



### **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.*

|                                                                   |  |
|-------------------------------------------------------------------|--|
| N° Q2514235                                                       |  |
| Décision attaquée : 10 avril 2025 du tribunal judiciaire de Paris |  |

|                                                                                                       |                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| La société La Poste<br><br>C/<br><br>La fédération SUD des activités postales et de télécommunication |                                               |
| Sylvaine Laulom, avocate générale                                                                     | <b>AVIS</b><br><br><b>de l'avocat général</b> |

#### **Avis commun aux pourvois n° Q 25-14.235 et W 25-14.195**

Le pourvoi soulève une question inédite relative à l'interprétation de l'article L. 2314-19, tel qu'il a été modifié par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, dans le contexte particulier de la réorganisation des instances représentatives au sein de La Poste, suite à la loi n° 2022-1449 du 22 novembre 2022 visant à accompagner la mise en place de comités sociaux et économiques à La Poste.

#### **1. La nouvelle architecture des instances représentatives du personnel à La Poste**

Sans entrer dans le détail de l'organisation complexe de la représentation du personnel de la Poste, due à la coexistence de pluralité de statuts de ses personnels, il convient simplement de mentionner ici qu'à la suite de la loi n° 2022-1149 du 22 novembre 2022, l'architecture de ses instances représentatives du personnel a été revue. Jusqu'à cette loi, La Poste s'était trouvée exclue du champ d'application des dispositions du code du travail en matière de comités sociaux économiques, créés par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. En raison de sa nature juridique de personne morale de droit privé, elle n'entrait pas non plus dans le champ des dispositions du code général de la fonction publique relatives aux

comités sociaux d'administration, nouvelles institutions créées par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi du 22 novembre 2022 soumet l'ensemble des personnels de La Poste aux dispositions du code du travail relatives aux comités sociaux et économiques. Jusqu'à là, la représentation du personnel s'organisait autour des comités techniques (pour les sujets collectifs), des commissions administratives paritaires (pour les sujets individuels concernant les fonctionnaires), des commissions consultatives paritaires (pour les sujets individuels concernant les salariés de droit privé) et enfin des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les questions relevant de l'hygiène et de la sécurité.

Afin de mettre en oeuvre ces nouvelles instances, un accord collectif a été conclu, le 8 juin 2023 relatif à l'architecture des nouvelles instances représentatives du personnel de La Poste, suivi d'un protocole d'accord préélectoral le 19 février 2024 et le premier tour de scrutin a été fixé du 9 au 14 octobre 2024.

A l'occasion de ce scrutin, deux salariées ont été présentées par le syndicat CFE-CGC groupe La Poste comme candidate titulaire et candidate suppléante pour l'élection au comité social et économique de l'établissement Colissimo de la "Branche Services Courriers Colis" (BSCC). Avant l'élection, les deux salariées représentaient l'employeur auprès des instances représentatives précédentes : un CHSCT pour l'une, de comités techniques pour l'autre.

La fédération Sud des activités postales et de télécommunication et M. [K] [D] ont saisi le tribunal judiciaire de Paris afin d'obtenir l'annulation de ces deux candidatures et de leur élection en raison de leur inéligibilité sur le fondement de l'article L. 2314-19 du code du travail. Par jugement du 10 avril 2025, le tribunal judiciaire de Paris a fait droit à la demande.

## **2. La condition d'éligibilité de l'article L. 2314-19 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022.**

Le fait d'être salarié ne suffit pas à être électeur et éligible à des fonctions représentatives dans l'entreprise et le législateur a fixé certaines conditions d'âge, d'ancienneté, de capacité électorale et d'existence de liens familiaux avec l'employeur. A ces conditions, une jurisprudence constante et ancienne avait ajouté une autre exclusion à la fois de l'électorat et de l'éligibilité. Ne pouvaient être ainsi électeurs et éligibles les salariés assimilés au chef d'entreprise. L'exclusion est logique concernant l'éligibilité : une même personne ne peut à la fois représenter les salariés au sein des instances représentatives de l'entreprise et représenter l'employeur. Sa justification était plus difficile concernant l'exclusion du droit du vote.

