



Droit syndical dans l'entreprise

Délai de contestation :

Délai de contestation de la désignation d'un délégué syndical

La contestation en justice de la désignation d'un délégué syndical n'est recevable que si elle est introduite dans les 15 jours qui suivent l'accomplissement des formalités de désignation prévues à l'article L. 2143-7 du code du travail.

◆ C. trav., art. L. 2143-8

D'après la jurisprudence, ce délai de 15 jours « concerne toutes les contestations relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux, quels que soient les motifs allégués à l'appui du recours ».

◆ Cass. soc., 21 juill. 1986, n° 85-60.500 ◆ Cass. soc., 20 mars 1990, n° 89-61.330, n° 1175 P ◆ Cass. soc., 23 mars 2011, n° 10-60.208

Le mandat du délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation d'un délégué syndical à l'issue de ces nouvelles élections fait courir le délai de contestation à compter de la date de cette désignation même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

◆ Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.435, n° 1719FS - P + B + R ◆ Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-19.083 ◆ Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-21.286

Ce délai de contestation est applicable non seulement à la première désignation du délégué, mais aussi lorsqu'il est à nouveau désigné après une absence pendant laquelle il a été remplacé : en effet, l'article L. 2143-8 du code du travail n'a pas institué de délégué suppléant et a prévu la même procédure en cas de désignation et de remplacement d'un délégué syndical, ce dont il résulte que la lettre du syndicat, informant l'employeur du retour dans ses fonctions du délégué initial, constitue une nouvelle désignation susceptible d'être contestée.

◆ Cass. soc., 12 févr. 1992, n° 91-60.191

En effet, jusqu'aux prochaines élections professionnelles, la désignation une seconde fois d'un salarié comme délégué syndical ouvre une nouvelle faculté de contestation de la représentativité du syndicat qui ne bénéficie pas de la présomption de représentativité prévue par les dispositions transitoires édictées à l'article 11, IV de la loi du 20 août 2008. Peu importe que l'employeur n'ait pas contesté la première désignation du délégué, l'ait invité aux réunions du comité d'entreprise postérieures, et qu'en outre le syndicat ait participé à la négociation d'un accord d'entreprise.

◆ Cass. soc., 31 mars 2010, n° 09-60.115, n° 704 F - P + B

Le délai de 15 jours est également applicable à un recours portant sur l'existence des conditions nécessaires à la mise en oeuvre de dispositions conventionnelles (en l'espèce calcul du seuil de 20 salariés permettant de désigner un délégué syndical).

◆ Cass. soc., 12 janv. 1984, n° 83-60.922

En revanche, le délai de forclusion de 15 jours énoncé à l'article L. 2143-8 du code du travail ne s'applique pas :

- aux actions tendant à faire constater la caducité du mandat à raison d'un événement survenu postérieurement à la désignation du délégué. Il s'agit notamment :
 - de la demande de l'employeur tendant à ce que soit constatée la suppression du mandat de délégué syndical, fondée sur la perte d'autonomie de la société à la suite d'une fusion-absorption (◆ Cass. soc., 28 mars 1989, n° 88-60.548, n° 1407 P) ;
 - de la demande de l'employeur tendant à ce qu'il soit mis fin aux fonctions d'un

délégué syndical central en raison de la cessation survenue ultérieurement de l'UES qui avait existé entre deux sociétés juridiquement distinctes (❖ Cass. soc., 10 janv. 1989, n° 87-60.209, n° 9 P) ;

□ de la demande de l'employeur tendant à ce que soit constatée la caducité du mandat du délégué syndical conventionnel suite au retrait de l'association de la fédération rendant ainsi la convention collective inapplicable (le mandat de DS conventionnel ne s'imposant alors plus dans cette entreprise) (❖ Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-26.236) ;

- en cas de fraude, c'est-à-dire lorsque la désignation n'est pas effectuée dans l'intérêt du personnel mais du salarié désigné, notamment lorsque celui-ci fait l'objet d'une procédure de licenciement (❖ Cass. soc., 5 mars 1986, n° 85-60.562) (sur la désignation frauduleuse d'un délégué syndical, v. n^{os} 172 et s.).

De même en cas de désaffiliation d'un syndicat qui avait au préalable désigné un délégué syndical, la demande de l'employeur visant uniquement à ce que soit constaté son remplacement par son syndicat d'origine n'est pas soumise au délai de forclusion. En revanche, la contestation du nouveau syndicat ou du salarié concerné est soumise au délai de forclusion.

❖ Cass. soc., 8 févr. 2012, n° 11-13.259, n° 476 F - P + B

Remarque : un syndicat se désaffilie de la CFTC pour s'affilier à Sud. Un délégué syndical avait été désigné avant cette désaffiliation. A la suite de quoi la CFTC informe l'employeur de la désignation d'un nouveau délégué syndical. Ce n'est que plusieurs mois plus tard que le premier délégué syndical conteste auprès de l'employeur son remplacement.

L'employeur porte l'affaire devant le tribunal d'instance pour faire constater le remplacement du DS. Cette action n'est pas soumise au délai de forclusion, en revanche, celle du syndicat tendant à la contestation de cette nouvelle désignation était soumise au délai de 15 jours à compter de la désignation du délégué syndical remplaçant.

