



**RAPPORT DE Mme ARSAC,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDIAIRE**

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

Rapport comportant :

- une proposition de rejet non spécialement
motivé de la seconde branche du moyen**
- et une proposition de cassation sans renvoi en cas de cassation sur
la première branche du moyen, conformément aux articles L411-3 alinéa 2 du
code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.**

1 - Rappel des faits et de la procédure

La société Amrest Opco (la société) comprend trois établissements distincts. Elle 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].

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

Par lettres recommandées du 23 juin 2023, le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC (le syndicat) a désigné M. [E], qui appartient à l'établissement [Etablissement 3], en qualité de délégué syndical central et M. [X], qui appartient également à l'établissement [Etablissement 3], en qualité de délégué syndical d'établissement.

Le 7 juillet 2023, la société a saisi le tribunal aux fins d'annulation de la désignation de M. [X].

Par jugement du 25 septembre 2023, le tribunal de proximité d'Asnières sur Seine a :

- déclaré le syndicat nationale des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC recevable en son intervention à titre principal,
- annulé la désignation de M. [X] en qualité de délégué syndical de l'établissement [Etablissement 3] opérée par le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC le 23 juin 2023,
- dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 9 octobre 2023, la fédération Inova CFE-CGC, M. [X] et le syndicat national des métiers de la restauration rapide Inova CFE-CGC ont formé un pourvoi en cassation, dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire.

Ils ont déposé leur mémoire ampliatif le 9 novembre 2023. Celui-ci comporte une demande de 3500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société a déposé son mémoire en défense le 24 novembre 2023 dans les formes de la procédure avec représentation obligatoire. Celui-ci comporte une demande de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Un mémoire complémentaire a été déposé le 26 avril 2024.

La procédure semble régulière.

2 - Analyse succincte du moyen

La fédération, le syndicat et le salarié font grief au jugement d'annuler la désignation du salarié en qualité de délégué syndical, alors :

1°/ qu'en application des articles L. 2143-12 et R. 2143-1 du code du travail, le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est calculé en fonction de l'effectif des salariés, de l'entreprise ou, dans

les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct, cette règle s'appliquant à l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement, sans qu'il n'y ait donc lieu de se référer à l'effectif concerné par les statuts du syndicat, exclusivement utilisé pour apprécier la représentativité d'une organisation syndicale catégorielle en application de l'article L.2122-2 du code du travail ; qu'en l'espèce, en retenant 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, de sorte que les seuils de représentativité que ce soit au niveau du syndicat, comme au niveau du candidat susceptible d'être désigné sont appréciés exclusivement au regard du collège concerné, ce qui implique donc que le nombre de délégués syndicaux pouvant être désigné s'apprécie également au regard du ou des mêmes collèges, correspondant à la section syndicale, puis en énonçant que, l'établissement [Etablissement 3] comprend pour les collèges 2 et 3, correspondant au champ catégoriel du syndicat INOVA CFE-CGC, un total de 278,92 salariés ETP, entre 50 et 999 salariés, ce qui permet la désignation d'un seul délégué syndical pour le syndicat CFC-CGC, l'entreprise comprenant moins de 2 000 salariés de sorte que conformément au dernier alinéa de l'article L2143-5 du code du travail précité, le délégué syndical central doit être un délégué syndical d'établissement, d'où il ressort que le même jour, la Fédération CFE-CGC ayant désigné un délégué syndical central, exerçant au sein de l'établissement [Etablissement 3], est irrégulière la désignation par le syndicat un délégué syndical d'établissement au sein de l'établissement [Etablissement 3], le tribunal de proximité a violé les dispositions susvisées ;

2°/ que lorsque l'employeur a décidé unilatéralement de l'augmentation du nombre de délégués syndicaux par rapport aux seuils légaux, il peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont pas cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et à la condition d'en avoir informé préalablement les syndicats concernés conformément à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière ; qu'en l'espèce, le tribunal a retenu qu'il ressort des échanges produits partiellement entre l'employeur et des organisations syndicales concurrentes au cours du présent cycle électoral que l'employeur a contesté des désignations qu'il estimait en surnombre, les organisations syndicales procédant par elle-même au retrait des désignations, ce qui montre d'une part l'action égalitaire de l'employeur en refusant ce surnombre, d'autre part que ces organisations estimaient l'absence d'accord de l'employeur établi ou avoir été suffisamment prévenue du retrait de cette dérogation ; qu'en statuant ainsi sans analyser les documents de la cause sur lesquels il prétendait se fonder et alors qu'ils étaient relatifs au même cycle électoral de 2023 et ne concernaient pas le syndicat Inova CFE CGC, mais les syndicats CGT, SUD et Force Ouvrière, de sorte que le principe de loyauté devant entourer le retrait de la décision unilatérale de l'employeur ne pouvait être regardé comme ayant été respecté à l'égard du syndicat Inova CFE CGC, le tribunal a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.2314-1 du code du travail.

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

Prise en compte du caractère catégoriel du syndicat représentatif pour la détermination du nombre de délégués syndicaux qu'il peut désigner.

Décision de l'employeur de revenir au régime légal en ce qui concerne le nombre de représentants syndicaux au comité d'entreprise. Existence d'un engagement unilatéral.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4. 1. Sur la seconde branche : la question du respect du principe de loyauté - Proposition de rejet non spécialement motivé

L'article L. 2314-1 du code du travail dispose que :

« Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité ».

Si un employeur souhaite mettre fin à une décision unilatérale d'autoriser la désignation de délégués ou représentants syndicaux en nombre supérieur à celui prévu par la loi, il ne peut le faire qu'à la double condition, d'une part, de respecter le principe d'égalité de traitement et, d'autre part, de prévenir au préalable tous les syndicats concernés.

