



**AVIS de Mme CANAS,
AVOCATE GÉNÉRALE**

Arrêt n° 539 du 21 mai 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-21.640

**Décision attaquée : 25 septembre 2023 de le tribunal de proximité
d'Asnières-sur-Seine**

la fédération Inova CFE-CGC

C/

la société Amrest Opco

Le présent pourvoi pose la question de savoir si le caractère catégoriel d'une organisation syndicale représentative a une incidence sur la détermination du nombre de délégués syndicaux qu'elle peut désigner.

1. La société Amrest Opco, qui a pour activité l'exploitation et la gestion d'établissements de restauration rapide, est dotée d'un comité social et économique central et de trois comités sociaux et économiques d'établissement (le CSE zone [Etablissement 1], le CSE zone [Etablissement 2] et le CSE zone [Etablissement 3]).

À l'issue des dernières élections professionnelles, la fédération Inova CFE-CGC a été reconnue syndicat représentatif catégoriel au niveau de l'entreprise et au niveau de chacun de ses trois établissements.

Le 23 juin 2023, le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC a désigné M. [Y] [E], qui relève de l'établissement [Etablissement 3], en qualité de délégué syndical central et M. [S] [X] en qualité de délégué syndical de cet établissement.

Soutenant que, compte tenu de l'effectif de la catégorie de personnel représentée par ce syndicat et de l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical central devait nécessairement également exercer les fonctions de délégué syndical d'établissement, la société Amrest Opco a saisi le tribunal de proximité d'Asnières-sur-Seine aux fins d'annulation de la désignation de M. [X].

Par jugement du 25 septembre 2023, le tribunal a accueilli cette demande.

Le 9 octobre 2023, la fédération Inova CFE-CGC, le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC et M. [X] ont formé un pourvoi, au soutien duquel ils présentent un moyen unique de cassation, articulé en deux branches.

2. La seconde branche du moyen, tirée d'un manque de base légale au regard de l'article L. 2314-1 du code du travail, pourra à mon sens être aisément écartée.

Elle repose en effet sur le postulat selon lequel le tribunal aurait retenu que l'employeur avait, lors des précédentes élections, unilatéralement décidé d'autoriser la désignation de délégués syndicaux en surnombre par rapport aux dispositions légales.

Or le tribunal a au contraire exclu l'existence d'une telle décision, estimant souverainement que « *les parties défenderesses n'établissent pas qu'il y ait eu une volonté expresse de l'employeur de déroger au nombre de délégués syndicaux d'établissement pouvant être désignés ou d'admettre un délégué syndical central qui n'était pas délégué syndical d'établissement* » (jugement attaqué, p. 7, dernier §).

Le grief manque donc en fait et pourrait dès lors faire l'objet, comme le propose Mme la conseillère rapporteure, d'un **rejet non spécialement motivé** en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

3. La première branche du moyen, tirée quant à elle d'une violation des articles L. 2143-12 et R. 2143-1 du code du travail, pose en revanche une question de droit qui n'a pas encore été tranchée par la Cour de cassation et qui peut être formulée en ces termes : pour déterminer le nombre de délégués syndicaux qu'un syndicat catégoriel représentatif peut désigner, faut-il prendre en considération l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement ou, comme l'a jugé en l'espèce le tribunal, l'effectif de la catégorie de personnel que ce syndicat a vocation à représenter ?

3.1. Dans le prolongement de la position commune du 9 avril 2008¹, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a profondément modifié les conditions de la représentativité syndicale, qui ne repose plus sur une présomption mais est déterminée d'après des critères cumulatifs, parmi lesquels figure le critère central de l'audience électorale.

Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, l'article L. 2122-1 du code du travail pose ainsi en principe qu'une organisation syndicale est représentative si elle a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE). Pour procéder à ce calcul, doivent être pris en compte les suffrages exprimés par l'ensemble des salariés de l'entreprise, tous collèges confondus².

Toutefois, **le législateur a institué une règle dérogatoire pour les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale** (en pratique, à la CFE-CGC) : conformément à l'article L. 2122-2 du code du travail, le seuil de 10 % des suffrages exprimés s'apprécie alors dans le ou les seuls collèges où une telle organisation a statutairement vocation à présenter des candidats.

Cette faveur accordée aux syndicats catégoriels affiliés – car il est plus facile de remplir le critère d'audience électorale au niveau du collège correspondant à la catégorie de salariés que l'on représente que par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise – est interprétée strictement par la Cour de cassation. Ainsi, pour admettre le caractère catégoriel d'un syndicat et, par suite, le faire bénéficier de cette règle spécifique d'appréciation du critère de l'audience électorale, la chambre sociale prend en considération non seulement ses statuts, mais aussi son comportement électoral, c'est-à-dire le ou les collèges dans lesquels il a effectivement présenté des candidats. Elle refuse donc le bénéfice de cette règle à un syndicat de cadres, affilié à la CFE-CGC, mais qui a présenté une liste de candidats dans le premier collège³. Ne peut pas plus en bénéficier un syndicat qui n'est pas statutairement catégoriel (c'est-à-dire dont les statuts lui donnent vocation à présenter des candidats dans tous les collèges), quand bien même il n'aurait présenté des candidats que dans certains collèges⁴.

