



**AVIS DE Mme LAULOM,
CONSEILLÈRE**

Arrêt n° 58 du 14 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-15.443

Décision attaquée : 20 mars 2024 de la cour d'appel de Versailles

La société Cityz Média

C/

M. [H] [S]

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

Un représentant syndical au comité de groupe, institué par accord collectif, doit-il bénéficier du statut protecteur de salariés protégés ?

Il est de jurisprudence constante, tant de la Cour de cassation que du Conseil d'Etat, que les institutions représentatives créées par voie conventionnelle doivent, pour pouvoir bénéficier du statut de salarié protégé, être de même nature que celles prévues par le code du travail.

La règle est ancienne, mais l'emploi de ce critère s'avère parfois délicat à mettre en oeuvre. Un bref retour en arrière n'est pas inutile pour mettre en perspective les enjeux et l'évolution de la jurisprudence.

1. Les enjeux

La jurisprudence doit concilier deux impératifs.

- En principe, un accord de droit privé ne peut avoir ni pour objet ni légalement pour effet d'étendre la compétence des agents publics, laquelle ne peut résulter que d'une disposition de droit public. Il s'ensuit qu'une convention ou un accord collectif ne peut pas accorder le bénéfice de la protection à des salariés qui, légalement n'en bénéficient pas et, de ce fait, étendre la compétence des agents publics que sont les inspecteurs du travail.

Tel est le sens du célèbre avis d'assemblée du Conseil d'Etat du 22 mars 1973¹, qui définit la sphère de l'ordre public absolu et qui fonde la jurisprudence du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation sur cette question. On l'oublie parfois mais la demande d'avis portait précisément sur, d'une part, l'extension de la protection à des représentants du personnel (CE et DP), mis en place dans des entreprises par accord collectif, dans des entreprises comportant un nombre de salariés inférieurs aux seuils légaux et, d'autre part, l'extension aux représentants syndicaux de la protection établie au profit notamment des délégués du personnel. Selon le Conseil d'Etat, *“une convention collective de travail ne saurait ni modifier la compétence des agents publics, ni fixer des règles assorties de sanctions pénales ; qu'ainsi le respect des stipulations étendues d'une convention collective de travail ne peut être assuré par l'intervention d'agents publics ou par le jeu de sanctions pénales que dans la mesure où des dispositions de loi ou de règlement l'ont prévu, notamment dans les cas où les articles 31 y et suivants du livre 1er du code du travail² peuvent recevoir application”*. Ainsi, le Conseil d'Etat, après avoir rappelé qu'une convention collective de travail ne pouvait modifier la compétence des agents publics avait admis que les dispositions en cause ne heurtaient pas l'ordre public car elles étaient plus favorables aux travailleurs que les lois et règlements en vigueur.

¹ Avis du Conseil d'Etat n° 310108 du 22 mars 1973, DS 1973 p. 514.

² Aujourd'hui article L. 2251-1 du code du travail (ancien article L. 132-4 du code du travail).

- Le statut protecteur des représentants du personnel permet d'assurer leur indépendance et cette protection découle d'une exigence constitutionnelle³. Le statut protecteur est considéré, tant par la Cour de cassation que par le Conseil d'Etat, comme relevant de l'ordre public absolu dès lors que *“la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée, non dans le seul intérêt de ces derniers mais dans celui de l'ensemble des salariés”*⁴.

La situation des représentants conventionnels à l'égard de l'employeur est similaire à celle des autres représentants et le risque de représailles, contre lequel l'autorisation administrative de licenciement a été instituée, est le même. Ainsi, ces représentants conventionnels exerçant des fonctions similaires à celles des représentants légaux, sont exposés aux mêmes risques que ceux institués par la loi⁵.

Par ailleurs, l'évolution du droit de la négociation collective et de la représentation des salariés n'est pas sans incidence sur cette question. Le champ de la négociation collective n'a cessé de s'étendre alors que les ordonnances de 2017 ont opté pour un modèle unique de la représentation élue du personnel, sous la forme du CSE, ce qui ouvre de nouveaux champs pour la mise en place d'instances spécialisées complémentaires. Les auteurs de l'ouvrage *“Le droit de la représentation du personnel”* s'interroge : *“La question se posera de savoir si les représentants de ces instances conventionnelles bénéficieront ou non de la protection”*⁶.

2. L'évolution de la jurisprudence

Après l'avis du Conseil d'Etat, la Cour de cassation a repris ce raisonnement pour admettre, par un arrêt du 9 juillet 1976, la protection du DS suppléant conventionnel dont la désignation n'était pas prévue par la loi⁷.