Notre chambre a ainsi jugé, dans plusieurs arrêts du 4 mars 2009 (pourvois n° 08-60.436, n° 08-60.401, n° 08-60.411, Bull. V, n° 62), que : *« ni un usage de l'entreprise ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales relatives au nombre des délégués syndicaux ; qu'il s'ensuit que l'employeur qui décide unilatéralement d'autoriser la désignation de délégués syndicaux alors même que la condition d'effectif n'est pas remplie, peut unilatéralement décider de revenir à l'application des textes légaux qui n'ont cessé d'être applicables, sous réserve de ne pas méconnaître le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et, pour répondre à l'exigence de loyauté qui s'impose en la matière, de les en informer préalablement ».*

Il en résulte que l'employeur est tenu d'informer à l'avance l'ensemble des syndicats qu'il s'opposera à toute désignation d'un délégué ou représentant syndical surnuméraire par rapport aux dispositions légales s'il avait antérieurement décidé de manière unilatérale d'admettre la désignation de délégués ou représentants syndicaux

en surnombre par rapport aux dispositions légales, une telle décision étant créatrice de droit pour les syndicats.

La présente affaire pose cependant la question de l'existence même d'un engagement unilatéral de l'employeur, le tribunal l'ayant écartée faute de démonstration d'une volonté expresse de l'employeur.

On sait que, sauf interdit légal, l'employeur a, dans le cadre de son pouvoir de direction, la capacité de prendre des engagements unilatéraux à l'égard de tout ou partie des salariés de l'entreprise. Un engagement unilatéral peut également avoir pour bénéficiaires syndicats, représentants syndicaux ou instances de représentation du personnel. S'ils peuvent être établis par tout moyen par ceux qui s'en prévalent, encore faut-il que ressorte effectivement la volonté « claire et non équivoque » de l'employeur de s'engager (Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 19-21.772, 19-21.771, 19-21.773, 19-21.775, 19-21.776, 19-21.778, 19-21.779).

Au cas présent, le mémoire ampliatif soutient que, au-delà d'un accord prenant la forme d'un protocole préélectoral, un engagement unilatéral de l'employeur peut prévoir la désignation d'un nombre de délégués syndicaux au-delà des seuils légaux. Si l'employeur peut unilatéralement remettre en cause cet engagement, en limitant le nombre de délégués au strict respect des dispositions du code du travail, il doit le faire dans le respect du code du travail et en informant préalablement les organisations syndicales concernées au nom du principe de loyauté. Le mémoire fait valoir que ces exigences n'ont pas été respectées en l'espèce, le tribunal ayant retenu une remise en cause, régulière de cette décision, en ce que les organisations syndicales concurrentes du syndicat exposant en avaient été informés, sans pour autant constater que le syndicat INOVA CFE CGC en avait été informé dans le respect de l'exigence de loyauté s'imposant à l'employeur.

Le mémoire en défense soutient que le fait pour l'employeur de s'être abstenu, par erreur ou ignorance, de contester la désignation de représentants syndicaux en surnombre ne peut faire naître aucun droit en faveur des organisations syndicales, conformément aux principes selon lesquels l'erreur n'est pas créatrice de droit (par ex. Soc. 22 mars 1982, n° 80-40.445, Bull. civ. V, n° 196) et qu'une erreur, même répétée, ne peut être constitutive d'un droit acquis ni d'un usage (Soc. 10 mai 1979, Bull. civ. V, n° 408 ; Soc. 9 juin 2017, n° 16-17.094). Il poursuit en indiquant que l'employeur n'a donc pas à respecter les règles de dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral pour mettre fin à une erreur.

Il affirme qu'en tout état de cause, l'exigence d'information préalable des organisations syndicales ne s'applique que lorsque l'employeur entend mettre fin à une pratique qu'il avait autorisée au cours d'un même cycle électoral, les pratiques développées au cours d'un précédent cycle électoral devenant caduques lors des élections qui le clôturent.

Il soutient ensuite que le moyen manque en fait dès lors que le tribunal n'a pas retenu de décision unilatérale de l'employeur d'autoriser la désignation de délégués syndicaux en surnombre. Il relève en outre qu'au cours de la négociation du protocole d'accord préélectoral, la société avait informé l'ensemble des organisations syndicales, dont le syndicat CFE-CGC, qu'elle entendait appliquer les dispositions légales s'agissant du nombre de sièges à pourvoir au sein de chaque CSE et des moyens alloués aux

organisations syndicales, ce qui était à l'origine de l'échec des négociations, de sorte que le syndicat CFE-CGC était parfaitement informé, comme les autres syndicats, que la société n'entendait pas autoriser la désignation de délégués syndicaux en surnombre par rapport aux dispositions légales.

La motivation critiquée est la suivante :

« Il est acquis que ni la convention collective, ni un accord d'entreprise ne dérogent aux conditions légales de désignation. Les défendeurs n'invoquent pas d'usage mais une décision unilatérale de l'employeur acceptant une désignation supplémentaire. Ainsi en 2019, lors du précédent cycle électoral, les syndicat et fédération CFE-CGC avaient désigné un délégué syndical central distinct du délégué syndical d'établissement. Cependant 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. Par ailleurs, il ressort des échanges produits partiellement entre l'employeur et des organisations syndicales concurrentes au cours du présent cycle électoral que l'employeur a contesté des désignations qu'il estimait en surnombre, les organisations syndicales procédant par elle-même au retrait des désignations, ce qui montre d'une part l'action égalitaire de l'employeur en refusant ce surnombre, d'autre part que ces organisation estimaient l'absence d'accord de l'employeur établi ou avoir été suffisamment prévenue du retrait de cette dérogation ».

