à celle du délégué syndical "classique"(celle) de représentation...auprès du personnel d'encadrement* », de sorte son mandat doit obéir très logiquement aux mêmes règles générales que celles d'un délégué syndical, « *l'orientation générale de la législation française consist(ant) ainsi à faire application de toutes les dispositions propres au délégué syndical, sauf si la loi en dispose autrement*».

Puisque le régime se calque sur celui du délégué syndical, il convient donc de se placer à la date de nomination pour apprécier la période de référence du seuil de 50 ou 500 salariés, dès lors que le délégué syndical supplémentaire n'est pas membre élu d'une institution représentative dont les mandats sont cristallisés pour toute la durée du cycle électoral.

L'employeur cite ici deux arrêts de notre chambre : Soc., 30 novembre 2011, pourvoi n° 11-11.305⁵ et Soc., 15 octobre 1996, pourvoi n° 95-60.881⁶ (s'agissant de la désignation de 3 délégués syndicaux en fonction de la taille de l'entreprise).

Selon l'employeur, trois raisons principales s'opposent à réserver un sort différent au délégué syndical supplémentaire (L.2143-4) de celui du délégué syndical (L.2143-3):

1- une situation qui serait figée :

« *le rattachement du délégué syndical supplémentaire à une institution élective aurait pour effet de sanctuariser les conditions de sa désignation pendant toute la durée du cycle électoral : il ne serait ainsi ni possible de nommer un délégué syndical en cas de franchissement du seuil postérieurement au premier tour des élections, ni envisageable de mettre fin à son mandat dans le cas contraire* », alors que le nombre de délégués syndicaux peut être immédiatement affecté à la hausse ou à la baisse selon les effectifs (Soc., 21 juillet 1986, pourvoi n° 84-60.607, Bulletin 1986 V N° 450 ; Soc., 10 octobre 2000, pourvoi n° 98-60.484, Bull. 2000, V, n° 319).

2- la raison d'être du mandat de délégué syndical supplémentaire :

« *Destiné à assurer aux syndicats intercatégoriels une représentation auprès du personnel d'encadrement pour que les syndicats catégoriels n'exercent pas, dans les faits, un monopole de représentation auprès de cette collectivité, ce mandat doit logiquement épouser les mêmes règles de désignation que celui qu'il vient concurrencer. Par application de la règle d'égalité de traitement, les syndicats catégoriels comme intercatégoriels doivent en effet pouvoir désigner leurs délégués syndicaux selon des règles identiques que le "délégué cadre supplémentaire". (il serait paradoxal qu'un délégué syndical supplémentaire conserve son mandat pendant toute la durée du cycle électoral, alors que pendant le même temps il pourrait y avoir réduction du nombre des délégués syndicaux).*

3- l'alignement par la Cour de cassation du mode de calcul des effectifs pour un représentant de section syndicale sur celui applicable à la désignation d'un délégué syndical.

Le mémoire en défense approuve la décision du tribunal, en soulignant que l'article L.2143-4 n'opère aucun renvoi à l'article L.2143-3 alinéa 3 et ne pose pas de

⁵ Mais attendu que le tribunal, qui a vérifié que, pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédant la désignation, le seuil de deux mille salariés avait été atteint, a légalement justifié sa décision ;

⁶ Attendu que le tribunal d'instance a exactement calculé l'effectif en vérifiant que pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la désignation, le seuil de 2 000 salariés avait été atteint ; que le moyen, qui ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de preuve par le juge du fond, ne peut être accueilli ;

conditions pour déterminer l'effectif de 500 salariés, de sorte que la thèse soutenue par le pourvoi revient à ajouter à la loi.

Les défenseurs voient dans ce texte, non une rédaction incomplète comme prétendu par le pourvoi, mais une volonté du législateur de ne pas étendre les modalités de détermination de l'effectif de 50 salariés à la vérification du seuil d'effectif requis pour la désignation d'un délégué syndical supplémentaire, ce que confirme le lien manifeste avec le processus électoral, lien qui est même double, puisque le syndicat doit avoir obtenu au moins un élu à la fois dans le 1^{er} collège et dans l'un des autres collèges et que le salarié désigné doit appartenir à la catégorie représentée par ces autres collèges.

