



RAPPORT DE Mme SOMMÉ, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 500 du 19 avril 2023 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-23.348

Décision attaquée : 5 octobre 2021 du tribunal judiciaire de Versailles

la société Sodexo en France

C/

Mme [V] [W]

**Rapport contenant une proposition de rejet non spécialement motivé des
deuxième et troisième branches du moyen**

1 - Rappel des faits et de la procédure

Un accord relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et au dialogue social, conclu le 11 février 2019 entre, d'une part, les sociétés Sodexo santé médico social, De restauration auberge à Liens, Sodexo entreprises, Sodexo en France, Sogeres, La normande, Sagere, C'Midy, Française de restauration et services, Bretonne de restauration et services, Marseillaise de restauration et services et Thononaise de restauration et services, regroupées sous l'appellation Sodexo France, d'autre part les organisations syndicales représentatives CFDT, CFE-CGC, CGT et FO, a instauré sept établissements distincts, dont celui de [Localité 1] [Localité 2].

Aux termes de cet accord, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner des délégués syndicaux régionaux dans chaque établissement, dont le nombre dépend des effectifs de l'établissement, des délégués syndicaux nationaux, au nombre de sept par organisation syndicale représentative dans l'ensemble du périmètre, et un délégué syndical central pour chaque organisation syndicale représentative.

Pour l'établissement de [Localité 1] [Localité 2], le nombre de délégués syndicaux régionaux par organisation syndicale représentative est de douze.

A la suite des élections des membres du comité social et économique de cet établissement, dont le premier tour s'est déroulé du 8 au 18 octobre 2019, Mme [W], qui avait obtenu plus de 10% des suffrages, a été désignée déléguée syndicale régionale par le syndicat CFE-CGC. Mme [W] a renoncé ensuite à être désignée en cette qualité le 8 juin 2020. Le 9 juin suivant, le syndicat CFE-CGC a désigné l'une de ses adhérentes, Mme [I], pour la remplacer.

Le 30 juin 2021, le syndicat CFE-CGC a désigné à nouveau Mme [W] comme déléguée syndicale régionale au sein de l'établissement [Localité 1] [Localité 2] en remplacement de M. [X].

Soutenant que cette désignation était irrégulière au motif que la renonciation au droit d'être désigné délégué syndical valait pour tout le cycle électoral, par requête du 13 juillet 2021, les sociétés regroupées sous l'appellation Sodexo France (les sociétés) ont saisi le tribunal judiciaire de Versailles d'une demande d'annulation de la désignation de Mme [W] en qualité de délégué syndical régional de l'établissement [Localité 1] [Localité 2] du 30 juin 2021.

Par jugement du 5 octobre 2021, le tribunal a rejeté cette demande.

Les sociétés ont formé un pourvoi par déclaration du 12 octobre 2021 et ont déposé un mémoire ampliatif le 12 novembre suivant. Le syndicat national des métiers de la restauration collective Inova CFE-CGC (le syndicat CFE-CGC) et Mme [W] ont déposé un mémoire en défense le 29 novembre 2021.

Demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile :

- les sociétés : 3 500 euros
- le syndicat CFE-CGC et Mme [W] : 3 500 euros

2 - Analyse du moyen

Le moyen unique du moyen des sociétés fait grief au jugement de rejeter leur demande d'annulation de la désignation, en date du 30 juin 2021, de Mme [W] en qualité de délégué syndical régional par le syndicat CFE-CGC, alors :

1°/ que la renonciation d'un salarié, qui a présenté sa candidature aux dernières élections professionnelle et a obtenu au moins 10% des suffrages exprimés, à être désigné délégué syndical est définitive et vaut, en conséquence, pour toute la durée du cycle électoral restant à courir jusqu'aux prochaines élections ; que ce dernier ne peut donc revenir sur sa renonciation et être ultérieurement désigné à nouveau en qualité de délégué syndical ; qu'en considérant qu'en l'absence de précision de la loi dans un sens ou dans un autre, la renonciation d'un salarié à être désigné délégué syndical ne vaut qu'à l'occasion d'une désignation tout en perdurant tant que la personne qui y a procédé ne revient pas dessus et en validant, en conséquence, la nouvelle désignation, en date du 30 juin 2021, par le syndicat national des métiers de la restauration collective Inova CFE-CGC, de Mme [W] en qualité de déléguée syndicale régionale bien que celle-ci ait, un an plus tôt, le 8 juin 2021, expressément renoncé par écrit à être désignée déléguée syndicale, le tribunal judiciaire a violé les articles 2003 et 2007 du code civil et l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail;

