



**HAL**  
open science

## ”Représentants de proximité : précisions sur la contestation des conditions de désignation”

Christophe Mariano

► **To cite this version:**

Christophe Mariano. ”Représentants de proximité : précisions sur la contestation des conditions de désignation”. Bulletin Joly Travail, 2023, 3 (BJT202e8), pp.21. hal-04021135

**HAL Id: hal-04021135**

**<https://uca.hal.science/hal-04021135>**

Submitted on 9 Mar 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Représentants de proximité : précisions sur la contestation des conditions de désignation**

**Cass. soc., 1<sup>er</sup> févr. 2023, n° 21-13.206, FS-B**

Considérés par certains comme « l'innovation la plus originale de la réforme du droit de la représentation du personnel » opérée par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 (S. Guedes Da Costa et G. Loiseau, « Les représentants de proximité », BJT sept. 2018, n° 110b1, p. 60), les représentants de proximité n'ont pas, loin s'en faut, recueilli le succès que l'on attendait de leur rang d'héritiers des anciens délégués du personnel. La première séquence d'application de la réforme de 2017 s'est ainsi soldée par un constat unanime de grande faiblesse du recours à ce mode de représentation (J. Pélisse et C. Wolmark (coord.), *Le représentant de proximité : une figure au cœur des enjeux de la nouvelle représentation des salariés*, Rapport commandé par France Stratégie, 15 novembre 2021, spéc. p. 12. – V. égal. Analyse de 450 accords relatifs au CSE signés entre le 22 septembre 2017 et le 30 mars 2018, M2 DPRT, Ecole de droit social de Montpellier, 2019, spéc. p. 26 et s.). Nul ne s'en étonnera au regard du caractère facultatif de l'institution et de son assise purement conventionnelle (C. trav., art. L. 2313-7). Cette dernière caractéristique, conjuguée à l'extrême retenue législative dans le tracé du dispositif, ne pouvait toutefois manquer de susciter du contentieux. Et si les représentants de proximité n'étaient jusqu'alors parus qu'incidemment dans quelques arrêts récents de la Cour de cassation (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233, publié au Bulletin : BJT juin 2021, n° 200c9, p. 40, note G. François. – Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-26234, inédit. – Cass. soc., 9 nov. 2022, n° 21-20.525, publié au Bulletin), l'arrêt sous examen marque la première véritable incursion de la Haute juridiction en la matière.

Dans l'affaire examinée par la chambre sociale, un accord collectif portant sur la représentation du personnel a été conclu le 18 septembre 2018 et prévoit la mise en place d'un comité social et économique unique au sein d'une société incluse dans le périmètre de l'accord, ainsi que des représentants de proximité, en application de l'article L. 2313-7 du code du travail, au niveau de chaque site de plus de onze salariés compris dans le périmètre du comité social et économique. L'un des sites en question a bénéficié, au regard de son effectif, de quatre sièges de représentant de proximité, qui ont tous été attribués à des candidats du syndicat CFTC. À la suite de la démission de l'un de ces représentants de proximité, lors de sa réunion du 10 décembre 2020, qui s'est tenue par visioconférence, le

CSE a désigné, parmi les deux candidats présentés, un candidat sans appartenance syndicale. Cette désignation a, par la suite, été contestée par le syndicat CFTC, devant le tribunal judiciaire de Paris, aux motifs qu'elle ne respectait pas les dispositions de l'accord collectif du 18 septembre 2018 ainsi que le contenu de deux avis rendus par la commission de suivi et d'interprétation de cet accord. Le tribunal judiciaire accueille favorablement la demande et annule la désignation litigieuse. Le CSE et plusieurs salariés forment alors un pourvoi en cassation en exposant trois séries d'arguments méritant chacune une attention particulière.

**Forme de la saisine** – Tout d'abord, le pourvoi reproche au tribunal judiciaire de s'être estimé valablement saisi par une requête et sans que le syndicat CFTC ait constitué avocat. Or, selon les demandeurs, faute de bénéficier d'une disposition spéciale admettant la saisine par voie de requête et dispensant les parties de constituer avocat, la contestation de la désignation d'un représentant de proximité ne pouvait être opérée que par voie d'assignation et selon la procédure avec représentation obligatoire. On ne peut en effet que concéder que ni le Code du travail ni le Code de procédure civile ne visent le cas spécifique de la contestation de la désignation d'un représentant de proximité pour l'exclure des principes édictés aux articles 750 et 760 du Code de procédure civile, lesquels exigent une demande en justice formée par voie d'assignation ainsi qu'une représentation obligatoire par un avocat devant le tribunal judiciaire.