Saisi par la Cour de cassation <sup>1</sup>, le Conseil constitutionnel a jugé que priver ces salariés de droit de vote porte une atteinte manifestement disproportionnée au principe de participation des travailleurs <sup>2</sup>. La décision du Conseil constitutionnel ne concerne que la possibilité pour ces salariés d'être électeur et non leur éligibilité à des fonctions représentatives et elle ne remet pas en cause la jurisprudence de la Cour de cassation sur ce point.

Contraint d'intervenir suite à la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 2314-18 du code du travail, le législateur, par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022, a réintroduit l'article L. 2314-18 du code du travail et complété l'article L. 2314-19 en reprenant la

jurisprudence de la Cour de cassation, désormais uniquement applicable aux conditions d'éligibilité.

Désormais, “ *Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans révolus, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques* ” (article L. 2314-18 du code du travail).

“ *Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur ainsi que des salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le comité social et économique* .

*Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature* ” (article L. 2314-19 du code du travail).

Le législateur a repris explicitement les termes de la dernière jurisprudence de la Cour de cassation, selon lesquels ne peuvent exercer un mandat de représentation du personnel ni être électeurs les salariés qui, “ *soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel* ” <sup>3</sup>, ce qu'il appartient au juge du fond d'apprécier.

Les travaux parlementaires attestent que l'objectif du législateur est de “ *stabiliser, en les inscrivant dans la loi, les critères jurisprudentiels d'éligibilité aux élections professionnelles* ” (...). Il en résulte “ *qu'aucune conséquence n'est à prévoir sur l'éligibilité pour laquelle la loi reprend à l'identique les critères dégagés par la jurisprudence* ” <sup>4</sup>. La jurisprudence antérieure relative à l'exclusion de l'électorat des salariés concernés conserve donc sa validité s'agissant de leur inéligibilité.

Pourtant une différence textuelle existe entre la nouvelle rédaction de l'article L. 2314-19 du code du travail et la jurisprudence antérieure de la chambre sociale. Selon cette dernière, en l'absence de délégation écrite particulière, il convient de tenir compte de la représentation effective, par le salarié, de l'employeur “ *devant les institutions représentatives du personnel* ” alors que l'article L. 2314-19 du code du travail évoque une représentation effective “ *devant le comité social et économique* ”.

Contrairement à ce que soutient le mémoire ampliatif, cette différence rédactionnelle ne devrait cependant pas avoir de conséquences. On peut penser qu'elle résulte, comme le souligne le tribunal judiciaire, du fait que le législateur intervient en 2022 alors que la fusion des instances représentatives du personnel est intervenue en 2017 et que seul demeure le comité social et économique. Une interprétation restrictive de l'article L. 2314-19 irait d'ailleurs à l'encontre de la volonté du législateur qui a été de sécuriser la jurisprudence de la chambre sociale. Surtout, il convient de tenir compte, dans l'interprétation de cet article, de l'objectif de cette jurisprudence qui est d'éviter qu'une même personne puisse à la fois représenter l'employeur dans une instance représentative et faire partie des représentants des salariés. Il y a là une antinomie et un antagonisme des fonctions qui se résout par l'impossibilité pour ces salariés d'être éligible ou de changer de fonctions. Ainsi que l'expliquait le rapport annuel de la Cour de cassation en 2001, “ *la raison la plus évidente*

*de cette exclusion, qui ne dure qu'autant qu'une telle délégation est effective [...] correspond à l'idée qu'il faut éviter de placer les intéressés dans la position contradictoire de participer à la vie de telle ou telle institution représentative tout en étant susceptibles de jouer le rôle d'interlocuteur des élus ou des syndicats "* [5](#).

Dans cette perspective, ce n'est pas parce qu'un salarié représente l'employeur devant telle instance représentative qu'il n'est inéligible que lorsqu'il se présente comme représentant des travailleurs au sein de cette instance. C'est parce que le salarié représente l'employeur et, à ce titre, est l'interlocuteur des représentants des salariés, devant une instance représentative ou dans une négociation collective, qu'il ne peut, de manière générale, représenter les salariés au sein de toute instance représentative. Cette exclusion est temporaire dans la mesure où elle ne dure que tant que ces fonctions de représentation de l'employeur perdurent.