2°/ **que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis**_qu'aux termes d'un formulaire prérédigé en date du 8 juin 2020, Mme [W] avait déclaré que, pour faire suite aux élections du CSE 2019 et comme le lui permettait l'article L. 2143-3 du code du travail, elle renonçait « être désigné délégué syndical »; que cette renonciation n'étant assortie d'aucune limitation de temps ou de durée était donc nécessairement définitive ; qu'en affirmant au contraire que la renonciation de Mme [W] n'était pas définitive, celle-ci pouvant revenir sur sa renonciation à l'occasion de la fin d'un mandat, le tribunal judiciaire a dénaturé l'écrit signé par cette dernière le 8 juin 2020 emportant renonciation de sa part à être désignée déléguée syndicale et violé le principe selon lequel le juge ne peut dénaturer l'écrit qui lui est soumis.

3°/ que dans leurs conclusions responsives (p.13, al.11), les exposantes avaient fait valoir que considérer que la renonciation ne serait efficace que pour la seule désignation en cours reviendrait à permettre l'organisation d'une fraude dès lors qu'il suffirait à une organisation syndicale de faire renoncer tous les candidats ayant recueilli 10%, bénéficiant d'un statut protecteur, pour pouvoir nommer en qualité de délégué syndical un adhérent, qui deviendrait lui aussi salarié protégé, puis de le faire renoncer et finalement de désigner le candidat qui avait initialement renoncé de sorte que, pour un seul mandat, de nombreux salariés bénéficieraient d'un statut protecteur; **qu'en ne répondant pas à ce moyen des exposantes, le tribunal judiciaire a violé l'article 455 du code de procédure civile.**

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

La renonciation d'un élu ou d'un candidat, ayant obtenu un score personnel aux dernières élections d'au moins 10%, au droit d'être désigné délégué syndical est-elle définitive pour la durée restant à courir du cycle électoral ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. On sait que, s'agissant de la représentativité dans l'entreprise, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a instauré le critère de l'audience électorale. L'article L. 2121-1 du code du travail, précisant que la représentativité est établie en fonction de critères cumulatifs qu'il énumère, renvoie ainsi, concernant le critère de l'audience, à l'article L. 2122-1 du même code posant la règle de l'obtention d'un score électoral d'au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

De même, depuis la loi du 20 août 2008, le délégué syndical, en vertu de la règle de légitimité électorale, ne peut être choisi que parmi les salariés qui, candidats aux dernières élections professionnelles, ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour. L'article L. 2143-3, alinéa 1^{er}, du code du travail (dans sa rédaction actuelle issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018) dispose ainsi :

« 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 ».

Néanmoins, dès 2008, le législateur a prévu une dérogation à cette règle, en prévoyant, à l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3, qu'un syndicat peut présenter un autre candidat ou un

simple adhérent s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa. Puis de nouvelles dérogations ont été successivement instituées par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, qui ont modifié cet alinéa 2 en permettant au syndicat de désigner un autre candidat ou un adhérent si aucun des candidats qu'il a présentés ne remplit la condition de score personnel de 10%, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

L'article L. 2143-3, alinéa 2, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 prévoit ainsi :

« Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au même premier alinéa, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 ».

A la suite d'une audience thématique, la Cour de cassation a précisé par **arrêt publié du 8 juillet 2020 (pourvoi n° 19-14.605)**, la portée de ces nouvelles dispositions :

4. L'article L. 2143-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, fait obligation au syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical de le choisir 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. Aux termes du deuxième alinéa de ce texte, si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa de ce texte, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33.

5. S'agissant de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail, tel qu'issu de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui disposait « S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement », la Cour, après consultation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs, a décidé que cette obligation n'a pas pour objet ou pour effet de priver l'organisation syndicale du droit de disposer du nombre de représentants syndicaux prévus par le code du travail ou les accords collectifs dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation. Elle en avait déduit que s'il n'est pas exclu qu'un syndicat représentatif puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose,

préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de cet article, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-15.807, Bull. 2013, V, n° 65).