Pour autant, cela n'empêche pas la Cour de cassation de rattacher la contestation de la désignation d'un représentant de proximité à celles relatives à l'électorat, à l'éligibilité, à la régularité des opérations électorales ainsi qu'à la désignation des représentants syndicaux. Pour ce faire, la Haute juridiction rappelle, d'abord, que de telles contestations sont portées devant le tribunal judiciaire par voie de requête (C. trav., art. L. 2314-24) et que les parties sont, à cette occasion, dispensées de constituer avocat (C. pr. civ., art. 761, 2°. – COJ, art. R. 211-3-15 et R. 211-3-16). Puis, elle énonce que « la contestation des désignations de représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus, doit être formée devant le tribunal judiciaire statuant sur requête, les parties étant dispensées de constituer avocat ». On relèvera qu'afin de donner consistance au rattachement, l'arrêt sous examen insiste sur le mode de désignation des représentants de proximité, lesquels sont reliés soit par l'appartenance soit par l'investiture au CSE et épousent la durée des mandats de ses élus. Un tel lien implique, pour les hauts magistrats, d'épouser le même format de contestation que celui déjà applicable aux conditions d'aptitude électorale, aux opérations de mise en place du

CSE ainsi qu'aux désignations syndicales. Si la solution éclaire les modalités de contestation des désignations de représentants de proximité, elle ne renseigne pas sur le délai laissé aux personnes intéressées pour contester la désignation. D'aucuns estiment que faute de disposition contraire expresse, la contestation ne devrait être enfermée dans aucun délai (S. Guedes Da Costa et G. Loiseau, art. préc., spéc. n° 13) à l'instar de ce qui avait été jugé pour les représentants syndicaux au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 09-66.821, inédit).

**Compétence territoriale** – En second lieu, le pourvoi reproche au tribunal judiciaire de Paris, dans le ressort duquel se trouve le site intéressé par la désignation litigieuse, d'avoir retenu sa compétence géographique alors que, selon les demandeurs au pourvoi, seule la compétence du tribunal judiciaire de Créteil, dans le ressort duquel se trouve le siège du CSE, pouvait être retenu, et ce quand bien même la désignation avait été effectuée au cours d'une réunion tenue en visioconférence. Un tel grief a ainsi amené la chambre sociale de la Cour de cassation à déterminer, lorsque le périmètre d'implantation des représentants de proximité n'est pas aligné sur celui du CSE, quel tribunal est territorialement compétent pour connaître de la contestation des désignations de représentants de proximité. S'en remettant à « la finalité de l'institution des représentants de proximité » puisée dans une interprétation de la loi à la lumière des travaux parlementaires de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ayant procédé, entre autres, à la ratification de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, la Haute juridiction estime que les représentants de proximité « ont vocation à exercer leur mandat de représentation des salariés au niveau du périmètre du site sur lequel ils sont désignés par le comité social et économique selon des modalités définies par l'accord d'entreprise qui les met en place », de sorte que « les contestations relatives aux conditions de désignation des représentants de proximité sont de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation est destinée à prendre effet, peu important les modalités de cette désignation ».

On ne manquera pas de souligner à quel point les termes employés dans le présent arrêt dressent un portrait favorable et ambitieux du représentant de proximité, détenteur d'un « mandat de représentation du personnel » et affecté « au niveau du périmètre du site ». Or, sur le premier point, il est régulièrement objecté que le représentant de proximité pourrait ne pas présenter les qualités suffisantes pour apparaître comme une authentique institution représentative du personnel au regard des prérogatives aléatoires et des moyens parfois très limités qui lui sont accordés par son habit conventionnel (I. Odoul-Asorey, « Le représentant

de proximité : une institution représentative du personnel ? », obs. sous Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-25.233, RDT 2021, p. 460. – J. Pélisse et C. Wolmark, « Quelle représentation de proximité après la fusion des institutions de représentation du personnel », Dr. soc. 2022, p. 199 ; spéc. pp. 205-207). Quant au second point, il faut rappeler qu'une part non négligeable d'accords collectifs mettant en place des représentants de proximité retiennent, pour leur implantation, un périmètre identique à celui d'une autre institution représentative du personnel, notamment le CSE (C. Langaney, « L'implantation des représentants de proximité : « proximité » et « voisinage » », Dr. soc., 2022, p. 208). En l'absence de directives légales sur l'échelle de déploiement des représentants de proximité, on ne peut toutefois qu'approuver que le présent arrêt se nourrisse de l'esprit de « proximité » du dispositif afin de renforcer l'idée qu'un représentant de proximité a d'abord vocation à exercer ses prérogatives dans un périmètre géographique propre dont les contours épousent le besoin de proximité des représentés. Sous cet angle, apparaît cohérente la compétence du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est implanté le site intéressé par la désignation du représentant de proximité dont l'investiture est contestée. Naturellement, cette solution donnant le primat au lieu de prise d'effet de la désignation par rapport au lieu abritant le procédé de désignation n'est pas applicable lorsque l'accord de mise en place des représentants de proximité fixe un périmètre d'implantation professionnel c'est-à-dire associant les représentants de proximité à une collectivité dessinée à partir de l'activité exercée et non à partir de l'aire géographique de travail (J. Pélisse et C. Wolmark, art. préc., spéc. p. 202. – C. Langaney, art. préc., spéc. p. 209).