Ils ajoutent que c'est bien à la date des élections que s'apprécie déjà la condition d'effectif, 300 salariés, requise pour désigner un représentant syndical au comité social et économique selon l'article L.2314-2 du code du travail⁷. Ils se prévalent de l'arrêt de notre chambre, publié, du 15 avril 2015, pourvoi n°14-19.197 (cité p.11) et font observer que contrairement à ce qui est soutenu au mémoire ampliatif, le représentant syndical au comité d'entreprise, et désormais au comité social et économique, n'est pas un élu mais bien un représentant du syndicat comme l'est le délégué syndical supplémentaire, en soulignant au regard du parallèle à établir avec le cas présent que les dispositions alors applicables de l'article L.2324-2 du code du travail (issues de la loi du 20 août 2008) prévoyaient que « Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ».

Selon eux, la corrélation ainsi établie entre le droit de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise et le résultat des élections, similaire à celle instaurée par le législateur dans l'article L.2143-4 du code du travail, justifie parfaitement la solution adoptée par le tribunal de se placer à la date des élections, d'autant plus qu'en l'espèce il s'agit, non pas de la désignation initiale d'un délégué syndical supplémentaire à l'issue des élections, mais du remplacement de celui désigné immédiatement après les élections : « *dès lors que le mandat initial a été régulièrement délivré, il n'y a pas lieu de le remettre en question sur une période inférieure à celle du cycle électoral* ».

Aux trois principaux arguments du demandeur au pourvoi, ils opposent :

⁷Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

* la spécificité du délégué syndical supplémentaire, reconnue par la Cour de cassation en statuant sur la combinaison des dispositions de l'article L.2143-4 du code du travail et la possibilité par voie d'accords de prévoir un nombre plus important de délégués syndicaux⁸, ce qui « *équivalait bien à différencier la nature juridique de chaque institution* » ;

* les particularités de son régime de désignation, qui diffère déjà de celui applicable aux délégués syndicaux « classiques », puisque

- d'une part, le délégué syndical supplémentaire doit être choisi parmi les salariés appartenant à un autre collège que le 1^{er} collège,

- d'autre part, le périmètre de désignation n'est pas nécessairement le même, dès lors que l'établissement à prendre en compte pour la désignation des délégués syndicaux en général ne s'identifie pas nécessairement à celui dans lequel est constitué un comité d'établissement et que la condition d'effectif s'effectue par établissement, les défendeurs se référant ici à des arrêts de notre chambre :

Soc., 9 février 1984, pourvoi n° 83-60.963, Bulletin 1984 V N° 55 :

« L'alinéa 3 de l'article L 412-11 du Code du travail n'accorde à un syndicat le droit de désigner un délégué syndical supplémentaire qu'à la condition que ce syndicat ait obtenu lors de l'élection au comité d'établissement un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges et que le délégué désigné adhérent du syndicat appartienne à l'un ou l'autre de ces deux collèges. Il résulte de ce texte que la désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne peut intervenir que dans le cadre de l'établissement qui a été défini pour les élections des membres du comité d'établissement et à raison d'un seul délégué par syndicat représentatif remplissant les conditions requises. Par suite, le juge du fond qui a décidé que ce texte ne pouvait recevoir application que dans le cas où l'établissement défini pour la désignation des délégués syndicaux coïncide avec l'établissement, au sens de la législation sur les comités d'entreprise, a ajouté à la loi une condition qu'elle ne comporte pas. »

Soc., 9 février 1984, pourvoi n° 83-60.962, Bulletin 1984 V N° 54 :

« L'alinéa 3 de l'article L 412-11 du Code du travail n'accorde à un syndicat le droit de désigner un délégué syndical supplémentaire qu'à la condition que ce syndicat ait obtenu, lors de l'élection au comité d'établissement, un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges et que le délégué désigné adhérent du syndicat appartienne à l'un ou l'autre de ces deux collèges. Il résulte de ce texte que la désignation d'un délégué syndical supplémentaire ne peut intervenir que dans le cadre de l'établissement qui a été défini pour les élections des membres du comité d'établissement et à raison d'un seul délégué par syndicat représentatif. Doit par conséquent être cassée la décision d'un juge d'instance qui a rejeté la demande en annulation de deux délégués syndicaux supplémentaires au motif que leur rôle étant de représenter le syndicat auprès de l'employeur et d'assurer la liaison entre le syndicat et les salariés, ils pouvaient être désignés dans un cadre différent de celui retenu pour l'élection du comité d'établissement et que l'existence dans l'entreprise de deux établissements distincts pour la désignation des délégués syndicaux justifiait la désignation d'un délégué syndical supplémentaire dans chacun d'eux. »