C'est par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis que le tribunal a constaté que les parties défenderesses n'établissaient pas qu'il y ait eu une volonté expresse de l'employeur de déroger au nombre de délégués syndicaux d'établissement.

Dès lors, en l'absence d'engagement unilatéral de l'employeur, le grief tenant à l'absence de loyauté dans le retrait d'un tel engagement n'est **pas opérant**.

La seconde branche du moyen, manifestement insusceptible d'entraîner la cassation, pourra ainsi faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

4.2. Sur la première branche : la question de la prise en compte du caractère catégoriel du syndicat représentatif pour la détermination du nombre de délégués syndicaux qu'il peut désigner

4.2.1 Les principes

L'article L. 2143-5 du code du travail dispose :

« 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 désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises.

L'ensemble des dispositions relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise. »

L'article L. 2143-12 du code du travail dispose :

« Le 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. »

L'article R. 2143-1 du même code dispose :

« Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale au titre du premier alinéa de l'article L. 2143-3 est fixé soit par entreprise, soit par établissement distinct. »

L'article R. 2143-2 du même code dispose :

« Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;*
- 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;*
- 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;*
- 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;*
- 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués. »*

La particularité de la présente affaire tient à la nature catégorielle du syndicat en cause, qui conduit à s'interroger sur l'applicabilité de ces règles générales alors que la mesure de l'audience des syndicats catégoriels répond à des principes spécifiques.

En effet, conformément aux souhaits des partenaires sociaux exprimés dans la position commune du 9 avril 2008, la loi du 20 août 2008 a prévu des règles particulières pour les syndicats catégoriels.

L'article L. 2122-2 du code du travail précise ainsi que,

« Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ».

Pour le Conseil constitutionnel, ces dispositions n'entraînent pas de rupture d'égalité car les organisations catégorielles ne se trouvent pas dans la même situation que les

autres syndicats et la différence de traitement opérée est en liaison directe avec l'objet de la loi (Cons. const., déc. 7 oct. 2010, n° 2010-42 QPC).

S'agissant précisément de l'application des dispositions dérogatoires aux seuls syndicats catégoriels affiliés à une confédération catégorielle – la CFE-CGC –, notre chambre a statué ainsi (Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 10-19.113, Bull. V, n° 216) :

« Attendu que le SNPMA fait grief au jugement d'annuler les désignations de M. X... et de Mme Y... alors, selon le moyen que :

1°/ un syndicat catégoriel est en droit de désigner un délégué syndical dès lors qu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors du premier tour des élections professionnelles au sein du collège dans lequel son statut lui donne vocation à présenter des candidats, peu important son affiliation à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle ; qu'en déniaut au syndicat SNPMA, syndicat catégoriel, le droit de désigner un délégué syndical au seul motif que n'étant pas affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle, son audience devait être mesurée non pas dans le troisième collège mais tous collèges confondus dans lesquels il n'a pas recueilli 10 % des suffrages exprimés, le tribunal d'instance a violé les articles L. 2122-2 et L. 2143-3 du code du travail ;

2°/ le SNPMA ayant recueilli plus de 10 % des suffrages au sein du troisième collège électoral dans lequel il a vocation à présenter des candidats et le procès-verbal de l'élection des membres du comité d'entreprise établissant que les docteurs X... et Y..., candidats de la liste SNPMA dans ledit collège, ont obtenu respectivement dix-sept et seize voix sur quatre vingt-quatre suffrages valablement exprimés, le tribunal d'instance ne pouvait annuler les désignations de ces candidats en qualité de délégué syndical titulaire et de délégué syndical suppléant sans s'expliquer sur les résultats obtenus par le SNPMA au sein du troisième collège dont il ressort que le SNPMA a satisfait à la condition de l'audience électorale exigée d'un syndicat catégoriel, que le tribunal d'instance a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2122-2 et L. 2143-3 du code du travail ;

3°/ en tout état de cause qu'en conditionnant la mesure de l'audience électorale du syndicat catégoriel SNPMA au sein du troisième collège à son affiliation à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle, et en considérant que faute de remplir cette condition d'affiliation, son audience électorale doit être mesurée tous collèges confondus pour désigner un délégué syndical, ce qui a pour effet de pénaliser un syndicat catégoriel non affilié, de porter atteinte à la liberté d'un syndicat d'adhérer ou non à une autre organisation syndicale et à l'égalité entre syndicats catégoriels en fonction de leur affiliation ou non à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle, le tribunal d'instance a violé ensemble les articles 5 de la convention n° 135 de l'OIT, 11 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de "homme et des libertés fondamentales, 5 et 6 de la Charte sociale européenne, 6 et 8 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946, L. 2122- 1, L. 2122-2 et L. 2143-3 du code du travail ;

4°/ l'obligation d'adhésion précitée devant être déclarée contraire à la Constitution, le jugement attaqué devra être annulé par voie de conséquence de cette déclaration d'inconstitutionnalité ;

Mais attendu que, selon qu'elles sont ou non affiliées à une confédération catégorielle nationale, les organisations syndicales catégorielles ne se trouvent pas dans la même situation ; que dès lors, les dispositions des articles L. 2121-1, L. 2122-1 et L. 2143-3 du code du travail, en ce qu'elles réservent aux organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale certaines modalités d'appréciation de la représentativité, ne méconnaissent aucune des normes européennes ou internationales visées au moyen ;

Que le moyen n'est pas fondé ; »

Pour bénéficier du régime de faveur institué par la loi du 20 août 2008, le syndicat doit avoir une véritable vocation statutaire catégorielle.

Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.659 :

« Mais attendu d'abord, que le tribunal d'instance a constaté que les statuts du syndicat CFE-CGC métiers de l'emploi ne l'autorisaient à représenter que les salariés techniciens, agents de maîtrise, cadres et cadres dirigeants des établissements de Pôle emploi et de l'UNEDIC et que la mention « quel que soit leur statut » se référait uniquement au statut public ou privé des agents ; qu'il en a déduit à bon droit que le champ statutaire du syndicat était catégoriel, peu important le contenu des tracts diffusés pendant la campagne électorale par le syndicat ;

Attendu ensuite, qu'ayant constaté que le syndicat n'avait présenté des candidats que dans les deuxième et troisième collèges, le tribunal a exactement décidé que le fait que l'accord préélectoral rattache certaines catégories de techniciens au premier collège n'avait pas d'incidence sur le droit, pour ce syndicat, à ce que le calcul des suffrages électoraux permettant de déterminer sa représentativité ne tienne compte que des résultats obtenus au sein des deuxième et troisième collèges ; »

Soc., 8 octobre 2014, pourvoi n° 14-11.317 et 14-11.428 :

« Attendu, selon le jugement attaqué (tribunal d'instance de Bobigny, 17 janvier 2014), rendu sur renvoi après cassation (Soc. 12 avril 2012, n° 11-22290 et Soc. 29 mai 2013, n° 12-27605), que le premier tour des élections des membres des comités d'établissement et des délégués du personnel de la société Air France a eu lieu le 3 mars 2011 ; que, le 16 mars 2011, le syndicat CFDT groupe Air France SPASAF a saisi le tribunal aux fins de dire que l'Union des navigants de l'aviation civile (UNAC) et le syndicat indépendant des cadres, agents de maîtrise et techniciens du groupe Air France (SICAMT-GAF), affiliés à la CFE-CGC, constituent deux syndicats distincts dont les voix ne sauraient s'additionner pour apprécier la représentativité au sein de l'entreprise ; que, sur renvoi de cassation, les syndicats CGT Air France et Sud aérien faisaient valoir que les syndicats UNAC et SICAMT GAF n'étaient pas des syndicats catégoriels et que leur représentativité devait s'apprécier tous collèges confondus ;

Sur le moyen unique du pourvoi de l'UNAC :

(...)

Mais attendu que le tribunal ayant constaté que les statuts de l'UNAC lui donnaient vocation à représenter, outre le personnel navigant technique, le personnel navigant commercial, lequel comporte des salariés ne relevant pas de la catégorie professionnelle représentée par la confédération nationale interprofessionnelle catégorielle à laquelle ce syndicat est affilié, a, peu important que ce syndicat n'ait présenté de candidats que dans certains collèges, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi des syndicats CGT Air France et Sud aérien :

(...)

Mais attendu, d'une part, que le tribunal a constaté que les statuts du syndicat SICAMT GAF ne lui donnaient vocation qu'à représenter les cadres, agents de maîtrise et techniciens au sol relevant des deuxième et troisième collèges et qu'il n'était pas établi que ce syndicat avait présenté des candidats dans le premier collège ; qu'il en a déduit à bon droit que le champ statutaire du syndicat était catégoriel, peu important le contenu des tracts diffusés pendant la campagne électorale par le syndicat ;

Attendu, d'autre part, que le tribunal a fait ressortir à bon droit que la mention des statuts prévoyant la défense des intérêts de tous les adhérents du syndicat ne faisait pas du SICAMT GAF un syndicat inter-catégoriel ; »

Notre chambre juge que lorsqu'un syndicat affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale présente, en conformité avec son champ statutaire, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collèges.

Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 11-60.135 :

« Attendu que pour débouter la Fédération Sud des activités postales et de télécommunication de sa demande en annulation de cette désignation, le tribunal retient que le SNCTPP-CGE-CGC n'ayant, au premier tour de l'élection des membres titulaires du comité d'entreprise qui s'est tenu le 8 octobre 2010, présenté de candidats que dans le collège cadres et dans le collège agents de maîtrise, il est un syndicat catégoriel dont la représentativité doit être appréciée en fonction des suffrages recueillis dans ces seuls collèges ce qui lui confère une audience au moins égale à 10% des suffrages exprimés ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il avait constaté, d'une part, qu'aux termes de ses statuts, le syndicat regroupait les cadres, cadres supérieurs ou administratifs, les agents de maîtrise, les techniciens ou assimilés, les représentants, les commerciaux, les chômeurs ainsi que les retraités, mais aussi « sous certaines conditions, les employés » et, d'autre part, que lors du second tour de l'élection qui s'est tenu le 19 novembre, il avait effectivement présenté une liste de candidats dans le premier collège, ce dont il résultait que son audience électorale, élément déterminant de sa représentativité, devait être appréciée compte tenu des suffrages exprimés lors du premier tour de l'élection tous collèges confondus et alors qu'il n'était pas contesté qu'ainsi mesurée, cette audience n'atteignait pas 10%, le tribunal a violé le texte susvisé ; »

Dans ce cas, l'application de la règle dérogatoire d'appréciation de la représentativité catégorielle est donc écartée. Elle ne trouvera à s'appliquer que si les statuts du syndicat l'autorisent à ne présenter des candidats que dans le deuxième et, s'il y a lieu, dans le troisième collège lors des élections professionnelles.

Un syndicat dont les statuts lui permettent de présenter des candidats dans tous les collèges ne peut donc invoquer les dispositions dérogatoires relatives au calcul de l'audience des syndicats catégoriels, même s'il n'a présenté de candidats que dans certains collèges (Soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-60.239 ; Soc., 27 mars 2013, pourvoi n° 12-22.733).