6. Par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, le législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises.

7. Il en résulte qu'il y a lieu à nouveau de juger¹ que, s'il n'est pas exclu qu'un syndicat puisse désigner un salarié candidat sur la liste d'un autre syndicat, qui a obtenu au moins 10 % des voix et qui l'accepte librement, l'article L. 2143-3 du code du travail n'exige pas de l'organisation syndicale qu'elle propose, préalablement à la désignation d'un délégué syndical en application de l'alinéa 2 de l'article précité, à l'ensemble des candidats ayant obtenu au moins 10 %, toutes listes syndicales confondues, d'être désigné délégué syndical.

8. Par ailleurs, eu égard aux travaux préparatoires à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, la mention du même texte selon laquelle « si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées audit premier alinéa renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique fixée au deuxième alinéa de l'article L. 2314-33 », doit être interprétée en ce sens que lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'elle a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désignés délégué syndical, l'organisation syndicale peut désigner comme délégué syndical l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique.

9. Dès lors, ayant constaté que M.X..., précédent délégué syndical désigné par le syndicat, avait démissionné de ses fonctions et que les autres candidats de la liste du syndicat avaient renoncé à exercer les fonctions de délégué syndical sur le site du [...], le tribunal en a déduit à bon droit que le syndicat avait valablement désigné l'un de ses adhérents, M. Y..., en qualité de délégué syndical de l'établissement.

La Lettre de la chambre sociale (n° 5 - Mai / Juin / Juillet 2020) souligne que :

« Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise l'application des dispositions de l'article L. 2143-3 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

En premier lieu, elle réitère sa jurisprudence du 27 février 2013 (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-17.221, Bull. 2013, V, n° 66 ; Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 12-18.828, Bull. 2013, V, n° 67) en conservant un système où l'affiliation confédérale reste l'élément essentiel du vote des électeurs. Il en résulte qu'un syndicat n'a pas l'obligation, s'il n'a plus sur sa liste de candidats ayant obtenu plus de 10 % des suffrages, de proposer aux candidats des autres listes d'être désignés délégué syndical pour le représenter.

En second lieu, au regard de l'ambiguïté que pouvait recéler le deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 dans sa nouvelle rédaction, la chambre interprète le texte comme permettant de désigner un simple adhérent dès lors que tous les élus et tous

¹Cette solution ayant déjà été énoncée par la chambre sociale par un arrêt publié du 27 février 2013 (pourvoi n° 12-15.807, Bull. V, n° 65) rendu sous l'empire de l'article L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008

les candidats ayant recueilli plus de 10 % des voix renoncent à être désignés délégués syndicaux. Il en résulte qu'il faut et il suffit que tous les élus et tous les candidats attestent expressément ne pas vouloir être délégués syndicaux pour que le syndicat puisse désigner un salarié qui n'était pas présent sur la liste aux élections. Il s'agit d'une interprétation souple de l'article L. 2143-3 du code du travail, tenant compte de la volonté manifestée par le législateur de faciliter la désignation de représentants syndicaux par les syndicats représentatifs en entreprise ».

Cette jurisprudence a été confirmée à plusieurs reprises (voir notamment Soc., 16 septembre 2020, pourvoi n° 19-15.359 ; Soc., 18 novembre 2020, pourvoi n° 19-18.341 ; Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 19-60.187 ; Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 20-13.522 ; Soc., 7 juillet 2021, pourvoi n° 20-60.242).

Et par un **arrêt du 9 juin 2021 (pourvoi n° 19-24.678, publié)**, nous avons précisé que la « *renonciation des élus et candidats de l'organisation syndicale doit être **antérieure** à la désignation par celle-ci de l'un de ses adhérents ou de l'un de ses anciens élus en qualité de délégué syndical* ».