C'est la raison pour laquelle la Cour de cassation a admis que la représentation effective de l'employeur entraîne l'inéligibilité quelle que soit l'instance de représentation concernée ou le niveau de cette représentation. Ainsi, la Cour de cassation a-t-elle considéré que des directeurs de magasin, qui représentent l'employeur aux réunions des délégués du personnel de l'établissement qu'ils dirigent sont inéligibles aux élections des comités d'établissement quand bien même le périmètre couvert par ce dernier est plus large que celui au sein duquel ils représentaient l'employeur [6](#). De même, les salariés qui exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise, comme par exemple, la représentation de l'employeur dans une négociation annuelle obligatoire, ne peuvent être candidats aux élections de la délégation unique du personnel [7](#). Pour couvrir l'ensemble des situations possibles, la Cour de cassation admet également l'inéligibilité de salariés, lorsqu'ils exercent à l'égard des institutions représentatives du personnel des obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise [8](#).

Comme l'indique Mme la conseillère rapporteure, la chambre sociale a repris les termes de sa jurisprudence, dans un arrêt récent, où était applicable l'article L. 2314-19 dans sa nouvelle formulation, même si la question d'une évolution de la jurisprudence de la chambre n'était pas posée : *" Il résulte des articles L. 2314-2 et L. 2314-19 du code du travail que ne peuvent être désignés représentants syndicaux les salariés qui, soit disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, soit représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ou exercent au niveau de l'entreprise à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise "* [9](#). Cette dernière situation est ainsi susceptible aujourd'hui d'accueillir les cas où le salarié représenterait l'employeur devant une autre institution représentative que le comité social et économique, auquel fait uniquement référence l'article L. 2314-19.

Enfin, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, que c'est au jour de l'élection, et plus précisément au jour du premier tour de scrutin, qu'il convient de se placer pour apprécier les conditions d'éligibilité [10](#). Le protocole d'accord préélectoral ne peut déroger à cette règle [11](#). Si sur cette question, le contentieux est surtout développé concernant le moment où apprécier l'ancienneté des salariés, quelques arrêts se sont également prononcés sur le moment où il convient d'apprécier la cessation des fonctions des salariés dont dérivait leur inéligibilité. C'est bien à la date de l'élection qu'il convient d'apprécier si le salarié exerce des fonctions de représentation de l'employeur. Est ainsi

cassé pour manque de base légale, le jugement qui, “ *pour décider qu'un salarié ne pouvait être ni électeur ni éligible pour les élections des membres d'un comité d'établissement, énonce que cet employé était responsable de la formation et de la sécurité, ce qui lui permettait d'exercer en fait des prérogatives incompatibles avec la qualité d'électeur, sans préciser en quoi, à la date prévue pour les élections, l'intéressé exerçait, par délégation de l'employeur, des fonctions qui l'investissaient du rôle du chef d'entreprise vis-à-vis du personnel* ” [12](#).

### 3. Les pourvois

Les pourvois soutiennent que l'article L. 2314-19 du code du travail restreint la seconde cause d'inéligibilité qu'elles édictent au cas de représentation de l'employeur devant le CSE, à l'exclusion de toute autre instance (premières branches du premier et second moyen des deux pourvois). Les salariées n'ayant jamais représenté l'employeur devant le comité social et économique et ne devant pas le représenter après les élections, le tribunal ne pouvait conclure à leur inéligibilité.

Cette interprétation stricte de l'article L. 2314-19 du code du travail ne peut être retenue. D'une part, dans le contexte spécifique de La Poste, où il n'existait pas de comités sociaux et économiques avant les élections, il faut admettre que la représentation effective de l'employeur auprès d'instances représentatives qui détenaient certaines des compétences dévolues au CSE après les élections doivent être assimilées à une représentation effective de l'employeur devant le CSE. C'est ce qu'a retenu le tribunal judiciaire “ *il est ainsi constaté que les comités techniques et les CHSCT de la Poste ont exercé jusqu'à la proclamation des résultats des élections selon le calendrier prévu par le protocole d'accord préélectoral les prérogatives relevant selon le droit commun des attributions des comités sociaux et économiques* ”.

D'autre part et de manière plus générale, représenter l'employeur devant des instances représentatives (autre que le CSE) c'est exercer des obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise et exclut ainsi de pouvoir se présenter aux élections d'un CSE.

Peu importe à cet égard, que le cadre au sein duquel est intervenu cette représentation de l'employeur soit différent du cadre au sein duquel sera implanté le futur CSE.