Des auteurs ont pu s'interroger sur les conséquences de l'application de cette méthode particulière de calcul de l'audience électorale sur la reconnaissance de la représentativité des syndicats catégoriels affiliés. Ainsi, Christophe Radé¹ écrivait-il :

« On a pu, en premier lieu, se demander si un syndicat catégoriel affilié qui serait parvenu à atteindre le seuil de 10 % dans le ou les collèges « cadres », pourrait prétendre à la qualité de syndicat représentatif pour l'ensemble des catégories de personnel, tous collèges confondus, soit par le seul fait qu'il est représentatif dans ce collège, soit parce que le total des suffrages exprimés sur son nom dans le ou les collèges « cadres » représenterait au moins 10 % de la totalité des suffrages exprimés dans l'entreprise ou l'établissement.

On a pu, en second lieu, s'interroger, sur le droit qu'aurait un syndicat catégoriel de présenter des candidats dans le premier collège et d'y faire mesurer son audience, ce qui lui permettrait

¹ C. Radé, Les syndicats catégoriels et la réforme de la démocratie sociale, *Dr.Soc.* 2010.821.

d'y atteindre le seuil des 10 % et d'apparaître alors comme représentatif tous collèges confondus, à l'instar d'un syndicat intercatégoriel.

Ces deux séries d'interrogations posent en réalité deux problèmes distincts, celui de la portée de la reconnaissance de la représentativité des syndicats catégoriels affiliés dans leur collège, lorsqu'elle a été établie conformément aux dispositions du Code du travail, et celle de l'incidence du caractère catégoriel des syndicats sur leur vocation à présenter des candidats dans le premier collège, et plus généralement à apparaître comme représentatifs pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

7. S'agissant de la portée de la reconnaissance de la représentativité des syndicats catégoriels affiliés au sein de leur(s) collège(s), les dispositions légales semblent claires. Les articles propres aux organisations syndicales catégorielles affiliées disposent que ces dernières sont représentatives à l'égard des collèges électoraux dans lesquelles leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats. Il s'agit donc clairement ici d'une règle de représentativité catégorielle qui interdit, si les mots ont un sens, de considérer que les syndicats catégoriels affiliés qui ont atteint le score de 10 % dans leur collège puissent prétendre que cette représentativité rayonnerait au-delà de ce ou ces collèges, ce qui bien entendu créerait une discrimination évidente à l'égard des syndicats intercatégoriels qui sont contraints de rapporter la preuve de leur audience pour l'ensemble des catégories de personnel(13).

8. La question de la prise en compte de l'audience des syndicats catégoriels affiliés en dehors de leur(s) collège(s) pose un problème d'une tout autre nature car elle impose de réfléchir à la fois sur le sens de l'organisation des élections professionnelles en collèges électoraux distincts(14) et sur la portée du caractère catégoriel d'un syndicat sur sa vocation à représenter et défendre les intérêts de l'ensemble des catégories de salariés.

Si, en effet, on prête à l'organisation des élections professionnelles en collèges électoraux distincts un sens fort et que l'on considère que les enjeux sont nécessairement différents selon les catégories de salariés, alors il convient d'exclure toute idée d'un rapport du résultat électoral obtenu dans un collège à l'ensemble des suffrages exprimés dans l'entreprise, tous collèges confondus, et ce même si, par hypothèse, cette méthode conduirait à établir que le syndicat concerné y a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés. En revanche, si l'on considère que cette division présente un caractère essentiellement fonctionnel et qu'un syndicat catégoriel n'est pas, par ce seul fait, inapte à représenter et défendre les intérêts de l'ensemble du personnel, alors la possibilité de rapporter le résultat à l'ensemble des suffrages exprimés dans tous les collèges doit être admise et un syndicat catégoriel autorisé à faire valoir sa représentativité dans toute l'entreprise à l'aide des sept critères légaux.

9. Il nous semble que la réponse doit être recherchée avant tout dans les textes mis en place par la loi du 20 août 2008, ce qui doit conduire à admettre l'existence d'une représentativité catégorielle restreinte.

Certes, l'article L. 2121-1 du Code du travail, qui fixe d'une manière générale les nouveaux critères de la représentativité des organisations syndicales, n'établit aucune distinction entre les types de syndicats lorsqu'il détermine la liste des sept critères qui doivent être impérativement caractérisés, et ne renvoie pas non plus expressément aux règles de mesure propres aux syndicats catégoriels(15) lorsqu'il décline l'exigence des 10 % d'audience par niveau(16), pour affirmer leur caractère dérogatoire.

Les articles consacrés à la mesure de l'audience des syndicats catégoriels affiliés, et qui suivent immédiatement l'affirmation de la règle générale de calcul déclinée par niveau, ne font pas non plus apparaître que la méthode particulière serait la seule applicable aux syndicats

catégoriels, de telle sorte qu'une application cumulative de la règle générale et de la règle particulière pourrait être envisagée, à défaut d'avoir été exclue. Il serait alors tentant de considérer que les syndicats catégoriels pourraient prouver leur représentativité au niveau de l'entreprise, tous collèges et toutes catégories confondus, à l'instar des syndicats intercatégoriels, et que s'ils n'y parviennent pas ils pourraient invoquer le bénéfice de la règle qui leur est propre et apparaître comme représentatifs uniquement dans « leur(s) » collègue(s) s'ils y ont obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés. Le législateur leur aurait reconnu, en quelque sorte, une seconde chance pour les collèges de salariés dont ils assurent singulièrement la défense et la représentation des intérêts.