On sait par ailleurs que la périodicité de la mesure de l'audience a conduit la Cour de cassation à retenir, après consultation des partenaires sociaux, que la représentativité devait être appréciée pour toute la durée du cycle électoral de quatre ans (Soc., 13 février 2013 pourvoi n° 12-18.098, Bull. V, n° 42 ; Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-29.984, Bull. V, n° 268), y compris en cas de modification du périmètre de l'entreprise (série d'arrêts du 19 février 2014, not. pourvoi n° 13-17.445, Bull. V, n° 60; jurisprudence confirmée par Soc., 5 janvier 2022, pourvoi n° 21-13.141, P+B, rendu après rejet, dans la même affaire, de la QPC incidente par un arrêt publié du 16 juin 2021). Ainsi, La représentativité des organisations syndicales étant établie pour toute la durée du cycle électoral, un syndicat qui n'a pas participé aux dernières élections professionnelles n'est pas représentatif et ne peut procéder à la désignation d'un délégué syndical (Soc., 4 juillet 2018, pourvoi n° 17-20.710, P+B)

4.2. Au cas présent, c'est cette règle du cycle électoral qui a été invoquée à titre principal par les sociétés à l'appui de leur demande d'annulation de désignation de Mme [W] en qualité de délégué syndical régional. Les requérantes ont ainsi soutenu que la renonciation écrite du 8 juin 2020 de Mme [W] à son droit d'être désignée déléguée syndicale était définitive pour toute la durée du cycle électoral.

Le tribunal a écarté cette thèse aux motifs suivants :

« La renonciation est l'abandon d'un droit né et actuel. Il s'agit d'un acte unilatéral qui, à ce titre, n'exige aucune concession réciproque de la part de son bénéficiaire.

Il n'est donné en l'espèce, au terme de l'article [L. 2143-3, alinéa 2, du code du travail], aucune indication sur la durée de la renonciation dont les sociétés soutiennent qu'elle devrait être de la durée du cycle électoral.

Le point juridique, non tranché, est donc celui de savoir s'il est possible pour un élu ou un candidat de revenir sur sa renonciation écrite, à l'occasion d'une nouvelle désignation d'un délégué syndical suite à la fin d'un mandat, en cours de cycle électoral.

Dans l'arrêt rendu le 4 novembre 2020 [invoqué par les sociétés requérantes], la Cour de cassation devait se pencher sur la question de savoir si la condition de renonciation écrite des élus ayant obtenu 10% des suffrages visait les élus qui avaient déjà été désignés en qualité de délégué syndical à l'issue des élections [...]. Cet arrêt s'avère sans incidence sur le litige où, de fait, Mme [W] est revenue sur sa renonciation, étant à nouveau désignée déléguée syndicale par son syndicat.

Pour autant l'arrêt [du 4 novembre 2020] rappelle que par la loi du 29 mars 2018, le législateur a entendu éviter l'absence de délégué syndical dans les entreprises.

Si la renonciation à un droit peut sembler permanente, en raison du cadre dans lequel elle est habituellement pratiquée, à savoir en matière de succession, il est aussi possible de considérer, en l'absence de précision de la loi dans un sens ou dans un autre, qu'elle ne vaut qu'à l'occasion d'une désignation, tout en perdurant tant que la personne qui y a procédé ne revient pas dessus.

En l'espèce, Mme [W] est revenue sur sa renonciation à l'occasion de la fin d'un mandat. Elle a manifesté sa disponibilité auprès de son syndicat et son souhait d'être désignée.

Dès lors qu'elle remplit toujours les conditions pour être désignée et que les autres candidats aux élections qui avaient renoncé à leur droit d'être désignés ne sont pas revenus sur leur renonciation, la désignation est valable ».

La **première branche du moyen** invite la chambre à dire que la renonciation d'un salarié, qui a obtenu au moins 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, à être désigné délégué syndical, est définitive et vaut en conséquence pour toute la durée du cycle électoral restant à courir jusqu'aux prochaines élections et qu'ainsi ce dernier ne peut revenir sur sa renonciation et être ultérieurement désigné à nouveau en qualité de délégué syndical.

Dans les développements de leur mémoire ampliatif relatifs à cette première branche, les sociétés font d'abord le parallèle avec la renonciation à un droit patrimonial en soulignant que la renonciation se définit comme un acte de disposition par lequel une personne abandonnant volontairement un droit déjà né dans son patrimoine, éteint ce droit ou s'interdit de faire valoir un moyen de défense ou d'action sur cette base (G. Cornu, vocabulaire juridique, association H. Capitant, PUF 2000). Cependant il ne semble pas que le droit d'être désigné délégué syndical puisse être considéré comme un droit patrimonial.

