



**AVIS DE M. GAMBERT,
AVOCAT GÉNÉRAL**

Arrêt n° 375 du 23 mars 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 20-16.333

Décision attaquée : Tribunal judiciaire d'Evreux du 29 mai 2020

Mme [J] [V]
C/
Syndicat d'eau du Roumois et du plateau du Neubourg

Audience de la FS2 du 24 novembre 2021

Faits et procédure

Madame [V], salariée du Syndicat d'Eau du Roumois et du Plateau de Neubourg (SERPN) a été élue membre suppléante du comité social et économique.

Le 26 avril 2020, elle a été désignée déléguée syndicale par le Syndicat SCMDE/CFE-CGC .

Par requête du 06 mai 2020, l'employeur a saisi le tribunal judiciaire d'Evreux d'une demande d'annulation de cette désignation.

Par jugement du 29 mai 2020, le tribunal a fait droit à cette demande.

Le 10 juin 2020, Madame [J] [V] et le syndicat SCMDE/CFE-CGC ont formé un pourvoi contre cette décision.

Rappel du moyen

Les demandeurs font grief au jugement d'avoir annulé la désignation de la salariée en qualité de déléguée syndicale alors :

« 1° que, dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical ; que sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures ; que ce texte n'interdit pas la désignation comme délégué syndical d'un membre suppléant du comité social et économique, sauf à ce dernier à ne pas bénéficier d'un crédit d'heures ; qu'en annulant la désignation de Mme [V] en qualité de déléguée syndicale au motif que celle-ci, en tant que membre suppléante du comité social et économique, ne disposait pas d'un crédit d'heures de délégation mensuel personnel et permanent (jugement attaqué, p 4, alinéa 5), le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2143-6 du code du travail ;

2° que, en toute hypothèse, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent ; que rien n'interdit à un membre titulaire de répartir ses heures de délégations avec un membre suppléant, de façon permanente et irrévocable ; qu'en affirmant pourtant que «le législateur n'a pas prévu la possibilité pour un membre titulaire du CSE de renoncer par avance pour toute la durée de son mandat et de manière irrévocable à ses heures de délégation au profit d'un membre suppléant» (jugement attaqué, p.4, alinéa 3), le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail ;

3° que, en relevant que l'accord de partage des heures de délégation entre M. [M] et Mme [V] ne respectait pas le formalisme en ce qu'il ne comportait aucune indication sur le nombre d'heures réparties chaque mois jusqu'à la fin du mandat (jugement attaqué, p.4, alinéa 2), cependant qu'aucun formalisme n'impose cette modalité particulière de répartition des heures de délégations, le tribunal judiciaire a violé l'article L. 2315-9 du code du travail.»

Question posée : Dans une entreprise de moins de cinquante salariés, un membre suppléant du CSE peut-il être désigné délégué syndical ?

Discussion et avis

Afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions, les représentants du personnel disposent chaque mois d'heures de délégation, rémunérées par l'employeur et considérées comme du temps de travail.

Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, l'article L.2143-6 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance N°2017-1386 du 22 septembre 2017 précise que :

« Les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. »

Sauf à avoir remplacé l'expression « délégué du personnel » par celle de « membre de la délégation du personnel au comité social et économique », les modalités prévues par la loi sont similaires à celles qui étaient en vigueur avant l'ordonnance N°2017-1386 du 22 septembre 2017.

L'article L.412-11 al 3 (abrogé) devenu L.2143-6 (abrogé) prévoyait en effet :

« 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.

Comme l'indique le rapporteur, en vertu de ce texte, votre cour a jugé qu'un délégué du personnel suppléant ne pouvait pas être désigné délégué syndical en considérant que seul le mandat de délégué du personnel titulaire ouvrait droit à un crédit d'heures de délégation permettant l'exercice effectif des fonctions.

[Soc 30 octobre 2001, pourvoi n° 00-60.313](#)

[Soc., 27 mars 2013, pourvoi n° 12-20.369, Bull. 2013, V, n° 94. .](#)

Cependant, au visa de l'article 2314-30 al 1 du code du travail (abrogé) devenu l'article 2314-37 al 1 du code du travail selon lequel :

« Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour l'une des causes indiquées à la présente section ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant de la même catégorie »;

voire cour a complété sa jurisprudence et jugé que dans l'hypothèse où le délégué du personnel suppléant doit assurer le remplacement du délégué du personnel titulaire momentanément absent, le délégué du personnel suppléant assurant le remplacement peut, pour la durée de ce remplacement, être désigné comme délégué syndical.
[Soc, 20 juin 2012, pourvoi 11-61.176.](#)

Le moyen invite à aller plus loin et à revenir sur le principe formulé par votre jurisprudence en faisant valoir que l'ordonnance N°2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoit désormais la possibilité d'un partage des heures de délégation entre les membres suppléants et titulaires du CSE.

En effet, l'article L. 2315-9 du code du travail prévoit que :
«un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent».

Ces conditions de répartition sont fixées à l'article R. 2315-6 du code du travail selon lequel :
*«La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévue à l'article L. 2315-9, ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire en application de l'article R. 2314-1.
Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.»*

Dès lors, faut-il considérer que, lorsque les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE mutualisent le crédit d'heures de délégation dont ils disposent avec les membres suppléants, cette décision emporte pour ces derniers la possibilité d'être désignés comme délégué syndical ?

Il résulte du texte :

Qu'un membre suppléant de la délégation du personnel au CSE ne dispose pas d'un crédit d'heures de délégations propre attaché à son mandat mais que le membre titulaire peut l'associer à l'exercice des missions du CSE en mutualisant avec lui ses heures de délégation, sous réserve :

- d'informer l'employeur,
- de ne pas utiliser au cours d'un mois plus d'une fois et demie le crédit initial.

En conséquence, la décision de mutualiser appartient au membre titulaire et dépend de sa seule initiative. Même lorsqu'elles sont mutualisées, les heures de délégation

demeurent attachées à la personne du titulaire qui dispose de la possibilité de faire varier ou de faire cesser la répartition tous les mois.

En instituant, la faculté de répartir le crédit d'heures de délégation qui permet au membre suppléant de participer ponctuellement au CSE, le législateur n'a pas eu pour but de modifier les modalités de désignation du délégué syndical et de faire dépendre cette désignation de la décision unilatérale prise par le membre titulaire de la délégation du personnel au CSE.

La décision attaquée est conforme à la lettre et à l'esprit des textes

Je conclus au rejet du pourvoi.