Pareille analyse des textes aboutirait toutefois à une conséquence étonnante car les syndicats catégoriels affiliés jouiraient alors d'une prérogative exorbitante, celle de pouvoir jouer sur les deux tableaux (intercatégoriel et catégoriel), alors que les syndicats intercatégoriels ne le pourraient pas. La conclusion serait non seulement paradoxale mais elle créerait une discrimination à l'égard des syndicats intercatégoriels qu'on serait bien en peine de justifier(17), la doctrine s'accordant à reconnaître que l'intention des partenaires sociaux n'a pas été de donner plus de prérogatives aux syndicats catégoriels mais seulement de permettre à la CGC-CFE, et à ses affiliés, de survivre à l'exigence d'un seuil d'audience électorale de 10 %(18).

10. Il nous semble par conséquent que ces dispositions doivent s'interpréter comme créant un régime dérogatoire pour les syndicats catégoriels affiliés auquel ils ne doivent pas pouvoir se soustraire. Certes, la rédaction des textes ne fait pas assez nettement apparaître le caractère exclusif de cette méthode particulière de mesure pour les syndicats catégoriels affiliés, mais celui-ci s'évince implicitement de la situation de la règle spéciale placée immédiatement après la règle générale(19). Cette méthode de rédaction est d'ailleurs, et on ne pourra que le regretter, malheureusement assez fréquente, et pas seulement en droit du travail, le législateur exprimant, sous forme d'indicatif présent, non seulement le caractère impératif des comportements prescrits, mais également le caractère exclusif du régime mis en place(20).

Reste un dernier argument qu'il convient d'examiner, celui tiré du principe d'égalité entre les syndicats catégoriels et intercatégoriels et de la différence de traitement qui résulterait de la prise en compte du caractère catégoriel des syndicats pour leur refuser de prétendre être représentatifs dans l'ensemble de l'entreprise ou l'établissement(21). Cette différence se justifie a priori pleinement par le fait que les syndicats catégoriels ont librement choisi de cantonner leur vocation à une seule catégorie de salariés, et que cette différence de situation justifie pleinement la différence de traitement qui en résulte(22). »

Ylias Ferkane², fait, quant à lui, l'analyse suivante : « Si la licéité des dispositions qui organisent les conditions d'appréciation d'une «représentativité catégorielle » justifiée par les spécificités statutaires a été retenue, cette consécration doit condamner la faculté, pour un syndicat catégoriel, au regard de ses statuts, de prétendre à voir reconnaître sa représentativité dans d'autres catégories que celles visées auxdits statuts. Outre qu'une telle faculté apparaîtrait discutable au regard de la règle de spécialité, un syndicat pourrait-il, en effet, tout à la fois exciper de ses particularités statutaires pour l'appréciation de sa représentativité dans la catégorie déterminée et se voir appliquer les règles « de droit commun » pour la reconnaissance de sa représentativité dans les autres catégories ? En ce sens, on a fait observer qu'il ne résulte pas des dispositions légales que la règle de mesure de l'audience de certains syndicats catégoriels serait la seule applicable à ces syndicats, de sorte qu'une

² Y. Ferkane, Répertoire de droit du travail, Syndicats professionnels : droit syndical dans l'entreprise - Syndicats catégoriels (actualisation : septembre 2022).

application cumulative des dispositions générales et des dispositions particulières pourrait être admise (C. RADÉ, art. préc., Dr. soc. 2010. 821). Mais cette distorsion entre syndicats catégoriels et syndicats intercatégoriels, les premiers se voyant reconnaître la faculté de jouer sur les deux registres, celui de la représentativité intercatégorielle et celui de la représentativité catégorielle, alors que les seconds ne bénéficient pas de cette faculté, constituerait une nouvelle atteinte au principe d'égalité (en ce sens, C. RADÉ, art. préc. – V. aussi G. BÉLIER et H.-J. LEGRAND, op. cit., no 101). Sans se situer expressément sur ce terrain, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer sur la capacité d'un syndicat catégoriel au regard de ses statuts – affilié à la CGC – à conclure un accord collectif d'entreprise intercatégoriel. Le syndicat catégoriel faisait valoir qu'il avait obtenu lors des dernières élections professionnelles, tous collèges confondus, un nombre de suffrages suffisant pour signer à lui seul le texte conventionnel. Le syndicat intercatégoriel, à l'origine de l'action intentée à l'encontre de l'accord, estimait pour sa part que les conditions d'acquisition de la représentativité du syndicat catégoriel s'appréciaient uniquement au niveau du collège cadre et que ses statuts limitaient son champ d'action. Ainsi, l'accord n'était pas valable. La Cour de cassation conforte cette dernière analyse. En effet, d'après elle, « les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats représentatifs intercatégoriels, tant au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective ». Dès lors, au regard du principe de spécialité, « un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel » (Soc., 2 juillet 2014, pourvois n° 13-14.622 et 13-14.662). »

L'arrêt du 2 juillet 2014, auquel l'article précité fait référence, est ainsi rédigé :

« Mais attendu d'abord que la cour d'appel a retenu à bon droit qu'en application du principe de spécialité, un syndicat représentatif catégoriel ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;

Attendu ensuite que les syndicats représentatifs catégoriels ne se trouvent pas dans la même situation que les syndicats représentatifs intercatégoriels, tant au regard des conditions d'acquisition de leur représentativité que de leur capacité statutaire à participer à la négociation collective ; que, par ce motif de pur droit, l'arrêt se trouve justifié ;

Attendu, enfin, qu'il ne résulte ni de l'arrêt ni des conclusions reprises à l'audience de la société Yara France que le moyen tiré de l'inopposabilité de l'accord d'entreprise aux seuls salariés non cadres ait été soulevé devant les juges du fond ; que, nouveau et mélangé de fait et de droit, le grief est irrecevable ;

D'où il suit que les moyens qui ne sont pas fondés en leurs premières branches, ne peuvent être accueillis pour le surplus ; ».