¹ La « Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme » a été signée par la Confédération générale du travail (CGT), la Confédération française démocratique du travail (CFDT), le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

² Soc., 12 avril 2012, pourvoi n° 11-22.289, 11-22.408, Bull. 2012, V, n° 125.

³ Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 11-60.135, Bull. 2012, V, n° 42.

⁴ Soc., 27 mars 2013, pourvoi n° 12-22.733, Bull. 2013, V, n° 93 ; Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 14-11.428, 14-11.317, Bull. 2014, V, n° 234.

Par ailleurs, le législateur a instauré des règles particulières de mesure de l'audience électorale en faveur des syndicats de journalistes⁵ et des syndicats de pilotes de ligne⁶ lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour ces catégories professionnelles au sein de l'entreprise de presse ou de l'entreprise de transport et de travail aériens : le seuil de 10 % des suffrages exprimés s'apprécie alors également dans ce seul collège.

3.2. Ces règles de représentativité spécifiques ont une incidence sur le droit à la négociation collective des organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle et, partant, sur la validité des accords d'entreprise ou d'établissement qu'elles concluent.

Ainsi, conformément au premier alinéa de l'article L. 2232-13 du code du travail, leur représentativité ne leur confère le droit de négocier que des dispositions applicables à la catégorie de salariés qu'elles ont statutairement vocation à représenter. Cette capacité de négociation limitée, qui constitue en quelque sorte la contrepartie de l'avantage accordé aux syndicats catégoriels pour la détermination de leur représentativité, découle du principe de spécialité statutaire énoncé par l'article L. 2131-1 du code du travail : « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts* ».

Mais, lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, l'appréciation de sa validité est soumise à un régime de faveur : en application du deuxième alinéa de l'article L. 2232-13 du code du travail, la validité de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, alors que l'article L. 2232-12 du même code subordonne la validité des accords intercatégoriels à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus.

Ces dispositions ne font pas obstacle à ce qu'un syndicat représentatif catégoriel signe, avec des syndicats représentatifs intercatégoriels, un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel. Mais la Cour de cassation a jugé que les conditions de validité de cet accord s'apprécient alors en tenant compte de son audience électorale rapportée à l'ensemble des collèges électoraux⁷. En revanche, en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut pas négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien

⁵ Article L. 7111-7 du code du travail.

⁶ Article L. 6524-3 du code des transports. L'article L. 6524-2 du même code prévoit qu'un tel collège spécial doit être créé lorsque le nombre de PNT est au moins égal à 25 au moment de la mise en place ou du renouvellement du CSE.

⁷ Soc., 31 mai 2011, pourvoi n° 10-14.391, Bull. 2011, V, n° 134.

même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure au seuil fixé pour sa validité⁸. Le principe de spécialité statutaire prévaut, en ce cas, sur l'audience du syndicat.

3.3. Ces règles dérogatoires d'appréciation de la représentativité des syndicats catégoriels ont-elles également une incidence sur la détermination du nombre de délégués syndicaux qu'ils peuvent désigner ?

On sait que, dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, chaque organisation syndicale représentative constituant une section syndicale peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur⁹. En application du principe de spécialité statutaire, elle ne peut cependant procéder à cette désignation « *que dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par ses statuts, peu important son adhésion à une organisation reconnue représentative au plan national et interprofessionnel* »¹⁰.

Conformément aux articles L. 2143-12 et R. 2143-1 à R. 2143-3 du code du travail, le nombre de délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé comme suit : un délégué pour les entreprises ou établissements dont l'effectif des salariés est compris entre 50 et 999 ; deux délégués lorsque cet effectif est compris entre 1 000 et 1 999 ; trois délégués lorsqu'il est compris entre 2 000 et 3 999 ; quatre délégués de 4 000 à 9 999 salariés ; et, enfin, cinq délégués au-delà de 9 999 salariés.

Par ailleurs, l'article L. 2143-5 du code du travail prévoit que, dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut en outre désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, les syndicats peuvent également désigner un délégué syndical central, mais ils doivent le choisir parmi les délégués syndicaux d'établissement.

Selon une jurisprudence constante, une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent, sauf accord collectif plus favorable, désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi¹¹. La

⁸ Soc., 2 juillet 2014, pourvoi n° 13-14.662, 13-14.622, Bull. 2014, V, n° 170. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a également rappelé que « *les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats intercatégoriels, tant au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective* ».

⁹ Article L. 2143-3 du code du travail. Le délégué syndical doit en principe être choisi 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 CSE.

¹⁰ Soc., 11 février 2009, pourvoi n° 08-60.440, Bull. 2009, V, n° 46.