**Interprétation de l'accord collectif** – Une fois dépassées les problématiques procédurales, le contentieux se concentrait sur l'interprétation devant être faite de l'accord collectif mettant en place les représentants de proximité et, notamment, de ses stipulations intéressant les modalités de désignation. S'opposaient, devant les premiers juges, deux interprétations contraires, l'une admettant les candidatures non syndicales, au moins lors du remplacement d'un représentant de proximité, et l'autre concluant que les sièges de représentants de proximité ne pouvaient appartenir qu'aux organisations syndicales en fonction de leur audience électorale sur le site de désignation, le CSE devant nécessairement désigner l'un des candidats choisis par ces organisations, y compris en cas de remplacement d'un représentant de proximité. C'est cette seconde interprétation du texte qui fut retenue par le tribunal judiciaire, lequel annula la désignation opérée.

Devant la Cour de cassation, le pourvoi reproche d'abord aux premiers juges la méthodologie employée dans leur raisonnement. Il leur est notamment fait grief d'avoir repris à leur compte l'interprétation du texte conventionnel effectuée par la commission de suivi et d'interprétation de l'accord dans deux de ses avis. Ainsi, pour les demandeurs au pourvoi, le juge ne pouvait s'en remettre aux avis de la commission dès lors que, conformément à une jurisprudence bien établie, en l'absence de disposition de l'accord collectif prévoyant que l'avis de la commission paritaire d'interprétation aura la valeur d'un avenant à l'accord, cet avis ne lie pas le juge (Cass. soc., 11 oct. 1994, n° 90-41.818 : Bull. civ. V n° 272. – Cass. soc. 28 sept. 2005, n° 03-41.357 : Bull. civ. V n° 275. – Cass. soc. 2 déc. 2008 n° 07-44.132 : Bull. civ. V n° 243). Or, pour la Haute juridiction, « si l'interprétation donnée par une commission paritaire conventionnelle du texte d'un accord collectif n'a pas de portée obligatoire pour le juge, ce dernier peut, après analyse du texte, faire sienne l'interprétation de la commission ». La formule reprend à l'identique celle d'un arrêt non publié de la Cour de cassation (Cass. soc. 27 mai 2020 n° 19-10.886, inédit) et aboutit à une solution qui était déjà repérable dans un arrêt antérieur (Cass. soc. 12 nov. 2002, n° 00-40.232 : Bull. civ. V n° 341).

Dès lors, si le juge n'est pas contraint de retenir l'interprétation livrée par une commission paritaire conventionnelle, il peut, dans sa démarche d'interprétation, aboutir à la même position et avaliser ainsi le sens donné au texte par l'organe d'interprétation conventionnel. Cela ne signifie pas, pour autant, que les avis de celui-ci ont un caractère obligatoire. Le juge peut donc en tenir compte et faire sienne l'interprétation déjà donnée mais il doit demeurer libre dans son exercice d'interprétation. Il doit ainsi se forger sa propre interprétation du texte en respectant le guide établi par la Haute juridiction selon lequel, « la convention collective si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher l'objectif social du texte » (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-12.467, publié au Bulletin : BJT mai 2020, n° 113m8, p. 43, note F. Bergeron-Canut). Ce schéma d'interprétation, qui vient d'être rappelé dans deux arrêts très récents (Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-15.314, publié au Bulletin. – Cass. soc., 8 févr. 2023, n° 21-16.805, publié au Bulletin), n'exclut aucunement, si la quête balisée du juge le mène dans cette direction, la reprise de l'interprétation déjà donnée par une commission paritaire conventionnelle tant que cette étape s'insère dans une démarche globale et autonome.

En l'espèce, l'accord collectif prévoyait, concernant les modalités de désignation des représentants de proximité, que ceux-ci « sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site. Ainsi pour les organisations syndicales ayant participé aux élections du CSE/CSER de l'entreprise/région, cette répartition se fait en fonction des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque organisation syndicale sur le site, en appliquant la règle de la proportionnalité à la plus forte moyenne conformément aux dispositions légales régissant les élections professionnelles ». Le tribunal est, dès lors, approuvé d'avoir jugé qu'en application de l'accord collectif les représentants de proximité sont désignés en fonction de la représentativité obtenue par chaque organisation syndicale sur le site concerné et que la même règle s'applique en cas de remplacement d'un représentant de proximité. Il en résulte donc que, compte tenu du score électoral obtenu par le syndicat CFTC sur le site concerné lors des dernières élections professionnelles, c'est le candidat présenté par ce syndicat qui devait être désigné en remplacement du représentant de proximité et non le candidat sans appartenance syndicale.

Christophe Mariano