Cet arrêt met en exergue la différence de situation entre les syndicats représentatifs catégoriels et les syndicats représentatifs intercatégoriels, et en tire les conséquences sur la capacité statutaire à participer à la négociation collective.

La présente affaire nous amène à en tirer, le cas échéant, les conséquences sur le nombre de délégués syndicaux susceptibles d'être désignés par le syndicat. La question rejoint celle de l'étendue du principe de spécialité.

On sait que la loi du 20 août 2008 rappelle l'obligation – qui vaut pour la constitution d'une section syndicale, la désignation d'un représentant syndical ou la participation au processus électoral – que le champ statutaire, géographique et professionnel, couvre l'entreprise concernée (C. trav., art. L. 2121-1, L. 2142-1, L. 2314-3 et L. 2324-4). Cette règle, traduction du principe de spécialité, impose aux syndicats de n'exercer leurs prérogatives que dans les entreprises dans lesquelles leurs statuts leur donne vocation à s'implanter. « Un syndicat ne peut désigner un délégué syndical 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 » (Soc., 11 février 2009, pourvoi n° 08-60.440, Bull. V, n° 46 ; Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.480, Bull. V, n° 185). L'arrêt du 2 juillet 2014 rappelle ainsi la vocation statutaire des syndicats catégoriels, un auteur relevant que « les syndicats catégoriels ne sauraient engager des salariés qui ne sont pas visés par leurs statuts »³.

La formation devra dès lors se demander si un syndicat dont la représentativité est acquise au titre de son caractère catégoriel peut bénéficier des dispositions générales sur le nombre de délégués syndicaux qui ne s'attachent qu'à l'effectif global de l'entreprise.

Il est à noter qu'il existe des syndicats regroupant certaines professions à propos desquels le législateur a adopté des dispositions particulières, telles que les journalistes (article L. 7111-7 du code du travail) et les pilotes de ligne (article L. 423-9 du code de l'aviation civile).

S'agissant, précisément, des pilotes de ligne, notre cour a ainsi statué :

« Mais attendu qu'un syndicat représentant le personnel navigant technique, reconnu représentatif, en application de l'article L. 6524-3 du code des transports, lorsqu'il recueille au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel dans le collège électoral spécifique créé pour 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, peu important qu'il soit ou non affilié à une confédération syndicale intercatégorielle ; » (Soc., 29 mai 2019, pourvoi n° 18-19.676).

Dans son rapport sous cet arrêt, L. Pécaut-Rivolier écrivait : « comment calculer le nombre de représentants pouvant être désignés si le syndicat est reconnu représentatif, c'est à dire les délégués syndicaux : en rapportant au nombre de salariés de l'entreprise, ou uniquement au nombre de salariés appartenant à la catégorie représentée par les PNT ? C'est la question au coeur du dossier.

La chambre sociale a accepté, en 2012, qu'un syndicat catégoriel PNT puisse bénéficier d'un délégué syndical qui lui soit spécifique, même lorsqu'il est affilié à une confédération syndicale

³ Y. Pagnerre, Spécificité des syndicats catégoriels, *JCP S* 2014, 1447.

intercatégorielle qui a déjà désigné le nombre de représentants syndicaux correspondant à l'effectif de l'entreprise :

Mais attendu 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 ; qu'il en résulte qu'un syndicat représentant le personnel navigant technique, dès lors qu'il est représentatif, 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 ;
Soc., 28 novembre 2012, pourvoi no 11-61.192, Bull. 2012, V, no 310

La raison d'être de cette jurisprudence dérogatoire à la jurisprudence de droit commun, selon laquelle les syndicats affiliés à une même confédération n'ont droit, de manière cumulée, qu'au nombre total de représentants prévus par la loi pour un syndicat, est clairement de s'assurer que le syndicat catégoriel PNT, auquel le législateur reconnaît un mode de calcul catégoriel de représentativité, bénéficie d'un représentant qui lui est propre.

On retrouve ici le modèle adopté par le législateur dans l'article L. 2143-4 du code du travail, lorsqu'il prévoit la possibilité pour une organisation syndicale nationale représentée dans un établissement à la fois dans le collège cadre et dans un collège non cadre de disposer d'un délégué syndical supplémentaire pour assurer une représentation spécifique aux cadres.

Restait à la jurisprudence à dire le nombre de représentants syndicaux pouvant être désignés par le syndicat catégoriel.

Elle aurait pu, à l'instar de ce qui est prévu par l'article L. 2143-4, fixer ce nombre à 1.

Ce n'est pas le choix qu'elle a effectué :

qu'il en résulte qu'un syndicat représentant le personnel navigant technique, dès lors qu'il est représentatif, 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 ;
Soc., 28 novembre 2012, pourvoi no 11-61.192, Bull. 2012, V, no 310, précité.

Dans son rapport, le conseiller Béraud expliquait que :

Si l'on admet le cumul des deux représentations, nonobstant l'identité d'affiliation confédérale, reste une question relative au nombre de délégués susceptibles d'être désignés par le syndicat catégoriel. Pour le syndicat généraliste, ce nombre est déterminé en fonction de l'effectif total de l'entreprise. L'audience de ce syndicat est d'ailleurs calculée sur l'ensemble de l'effectif (ou plus exactement sur l'ensemble des électeurs) . En revanche, le champ d'action du syndicat catégoriel en cause est limité à une partie seulement du personnel et son audience est également calculée sur cette seule partie.