Les sociétés se prévalent surtout de la règle du cycle électoral, en faisant valoir que le mandat d'un délégué syndical est à durée déterminée prenant fin au plus tard lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel : « *Si le mandat du délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions cessent d'être réunies (art. L. 2143-11 du code du travail), ou par la démission de l'intéressé (qui prend effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance, Soc., 9 juill. 2014, pourvoi n° 12-29.438), ou encore lorsque l'intéressé renonce à son mandat en informant l'organisation syndicale qui l'a désigné (Soc., 6 avr. 2016, pourvoi n° 14-23.198, JCP S 2016, 1209, note B. Gauriau), il prend également fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel. L'article L. 2143-11 du code du travail dispose, en effet, que « le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné ».* Un délégué syndical est donc désigné pour toute la durée du cycle électoral, la représentativité des organisations syndicales étant effectivement établie pour toute la durée du cycle électoral, même lorsque le périmètre électoral varie (Soc., 19 févr. 2014, pourvoi n° 13-20.069), de sorte que s'il renonce à son droit d'être désigné délégué syndical, postérieurement aux dernières élections professionnelles à l'issue du premier tour desquelles il a obtenu au moins 10% des suffrages exprimés, sa renonciation vaut nécessairement pour toute la durée du cycle électoral ou du moins et plus précisément celle restant à courir.

Les sociétés font encore le parallèle avec un mandat électif. « *A titre de comparaison, il avait été jugé, par exemple, s'agissant d'un délégué du personnel, et donc d'un élu,*

qu'en application de l'article L. 420-18 du code du travail alors en vigueur que lorsque les fonctions d'un délégué du personnel titulaire prenaient fin, notamment par la démission de ce dernier, son remplacement était assuré par un délégué suppléant de la même catégorie qui devenait titulaire « jusqu'à l'expiration des fonctions » de celui qu'il remplaçait (Soc. 5 mai 1983, pourvoi n° 81-60.418). Dans cette hypothèse, le salarié renonçait également à se prévaloir des conséquences des résultats des dernières élections professionnelles pour être soit titulaire ou suppléant. [...] la jurisprudence sur la renonciation définitive d'un salarié à honorer son mandat d'élu peut aisément recevoir application dans le cas d'un salarié ayant un mandat désignatif : pour cette raison encore, la renonciation visée à l'article L. 2143-3 du code du travail ne peut donc qu'être définitive » (cf. MA, p. 6).

En sens contraire, le syndicat CFE-CGC et Mme [W] insistent sur les différences entre le mandat syndical et le mandat électif : « Il existe [...] une décorrélation entre le début du mandat et la date de proclamation des résultats électoraux : le mandat du délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné, en vertu de l'article L. 2143-11 du code du travail. Le mandat du délégué syndical ne peut donc excéder la durée des mandats des membres du comité social et économique (...). Néanmoins le mandat peut être donné en cours de cycle et peut être ôté avant le terme de ce cycle électoral. D'autre part, le délégué syndical conserve son mandat jusqu'à ce que le syndicat qui l'a désigné décide, éventuellement, de le remplacer ou jusqu'à ce qu'il décide de démissionner de son mandat ou de son emploi [...]. Le mandat du délégué syndical [...] doit être [...] distingué du mandat électif, qui en cas de révocation ou de démission est définitif et ne pourra être recouvré par le salarié élu. D'ailleurs la loi n'a pas prévu de suppléant, aussi en cas d'empêchement du délégué syndical, et si l'organisation syndicale souhaite remédier à cet empêchement, il lui faut procéder à une nouvelle désignation d'un salarié remplissant les conditions légales pour devenir délégué syndical. Également, et contrairement au mandat électif, la désignation d'un délégué syndical n'intervient pas nécessairement juste après les élections et il peut y mettre un terme également avant la fin du cycle électoral. Ainsi, de nouveaux mandats de délégués syndicaux peuvent intervenir à tout moment au cours du cycle électoral dès lors que le quota de délégués n'est pas atteint. En effet, contrairement à un mandat électif qui intervient au début du cycle électoral, celui de délégué syndical peut être renouvelé à différentes reprises au cours de ce même cycle. Un délégué syndical ayant démissionné de son mandat peut également le recouvrer. C'est donc à chaque désignation que l'ensemble des conditions de désignation doivent être vérifiées. Ainsi, pour pouvoir se référer à la règle supplétive de désignation d'un salarié n'ayant pas obtenu 10% des voix au dernier suffrage, il faut vérifier si les autres potentiels candidats à la désignation ayant eux obtenu 10% des voix renoncent à leur droit. De ce fait à chaque désignation successive d'un adhérent n'ayant pas obtenu 10% des voix les adhérents titulaires de 10% qui ont renoncé au moment d'une précédente désignation à leur droit peuvent manifester leur souhait d'être désignés. Ainsi, un salarié qui aurait renoncé à un instant donné à être mandaté pourrait plus tard si un mandat se libère souhaiter exercer ce mandat de délégué.