¹¹ Soc., 29 octobre 2010, pourvoi n° 09-67.969, 09-68.207, Bull. 2010, V, n° 250.

chambre sociale déroge cependant à ce principe « *de l'unicité de représentation syndicale par tendance* »¹² pour les syndicats de pilotes de ligne – qui, ainsi qu'il a été dit plus haut, sont des syndicats catégoriels bénéficiant de règles de représentativité spécifiques – afin qu'ils puissent disposer d'un représentant qui leur soit propre. Elle a ainsi jugé que « *l'acquisition de la qualité d'organisation syndicale représentative par un syndicat représentant le personnel navigant technique résultant de l'application des dispositions combinées des articles L. 6524-2 et L. 6524-3 du code des transports emporte nécessairement le droit à une représentation propre de ce syndicat qui ne se confond pas avec celle dont peut disposer un syndicat inter-catégoriel affilié à la même confédération* »¹³. Elle en a déduit qu' « *un syndicat représentant le personnel navigant technique [...] peut désigner un nombre de délégués syndicaux au moins égal à un et correspondant à l'effectif de la catégorie de personnel qu'il représente [...] sans que cette ou ces désignations ne s'imputent sur le nombre de délégués syndicaux dont peut disposer, en fonction de l'effectif total de l'entreprise, un syndicat inter-catégoriel affilié à la même confédération* »¹⁴.

Ainsi, après avoir reconnu aux syndicats de pilotes de ligne un droit à une représentation propre, la Cour de cassation a précisé que le nombre de délégués syndicaux désignés par eux doit être fixé en fonction du nombre de salariés faisant partie de la catégorie de personnel qu'ils représentent, et non de l'effectif total de l'entreprise. Comme l'a souligné un auteur, cette solution est « *en tous points conforme avec le principe de spécialité qui est appliqué aux syndicats catégoriels dont les statuts, qui ne visent qu'une catégorie particulière de salariés, guident le régime particulier auquel ils sont soumis* », ce qui pourrait selon lui amener à « *s'interroger sur l'opportunité d'étendre le raisonnement à tous les syndicats catégoriels représentatifs et à la détermination du nombre des délégués syndicaux que ceux-là peuvent désigner* »¹⁵.

En effet, si le législateur a institué, au bénéfice des syndicats catégoriels, des conditions spécifiques d'acquisition de la représentativité tout en leur conférant, en application du principe de spécialité statutaire, une capacité limitée à participer à la négociation collective, ce même principe doit à mon sens conduire la chambre sociale à juger que le nombre de délégués syndicaux s'apprécie, pour ces syndicats, en fonction de l'effectif de la catégorie de personnel qu'ils ont statutairement vocation à représenter, et non, comme le soutient le moyen, en fonction de l'effectif global de l'entreprise ou de chaque établissement distinct.

¹² Selon l'expression de Jean-Maurice Verdier, in *Le droit syndical dans l'entreprise*, Dalloz, 1979.

¹³ Soc., 28 novembre 2012, pourvoi n° 11-61.192, Bull. 2012, V, n° 310 ; Soc., 25 janvier 2016, pourvoi n° 14-26.919.

¹⁴ Soc., 29 mai 2019, pourvoi n° 18-19.675, publié ; voir également, dans le même sens, Soc., 28 novembre 2012 et 25 janvier 2016, précités.

¹⁵ Bertrand Ines, « Délégués syndicaux : désignation par deux syndicaux catégoriel et intercatégoriel affiliés à la même confédération », *Dalloz Actualité*, 20 décembre 2012.

Certes, ni l'article L. 2143-12 du code du travail ni les articles R. 2143-1 à R. 2143-3 du même code n'opèrent une telle distinction et la solution proposée va donc au-delà de la lettre de ces textes. Mais elle s'inscrit dans la ligne de la jurisprudence précitée et est à mon sens conforme à l'intention du législateur de limiter l'exercice des prérogatives dont bénéficient les syndicats catégoriels représentatifs au champ professionnel déterminé par leurs statuts.

3.4. Dès lors, **en l'espèce**, c'est à bon droit que, pour annuler la désignation par le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC de M. [X] en qualité de délégué syndical de l'établissement [Etablissement 3], le tribunal a retenu que « *le syndicat catégoriel ne voit pas sa représentativité appréciée, ni celle du candidat désigné en fonction de l'effectif total de l'entreprise ou de l'établissement, mais en fonction de l'effectif de la catégorie (ou des catégories) de personnel qu'il représente, en l'espèce les deuxième et troisième collèges* » et que « *le nombre de délégués syndicaux pouvant être désigné s'apprécie également au regard du ou des mêmes collèges, correspondant à la section syndicale* » (jugement attaqué, p.7, § 2).

Ayant constaté que l'effectif de la société Amrest Opco était inférieur à 2 000 salariés et que l'établissement d'[Etablissement 3] comptait 278,92 salariés équivalents temps plein relevant des deuxième et troisième collèges, il en a exactement déduit qu'en application de l'article R. 2143-2 du code du travail, le syndicat catégoriel en cause ne pouvait désigner qu'un seul délégué syndical d'établissement lequel, conformément à l'article L. 2143-5 du même code, devait également exercer les fonctions de délégué syndical central.

La première branche du moyen n'est donc pas fondée.

Au regard de l'ensemble de ce qui précède, je conclus au rejet du pourvoi.