Appliquant cette jurisprudence à la situation de syndicats catégoriels PNT au sein de la société Corsair, notre chambre a donc décidé en 2016 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 intercatégoriel affilié à la même confédération ; qu'il en résulte qu'un syndicat représentant le personnel navigant technique, dès lors qu'il est représentatif, 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 » (Soc. 25 janvier 2016, pourvoi n° 14-26919). »

4.2. 2 Au cas présent

Le mémoire ampliatif soutient que les articles L. 2143-12, R. 2143-1, R. 2143-2 et R. 2143-3 du code du travail lient le nombre de délégués syndicaux à l'effectif global de l'entreprise ou de l'établissement et qu'il n'y a donc pas lieu de se référer à l'effectif visé par les statuts du syndicat lorsque celui-ci est un syndicat catégoriel. Il fait valoir que l'article L. 2122-2 du code du travail ne vise qu'à déterminer la représentativité des organisations syndicales catégorielles et qu'aucune des dispositions régissant la désignation des délégués syndicaux n'y renvoie.

Il reproche au jugement de faire application d'une jurisprudence propre à la représentation du personnel dans le secteur aérien, régie par des dispositions spécifiques.

Le mémoire en défense soutient que, si l'audience électorale requise pour qu'une organisation syndicale soit reconnue représentative doit être appréciée tous collèges confondus, peu important que cette organisation syndicale n'ait pas présenté des candidats dans tous les collèges, l'article L. 2122-2 du code du travail prévoit une règle différente d'appréciation de la représentativité au profit de certains syndicats catégoriels. L'application de cette disposition est subordonnée aux conditions suivantes :

- le syndicat doit voir un champ statutaire catégoriel, ses statuts ne lui donnant vocation qu'à représenter une catégorie de salariés et donc à présenter des candidats dans les ou les seuls collèges correspondant à cette catégorie de salariés
- le syndicat doit être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Il poursuit en indiquant que « compte tenu des conditions dérogatoires dans lesquelles elle est acquise, cette représentativité catégorielle a une portée restreinte : l'exercice des prérogatives attachées à la qualité de syndicat représentatif est en effet limité au cadre dans lequel le syndicat a été reconnu représentatif, soit à l'égard des seules catégories professionnelles qu'il est statutairement habilité à représenter. Ainsi, l'exercice du droit de négocier et conclure un accord collectif par syndicat catégoriel reconnu représentatif sur le fondement de cette règle dérogatoire reste limité par la vocation statutaire de ce syndicat ». « Il en résulte que les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales catégorielles, qui bénéficient de conditions dérogatoires d'acquisition de la représentativité, n'ont pas pour mission de représenter, dans la négociation collective notamment, des salariés autres que ceux visés par les statuts du syndicat. Par suite, le nombre des délégués syndicaux susceptibles d'être

désignés par une organisation syndicale catégorielle doit nécessairement être apprécié au regard des effectifs des seuls collèges dans lesquels cette organisation syndicale est statutairement habilitée à présenter des candidats, et non au regard des effectifs de l'ensemble de l'entreprise. »

Il fait ainsi valoir que c'est à juste titre que le tribunal a retenu que les effectifs devaient être appréciés dans les seuls collèges dans lesquels les statuts d'un syndicat catégoriel lui donnent vocation à présenter des candidats pour déterminer le nombre de délégués syndicaux que ce syndicat peut désigner.

La motivation critiquée est la suivante :

« que pour pouvoir désigner un délégué syndical, un syndicat doit être représentatif au niveau de l'entreprise, ou de l'établissement si l'entreprise comporte plusieurs établissements. Ce délégué syndical est attribué à la section syndicale. Ainsi, la représentativité d'un syndicat exclusivement catégoriel est appréciée en fonction de l'effectif de la ou des catégories qu'il représente et pour les besoins de la section syndicale qu'il a constituée, laquelle ne peut comporter, par définition, que des adhérents répondant à la condition de catégorie de ses statuts. Il s'ensuit 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. Les seuils de représentativité que ce soit au niveau du syndicat, comme au niveau du candidat susceptible d'être désigné sont appréciés exclusivement au regard du collège concerné. Ce qui implique donc que le nombre de délégués syndicaux pouvant être désigné s'apprécie également au regard du ou des mêmes collèges, correspondant à la section syndicale. En l'espèce, il ressort de la décision unilatérale de l'employeur quant à l'organisation du dernier scrutin du 9 juin 2023 que, l'établissement IDF comprend pour les collèges 2 et 3, correspondant au champ catégoriel du syndicat dont s'agit, un total de 278,92 salariés ETP, entre 50 et 999 salariés. Ce qui permet la désignation d'un seul délégué syndical pour le syndicat CFC-CGC. L'entreprise comprend moins de 2 000 salariés. Ainsi conformément au dernier alinéa de l'article 2143-5 du code du travail 7 précité, le délégué syndical central doit être un délégué syndical d'établissement. Le même jour, la Fédération CFE-CGC a désigné un délégué syndical central, exerçant au sein de l'établissement IDF et le syndicat un délégué syndical d'établissement au sein de l'établissement IDF. [...] Ainsi la désignation d'un délégué syndical central impose que celui-ci soit délégué syndical d'établissement et s'oppose à la désignation d'un autre délégué syndical d'établissement, au-delà des seuils d'effectifs légaux auxquels l'employeur n'a pas accepté de déroger. La désignation de Monsieur [S] [X] sera donc annulée ».

C'est au vu de l'ensemble de ces éléments que la formation devra apprécier les mérites de ce grief.

Les parties sont avisées qu'en cas de cassation sur cette branche, il est envisagé que celle-ci intervienne sans renvoi par application des dispositions de l'article 627 du code de procédure civile et L. 411-3 alinéa 2 du code de l'organisation judiciaire. Cette mention vaut avis aux parties sur le fondement de l'article 1015 du même code, les parties étant invitées à présenter leurs observations dans le délai de 15 jours à compter de la mise en ligner du présent rapport.