Enfin, dans la mesure où il ressort d'une jurisprudence constante que c'est au jour de l'élection qu'il convient de se placer pour apprécier ce critère, peu importe que les fonctions des salariées soient amenées à évoluer après les élections. Au jour de l'élection, les salariées représentent l'employeur et ne peuvent à ce titre être candidates pour représenter les salariés.

C'est ce qu'a jugé le tribunal judiciaire : “ *Par ailleurs, les conditions d'éligibilité doivent être appréciées au premier jour du scrutin. En vertu de ce principe, il doit être admis que si les circonstances rendant le salarié inéligible cessent au jour de la proclamation des résultats, celui-ci ne pourra se déclarer candidat qu'au titre des élections postérieures* ”.

Sur l'éligibilité de la première salariée, le tribunal a retenu : “ *Il est versé aux débats les délégations de pouvoir de Mme [O] l'une du 05 avril 2023 comme directrice de plateforme colis au sein de la direction opérationnelle territoriale (DOT) Colis — Ile de France et l'autre du 5 juillet 2023 comme directrice d'agence colis de la même DOT.* ”

Aux termes de ces délégations, rédigées en termes identiques, Mme [O] disposait de tous pouvoirs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pouvant en particulier prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des personnels. Il ressort des débats que Mme [O] était chef de l'établissement de [Localité 1], et assurait les fonctions de directrice de la plateforme colis et directrice de l'agence colis. En cette qualité, elle présidait habituellement le CHSCT de cet établissement. Du fait de ces fonctions, elle doit être assimilée à l'employeur au sens de l'article L.2314-19 du code du travail, peu important le fait que la mise en oeuvre de la réforme prévue par l'ordonnance n°2022-1449 du 22 novembre 2022 ait transféré la compétence consultative des représentants du personnel en matière d'hygiène et de sécurité d'une instance couvrant dans ce cas particulier environ 200 agents à une autre couvrant désormais plus de 4 000 agents.

Au surplus, il ressort de ces délégations qu'au titre de la gestion du personnel, Mme [O] avait les pouvoirs suivants :

- Le recrutement et la rupture des contrats des personnels en CDD, en stage, en contrat d'apprentissage (apprentissage, contrat pro, etc....),
- Le suivi et l'autorisation des absences de tous les personnels des classes I à IV groupe A,- la discipline pour les sanctions allant jusqu'au blâme,- s'agissant des personnels classe IV groupe B, la gestion de la vie courante dont l'octroi des congés, le suivi et l'autorisation des absences.

Mme [O] souligne à juste titre que ses prérogatives en matière de suivi des absences ou des congés ainsi que celles se rapportant au recrutement et à la rupture d'un nombre en pratique très réduit de personnels lui conféraient une autorité limitée. En revanche, elle exerçait en toute autonomie le pouvoir disciplinaire sur tous les agents ou salariés de son établissement, avec le pouvoir de notifier des avertissements ou des blâmes. Si ces sanctions n'avaient pas de conséquences immédiates sur la présence des salariés dans l'entreprise, le pouvoir qui lui était associé lui conférait en pratique une autorité lui permettant d'exiger des travailleurs placés sous sa hiérarchie le respect des règles de discipline et des instructions qu'elle donnait pour l'exécution du travail. Mme [O] disposait ainsi pleinement d'une parcelle majeure des prérogatives patronales l'assimilant à l'employeur et dont l'exercice était parfaitement inconciliable avec un mandat de représentation du personnel.

En conséquence, même si l'ensemble de ces attributions ont cessé au jour de la proclamation des résultats pour le pouvoir de représentation au CHSCT (soit le 14 octobre 2024) ou de la cessation des délégations (soit le 1<sup>er</sup> novembre 2024), Mme [O] était inéligible pour le scrutin dont le premier tour avait débuté le 9 octobre 2024.

Il convient en conséquence d'accueillir la demande d'annulation de l'élection de Mme [O] en qualité de membre titulaire du 3<sup>ème</sup> ne collège du comité social et économique d'établissement de la BSCC Colissimo.»

Sur l'éligibilité de la première salariée, le tribunal a retenu: “ Il est versé aux débats la désignation du 6 janvier 2022 de la responsable ressources humaines de la DOT Colis Ouest comme représentante de La Poste en cas d'absence ou d'empêchement du président du comité technique de la DOT Colis Ouest .