De son côté, le Conseil d'Etat, par une décision du 31 octobre 1980⁸, a admis que les délégués syndicaux désignés, en vertu d'un accord collectif, dans les entreprises de moins de 50 salariés, bénéficiaient de la protection légale.

³ Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996 où le Conseil constitutionnel a jugé que le statut protecteur *“fait partie des garanties légales dont le législateur ne peut priver le principe de participation”*.

⁴ Soc., 10 juillet 2002, pourvoi n° 00-40.301, Bull. 2002, V, n° 249.

⁵ Soc., 9 juillet 1976, pourvoi n° 76-60.056, 76-60.057, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N 453 p372.

⁶ G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, M. Vialettes, Droit de la représentation du personnel, Dalloz Action 3^e éd. 2025-2026, § 141.276.

⁷ Soc., 9 juillet 1976, pourvoi n° 76-60.056, 76-60.057, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N 453 p372.

⁸ CE, 31 octobre 1980, n° 12767, Ministre du travail et Consortium viticole et vinicole de Bourgogne, Lebon 404.

La loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 a consacré la protection des représentants conventionnels par des dispositions législatives expresses relatives aux DS, aux DP ainsi qu'aux membres des comités institués par voie conventionnelle. Ces dispositions sont désormais reprises dans un seul article du Code du travail, l'article L. 2411-2 du code du travail, selon lequel *“bénéficient également de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, le délégué syndical, le membre de la délégation du personnel du comité social et économique, le représentant de proximité, institués par convention ou accord collectif de travail”*.

La Cour de cassation et le Conseil d'Etat ont posé comme principe que les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, pour pouvoir bénéficier du statut de salarié protégé, imposant une autorisation administrative de licencier, être de même nature que celles prévues par le code du travail⁹.

Deux situations ne soulèvent aucune difficulté. Les représentants “conventionnels” bénéficieront de la protection légale lorsque l'accord collectif se borne à accroître le nombre de représentants prévus par la loi ou à mettre en place une institution représentative du personnel dans les entreprises dont les seuils d'effectifs sont inférieurs à celui que la loi fixe.

Dans les autres situations, il convient d'analyser si l'institution créée par voie conventionnelle est de même nature que celles prévues par le code du travail.

Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle considéré comme n'étant pas de même nature : un représentant syndical auprès du CHSCT¹⁰, le membre d'un conseil de discipline¹¹, l'administrateur du fonds d'assurance formation¹², le secrétaire du CHSCT, qui ne faisait pas partie des membres de la délégation du personnel siégeant à ce comité¹³, les membres du comité inter-établissements chargés de la gestion des oeuvres sociales¹⁴, les membres d'une commission de recours interne mise en place sur le fondement des stipulations de la convention collective nationale

⁹ Soc., 20 février 1991, pourvoi n° 89-42.288, Bulletin 1991 V N° 85. CE, 29 déc. 1995, n° 122643, Ministre du Travail c./ Mme Bedda, Lebon 482, Conclusions de M. Bachelier. Voir également CE, 8 avril 2013, n° 348162.

¹⁰ Soc., 20 février 1991, pourvoi n° 89-42.288, Bulletin 1991 V N° 85 ; Soc., 29 janvier 2003, pourvoi no 00-45.961, Bulletin civil 2003, V, no 34. CE, 18 juillet 2018, n°397757

¹¹ Soc., 19 juin 1991, pourvoi n° 90-43.215, Bulletin 1991 V N° 306.

¹² Soc., 1 décembre 1993, pourvoi n° 92-40.072, Bulletin 1993 V N° 298.

¹³ Soc., 25 janvier 1994, pourvoi n° 92-40.139, Bulletin 1994 V N° 23.

¹⁴ Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.893, Bull. 2006, V, n° 258.

des banques¹⁵. De son côté, le Conseil d'Etat a exclu la protection pour un représentant élu par le personnel d'une bourse de valeur de province¹⁶.

Ont été considéré comme étant de même nature que les institutions prévues par le code du travail : un délégué syndical suppléant de groupe¹⁷, un délégué syndical national¹⁸, le membre d'une commission paritaire instituée au sein d'une chambre départementale d'agriculture, qui exerce au sein de la chambre les fonctions de délégué du personnel¹⁹, les membres d'une commission paritaire professionnelle ou interprofessionnelle locale²⁰.

3. Le représentant syndical au comité de groupe

Si le législateur n'a pas prévu une représentation syndicale au sein du comité de groupe, cette représentation peut être instituée par accord collectif. C'est ce qu'a admis la chambre sociale dans un arrêt du 13 mai 2003²¹.

Pour autant, le représentant syndical au comité de groupe ne fait pas partie des représentants pour lesquels l'autorisation administrative de licenciement est expressément requise. Peut-il dès lors être considéré comme étant de même nature qu'une autre instance représentative prévue par le Code du travail ?