Les défenseurs affirment encore qu'« exiger que la renonciation s'impose pour la durée totale du cycle électoral serait totalement incompatible avec la nature même du mandat syndical qui évolue et émane de l'organisation syndicale. Le fait que la règle supplétive crée une forme de « priorité » et une « supplétivité » n'est valable qu'au moment de la désignation mais ne saurait être opposée durant tout le cycle. A défaut, le mandat de délégué syndical serait réduit aux conditions d'exercice du mandat électif ce qui n'était pas l'esprit du législateur » (cf. MD, p. 9 et 10).

Il est certain que depuis la loi du 20 août 2008, le mandat de délégué syndical est à durée déterminée, conditionné à l'obtention d'un score électoral de 10%, tant pour l'accès à la représentativité de l'organisation syndicale mandataire que pour la désignation du salarié. La chambre sociale en a tiré les conséquences en énonçant que le mandat de délégué syndical prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise (Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.347, Bull. 2010, V, n° 58 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, Bull. V, n° 188), ce terme ayant été repris par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 à l'article L. 2143-11, alinéa 1^{er}, du code du travail². Le mandat de délégué syndical devient donc caduc à chaque échéance électorale.

Le mandat de délégué syndical cesse cependant également lorsque le syndicat ayant procédé à la désignation procède à sa révocation, ou encore lorsque le délégué syndical met fin de façon anticipée à son mandat en informant l'organisation syndicale qui l'a désigné de sa renonciation (Soc., 6 avril 2016, pourvoi n° 14-23.198, Bull. V, n° 69), la démission du salarié de son mandat de délégué syndical prenant effet, à l'égard de l'employeur, à la date à laquelle cette démission est portée à sa connaissance (Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 12-29.438, Bull. 2014, V, n° 190), ou encore par l'effet du départ du salarié de l'entreprise, qui entraîne, de plein droit, la cessation du mandat (Soc., 30 juin 1971, pourvoi n° 70-60.201, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale n° 499). On rappellera que dans toutes ces hypothèses, une nouvelle désignation est nécessaire si l'organisation syndicale souhaite remplacer le salarié précédemment désigné, puisqu'à la différence du représentant élu, le délégué syndical n'a pas de suppléant.

On ajoutera que les parties s'opposent sur la portée d'un arrêt diffusé de notre chambre du 4 novembre 2020 (pourvoi n° 19-60.187). Dans cette affaire, pour censurer le jugement ayant annulé la désignation d'un adhérent en qualité de second délégué syndical (auquel le syndicat qui l'avait désigné avait droit compte tenu des effectifs de l'entreprise), la chambre, après avoir rappelé les conditions d'application des dérogations prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 du code du travail, telles qu'énoncées dans son arrêt précité du 8 juillet 2020, a jugé :

7. Après avoir constaté que lors des élections professionnelles, la FEC-FO avait obtenu quatre élus remplissant la condition de score personnel de 10 % au premier tour, que trois d'entre eux avaient renoncé par écrit à la possibilité d'être désigné délégué syndical, que la quatrième élue avait été désignée en qualité de délégué syndical, que la désignation litigieuse d'un simple adhérent permettait au syndicat de désigner le deuxième délégué syndical auquel il avait droit, le jugement retient qu'une élue du syndicat ayant réuni 10 % des suffrages a ainsi déjà été désignée en qualité de délégué syndical, n'a pas été démise de ce mandat depuis et n'a pas renoncé à cette possibilité de désignation et que la désignation d'un second délégué syndical, sans respecter l'obligation que l'ensemble des élus du syndicat renonce à être désigné délégué syndical, doit être annulée sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens exposés par la société.