*Mme [I] admet dans ses écritures qu'elle disposait des fonctions de directrice des ressources humaines de cette DOT, et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2025, de sorte qu'en cette qualité et en exécution de la désignation du 6 janvier 2022, elle a été amenée à remplacer le président du comité technique de la DOT Colis Ouest une fois en 2022, une fois en 2023 et trois fois en 2024.*

*Il s'en déduit que d'abord occasionnelle, la présidence effective du comité technique local de la DOT Colis Ouest est devenue plus habituelle au cours de l'année du scrutin litigieux*

*Du fait de la nature des prérogatives de ce comité technique, relevant de celles d'un CSE comme précédemment exposé, Mme [I] doit également être considérée comme inéligible pour le scrutin ayant débuté le 9 octobre 2024. Il convient donc d'accueillir la demande d'annulation de son élection en qualité de membre suppléante du 3<sup>ème</sup> collège du comité social et économique d'établissement de la BSCC Colissimo."*

Le tribunal judiciaire a ainsi légalement justifié sa décision en constatant qu'au jour de l'élection, les deux salariées représentaient effectivement l'employeur devant des instances représentatives du personnel dont les attributions relevaient des attributions des comités sociaux et économiques. A ce titre elles exerçaient à leur niveau à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant du chef d'entreprise.

La deuxième branche des premiers moyens des pourvois reproche au tribunal judiciaire d'avoir annulé l'élection de la première salariée alors qu'elle ne disposait que d'une délégation limitée en matière d'embauche, de discipline et de rupture des contrats de travail et qu'elle ne pouvait donc être assimilée au chef d'entreprise. Le moyen est inopérant dès lors que le jugement est justifié par les seuls motifs suivant lesquels le tribunal a constaté que la salariée représentait l'employeur devant le CHSCT de son établissement.

Je conclus donc au rejet du pourvoi.

## **AVIS DE REJET.**

---

<sup>1</sup> [Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 21-40.013, publié](#) .

<sup>2</sup> Décision n° 2021-947 QPC du 19 novembre 2021 .

<sup>3</sup> Voir la décision de la chambre sociale renvoyant la QPC au Conseil constitutionnel (Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 21-40.013, publié), décision qui fait référence à la décision de la chambre sociale du 31 mars 2021, [pourvoi n° 19-25.233](#) , publié, comme exemple de cette jurisprudence constante. Voir également Soc., 6 mars 2001, [pourvoi n° 99-60.553](#) , Bulletin civil 2001, V, n° 73 et Soc., 15 avril 2015, pourvoi [n° 14-20.237](#) .

<sup>4</sup> Rapport n° 276 à l'assemblée nationale du 28 septembre 2022 au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi.

<sup>5</sup> Commentaire de l'arrêt de la chambre sociale, 6 mars 2001, pourvoi n° 99-60.553, Bulletin civil 2001, V, n° 73, p. 367 du Rapport annuel 2001.

<sup>6</sup> [Soc., 12 avril 2018, pourvoi n° 17-19.822.](#)

<sup>7</sup> [Soc., 28 septembre 2017, pourvoi n° 16-15.807.](#)

<sup>8</sup> [Soc., 20 décembre 2023, pourvoi n° 22-21.983 .](#)

<sup>9</sup> Soc., 4 juin 2025, [pourvoi n° 24-15.662 .](#)

<sup>10</sup> Soc., 7 mars 1990, [pourvoi n° 89-60.283](#) , Bull. Civ. V, n° 105; Soc., 1<sup>er</sup> décembre 2010, [pourvoi n° 10-60.163](#) , Bull. Civ. V, n° 278; Soc. 23 mars 2022, [pourvoi n° 20-20.047](#) , publié.

<sup>11</sup> Soc., 26 septembre 2012, [pourvoi n° 11-25.420](#) , Bull. Civ. V, n° 238.

<sup>12</sup> Soc., 5 mars 1986, pourvoi n° 85-60.407. Voir également, Soc., 21 janvier 1988, [pourvoi n° 87-60.060](#) , Bulletin 1988 V n° 66. Soc., 17 janvier 1989, [pourvoi n° 87-60.331](#) , Bulletin 1989 V n° 29 .