C'est ce qu'a admis la chambre sociale dans l'arrêt du 23 octobre 2007²² aux motifs suivants : *“Attendu, ensuite, qu'il résulte de l'article L. 412-21 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ne font pas obstacle aux conventions et accords collectifs comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution ; que les institutions représentatives du personnel, créées par voie conventionnelle, ouvrent à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats lorsqu'elles sont de même nature que celles prévues par le code du travail ;*

¹⁵ Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.206, publié.

¹⁶ CE, 29 déc. 1995, n° 122643, Ministre du Travail c./ Mme Bedda, Lebon 482, Conclusions de M. Bachelier.

¹⁷ Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.438, Bull. 2007, V, n° 174

¹⁸ CE, 15 déc. 2010, Société Veolia-Eau Cie générale des eaux, n°333646, conclusions Gaëlle Dumortier.

¹⁹ Soc., 9 octobre 2012, pourvoi n° 11-22.355, 11-22.350, 11-22.353, Bull. 2012, V, n° 255.

²⁰ Soc., 1 février 2017, pourvoi n° 15-24.310, Bull. 2017, V, n° 20.

²¹ Soc., 13 mai 2003, pourvoi n° 00-19.035, Bulletin civil 2003, V, n° 165.

²² Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.438, Bull. 2007, V, n° 174

Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'accord d'entreprise du 11 juillet 2001 avait institué des délégués syndicaux titulaires et suppléants de groupe, chargés, au niveau du groupe, de fonctions similaires à celles des délégués syndicaux d'entreprise, et qui a constaté, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve, que l'employeur avait été informé de l'imminence de la désignation de M. [X] en qualité de délégué syndical de groupe, a exactement décidé que le licenciement du salarié, intervenu sans observation de la procédure spéciale de licenciement prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, constituait un trouble manifestement illicite et devait être annulé ; que le moyen n'est pas fondé ;

La chambre sociale se fonde sur l'article L. 412-21 du code du travail, selon lequel, *“les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle aux conventions 16.171ou accords comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions législatives n'ont pas rendu obligatoire cette institution”*.

C'est sur cette même disposition que le Conseil d'Etat s'est fondé pour reconnaître à un délégué syndical national²³ le statut de salarié protégé.

Cet article a été repris par l'article L. 2141-10 du code du travail, dans une formulation quasi identique : *“Les dispositions du présent titre ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, notamment celles qui sont relatives à l'institution de délégués syndicaux ou de délégués syndicaux centraux dans tous les cas où les dispositions légales n'ont pas rendu obligatoire cette institution”*.

Comme le note Mme la rapporteure, le positionnement de l'article a changé avec la recodification intervenue en 2008, mais celle-ci étant intervenue à droit constant, cette modification n'est pas de nature à justifier une évolution de votre jurisprudence sur ce point, évolution qui constituerait un revirement de jurisprudence par rapport à l'arrêt du 13 octobre 2007.

Pour admettre qu'identité de nature d'un représentant conventionnel, tant l'organisme créé conventionnellement que le mandat du salarié sont pris en compte²⁴. Il convient donc de prendre en compte le mode de désignation et les fonctions attribuées. Ici, le délégué syndical est désigné par son organisation syndicale à l'échelle du groupe et il a pour fonction, comme tout délégué syndical, d'assurer la représentation de son syndicat ici au sein du comité de groupe et de défendre l'intérêt des salariés au sein du groupe d'entreprise. Selon moi, au regard de l'article L. 2141-10 du code du travail et de l'arrêt du 13 octobre 2007, ces éléments sont suffisants pour caractériser que le représentant syndical ici en cause est de même nature qu'un délégué syndical et qu'à ce titre il doit bénéficier du statut de salarié protégé.

²³ CE, 15 déc. 2010, Société Veolia-Eau Cie générale des eaux, n° 333646, conclusions Gaëlle Dumortier.

²⁴ G. Loiseau, P. Lokiec, L. Pécaut-Rivolier, M. Vialettes, Droit de la représentation du personnel, Dalloz Action 3^e éd. 2025-2026, § 141.271.

Comme l'a justement motivé la cour d'appel : *“Si le mandat de représentant syndical n'est pas énuméré dans la liste des salariés qui bénéficient du statut protecteur aux termes de l'article L. 2411-1 du code du travail précité, la fonction de représentant syndical au comité de groupe n'est pas d'une nature différente de celle du mandat de délégué syndical, seul leur champ de compétence est différent”*.

Je conclus donc au rejet du premier moyen.

Je rejoins l'analyse faite des second et troisième moyens et conclus à leur rejet non spécialement motivé.

AVIS DE REJET.