⁸Cf les arrêts cités en page 6

Soc., 10 juillet 1984, pourvoi n° 83-63.155, Bulletin 1984 V N° 314 :
« L'alinéa 3 de l'article L 412-11 nouveau dudit code n'accordant à un syndicat le droit de désigner un délégué syndical supplémentaire qu'à la condition que l'entreprise ou l'établissement dans lequel l'élection des membres du comité a eu lieu emploie au moins 500 salariés viole ce texte le tribunal d'instance qui déclare valable une telle désignation dans un établissement occupant moins de 500 salariés au motif que l'ensemble de l'entreprise ayant un effectif global de 3500 salariés il importait peu qu'elle fut divisée en établissements occupant chacun moins de 500 salariés. »

Soc., 14 janvier 2009, pourvoi n° 08-60.449, Bull. 2009, V, n° 13, déjà cité p.9 ;

* le caractère rigoureux de la condition d'effectif d'au moins 50 salariés et de la période de référence définie par l'article L.2143-3, permettant la désignation d'un délégué syndical, car « l'application de la méthode de calcul retenue par l'article L.2143-3, alinéa 3 du code du travail peut aboutir, en cas de baisse des effectifs postérieure aux élections, lors même que celle-ci serait minime et temporaire, à empêcher le remplacement d'un délégué syndical. Elle peut ainsi perturber, voire faire avorter, la tenue de négociations collectives dans l'entreprise. Sans compter le risque d'un possible contournement des règles sur les seuils d'effectif par certains employeurs, notamment par le biais d'un recours plus ou moins important au travail temporaire, qui ne peut être exclu dès lors que le passage sous le seuil de cinquante salariés, ne serait-ce qu'un mois, fait obstacle à la désignation d'un délégué syndical. Dans ces conditions, au contraire de ce que prétend la demanderesse au pourvoi, il n'apparaît certainement pas opportun d'étendre la disposition de l'article L.2143-3 alinéa 3, hors de ses prévisions légales, à la désignation d'un délégué syndical supplémentaire. » ;

* le manque de pertinence du renvoi fait par le mémoire ampliatif à la jurisprudence de la chambre sociale quant à la désignation du représentant de section syndicale, dès lors que c'est l'article L.2142-1-1 du code du travail qui subordonne, tant pour le délégué syndical que pour le représentant de section syndicale, sa désignation à la même exigence d'un effectif minimal de 50 salariés : le seuil d'effectif à franchir pour qu'un syndicat dispose du droit de désigner un délégué syndical supplémentaire est différent : les modalités de désignation peuvent donc s'apprécier à l'aune de règles différentes.

* le principe d'égalité de traitement ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, à l'exemple de ce qui a été décidé concernant les syndicats catégoriels le Conseil constitutionnel dans sa décision du 7 octobre 2010, Décision n° 2010-42 QPC du 7 octobre 2010 CGT-FO et autres [Représentativité des syndicats]⁹ ;

⁹Considérant, en second lieu, que les organisations syndicales qui, selon leurs statuts, ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations syndicales ; qu'en prévoyant que, pour les organisations syndicales catégorielles, le seuil de 10 % est calculé dans les seuls collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de

* contrairement à ce que prétend le mémoire ampliatif au cas de réduction drastique des effectifs en dessous de 50 salariés et à la prétendue inégalité qui en découlerait, « *c'est alors la procédure prévue par l'article L.2143-11 du code du travail qu'il y a lieu d'appliquer, laquelle suppose la recherche d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales et, à défaut, la saisine de l'administration. Et la mise en oeuvre d'une telle procédure vise à la suppression de tous les mandats syndicaux dans l'entreprise. Le syndicat intercatégoriel ne pourrait donc pas être admis, comme le prétend le pourvoi, à conserver un délégué syndical supplémentaire pendant qu'il serait mis fin au mandat du représentant d'un syndicat catégoriel.* »

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments qu'il appartiendra à la chambre de dire si la décision du tribunal peut être approuvée en ce que celui-ci s'est placé à la date des dernières élections au comité social et économique d'établissement pour apprécier la condition d'effectif d'au moins 500 salariés et valider la désignation du délégué syndical supplémentaire au sens de l'article L.2143-4 du code du travail, ou si cette décision doit être censurée dès lors que le tribunal devait se placer à la date de la désignation contestée.

5 - Orientation proposée : FR2

traitement en lien direct avec l'objet de la loi ; que, par suite, le grief tiré de la méconnaissance de l'article 6 de la Déclaration de 1789 doit être écarté ;