8. En statuant ainsi, alors qu'il avait constaté que, sur l'ensemble des élus du syndicat remplissant la condition de score personnel de 10 %, l'une avait été désignée avant la désignation litigieuse et que les autres avaient renoncé à la

²Qui dispose : « Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné ».

possibilité d'être désigné, ce dont il résultait que le syndicat pouvait se prévaloir de la renonciation de ces élus pour désigner le second délégué syndical auquel il avait droit parmi les autres candidats ou, à défaut, ses adhérents, le tribunal, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé.

La chambre a donc considéré qu'un nouvel écrit de renonciation des élus ayant déjà renoncé à leur droit d'être désigné délégué syndical n'était pas nécessaire et que l'élue ayant déjà été désignée en cette qualité n'avait elle-même pas à établir une telle renonciation, compte tenu du droit du syndicat à désigner un second délégué syndical.

Il ne peut cependant être déduit de ce précédent que la chambre ait retenu, même implicitement, le caractère définitif, pour toute la durée du cycle électoral restant à courir, de la renonciation d'un élu ou d'un candidat à son droit d'être désigné délégué syndical.

Il appartiendra à la chambre de dire si le tribunal doit être approuvé en ce qu'il a retenu, pour débouter les sociétés de leur demande d'annulation de la désignation de Mme [W] en qualité de déléguée syndicale régionale, que celle-ci avait pu revenir sur sa renonciation antérieure à ce droit ou si, à l'inverse, une telle renonciation vaut pour toute la durée du cycle électoral en sorte que l'intéressée ne pouvait plus faire valoir ultérieurement son droit d'être désignée déléguée syndicale.

La **deuxième branche du moyen** est prise d'un grief de dénaturation par le tribunal de l'écrit par lequel Mme [W] a renoncé, le 8 juin 2020, à être désignée déléguée syndicale. Il est soutenu que cette renonciation qui n'était assortie d'aucune limite dans le temps était nécessairement définitive.

La renonciation litigieuse est un document pré-rempli, complété avec les mentions manuscrites des nom et prénom de Mme [W], de la date et de la signature de l'intéressée, libellé comme suit :

« Pour faire suite aux élections CSE 2019 et comme me le permet l'article L. 2143-3, je soussigné Mme [W] [V], renonce à être désigné délégué syndical.

Signature

Date : 08/06/2020 ».

Suivent le rappel des dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article L. 2143-3 du code du travail et la mention pré-remplie *« Pour faire valoir ce que de droit ».*

Le document litigieux ne comporte aucune précision sur la durée de la renonciation; il ne peut donc en être déduit que celle-ci était définitive. **Par conséquent le jugement n'encourt pas le grief de dénaturation invoqué par le moyen, qui pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivé comme n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.**

La **troisième branche** invoque un défaut de réponse à conclusions, en ce que le tribunal n'aurait pas répondu au moyen des sociétés ayant fait valoir que considérer que la renonciation ne serait efficace que pour la seule désignation en cours reviendrait à permettre l'organisation d'une fraude visant à faire bénéficier plusieurs salariés d'un statut protecteur pour un seul mandat.

Sur ce point, les conclusions des sociétés contenaient les développements suivants (p. 13 et 14) :

« En quatrième lieu, considérer que la renonciation ne serait efficace que pour la seule désignation en cours, ce que ne précise même pas la renonciation de Madame [W], reviendrait à permettre l'organisation d'une fraude.

Il suffirait à une organisation syndicale de faire renoncer tous les candidats ayant recueilli 10% (bénéficiant d'un statut protecteur) pour pouvoir nommer en qualité de délégué syndical un adhérent, qui deviendrait lui aussi salarié protégé, puis de le faire renoncer et finalement désigner le candidat ayant recueilli 10% qui avait initialement renoncé.

De la sorte, pour un seul mandat, de nombreux salariés bénéficieraient du statut protecteur.

Ce détournement, introduit par l'hypothèse d'une renonciation éphémère, n'est conforme ni à la philosophie du législateur, ni à la rédaction du texte ».

Si la chambre considérait que l'invocation d'une éventuelle possibilité de fraude s'analysait non en un moyen mais en une simple argumentation à laquelle le tribunal n'était pas tenu de répondre, le moyen, pris en sa troisième branche, pourrait faire l'objet d'une décision de rejet non spécialement motivé, comme n'étant pas de nature à entraîner manifestement la cassation.