Point de départ du délai de recours formé par l'employeur ❖

1° Information de l'employeur : la lettre de désignation

En principe, selon l'article D. 2143-4 du code du travail, l'employeur est informé de la désignation par lettre :

- recommandée : dans ce cas le point de départ du délai est celui de la date figurant sur l'avis de réception (❖ Cass. soc., 20 déc. 1988, n° 87-60.282, n° 4512 P) ;
- remise contre récépissé : le point de départ du délai est celui de la date figurant sur le récépissé (❖ Cass. soc., 22 févr. 1994, n° 93-60.106).

Les formalités prévues à l'article D. 2143-4 du code du travail ne sont édictées que pour faciliter la preuve que l'employeur a eu connaissance de la désignation et à l'expiration du délai fixé à l'article L. 2143-8 du code du travail, la désignation est purgée de tout vice. Dès lors, le tribunal d'instance qui, par une appréciation souveraine des éléments de fait qui lui étaient soumis, a relevé que la société reconnaissait avoir reçu la lettre portant désignation du délégué syndical à une certaine date a pu décider que le recours introduit plus de 15 jours après cette date était irrecevable.

❖ Cass. soc., 25 sept. 2001, n° 00-60.255

De même, lorsque l'employeur a pris connaissance de la désignation à réception d'un courrier électronique, le délai de forclusion démarre de cette date.

❖ Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-19.575

Le défaut de signature de la lettre de désignation est sans incidence sur la validité de la désignation qu'elle notifie à l'employeur.

❖ Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-60.305, n° 456 FS - P + B

2° Information de l'employeur : UES

Le syndicat qui désigne un délégué syndical auprès de plusieurs personnes morales constituant une unité économique et sociale doit notifier cette désignation aux représentants légaux de chacune d'elles. Ce n'est qu'à partir de l'accomplissement de cette formalité que court le délai de contestation.

Par conséquent, lorsque la désignation d'un délégué syndical n'a pas été notifiée à l'une des sociétés composant l'unité économique et sociale, le délai de contestation de 15 jours n'a pas commencé à courir.

❖ Cass. soc., 12 janv. 2000, n° 98-60.516, n° 218 P

3° Décompte du délai

Selon l'article 668 du code de procédure civile, la date de notification est, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de réception de la lettre. Au cas d'une lettre recommandée, cette date de réception s'entend de la date de première notification.

Aux termes de l'article 641 du code de procédure civile, lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas. Le délai court donc à compter du lendemain du jour de la notification.

Le délai de l'article L. 2143-8 étant exprimé en jours, le jour de la notification ne compte donc pas.

❖ Cass. soc., 29 oct. 2003, n° 02-60.702, n° 2242 F - P ❖ Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.110

Point de départ du délai de recours formé par les autres syndicats ou les salariés ❖

Le délai de 15 jours court, à l'égard des organisations syndicales et des salariés de l'entreprise, du jour où le nom du délégué syndical a été porté à leur connaissance par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou par tout autre moyen.

❖ Cass. soc., 4 févr. 1997, n° 95-60.982, n° 576 P + B ❖ Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-60.790 Il n'est donc pas question, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article 641 du code de procédure civile.

Remarque : la preuve de la date de l'affichage à partir de laquelle court le délai de forclusion pèse sur la partie qui se prévaut de celle-ci (❖ Cass. soc., 17 sept. 2003, n° 01-60.895).

Le juge dispose du pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve concernant la date de la connaissance, par un autre syndicat, de la désignation d'un délégué syndical. Il n'y a donc pas lieu nécessairement de retenir la date de l'information de la désignation à l'employeur, si rien n'indique que le syndicat demandeur à l'annulation a pu en avoir connaissance avant la date de l'affichage sur les panneaux syndicaux.

❖ Cass. soc., 24 mai 2006, n° 05-60.246, n° 1323 F - P

Remarque : l'affichage de la désignation d'un délégué syndical central et d'un représentant syndical au CCE doit être effectué au siège de l'entreprise. A défaut, le délai de contestation de cette désignation ne peut pas commencer à courir, même si la désignation a été affichée sur les panneaux d'affichage de l'établissement auquel appartient le salarié (❖ Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 05-60.178, n° 494 F - P + B). D'ailleurs, l'affichage de la désignation au siège de l'entreprise suffit à faire courir le délai de contestation en ce sens qu'il n'est pas obligatoire de procéder à un affichage dans les établissements (❖ Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-60.520, n° 1952 FS - P + B).

Contestation en cas de désignation d'un délégué syndical surnuméraire

Sauf accord collectif plus favorable, une même confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi. Mais comment faire lorsque, toutefois, un délégué syndical surnuméraire est désigné et que l'employeur n'a pas contesté sa désignation dans le délai de 15 jours ?

La Cour de cassation a expliqué laquelle des désignations et décisions l'emporte sur l'autre :

- la désignation d'un délégué syndical surnuméraire ouvre à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation pour mettre fin à cette situation un nouveau délai de contestation de 15 jours de l'ensemble des désignations en cours (Cass. soc., 4 juin 2014, n° 13-20.630) ;

Remarque : à noter que concernant la désignation d'un DS supplémentaire considéré comme surnuméraire dans le cadre d'une liste commune (v. n° 132), la Cour de cassation a considéré que le délai de recours n'était pas rouvert par le remplacement d'un des DS supplémentaires. La désignation n'ayant pas été contestée par l'employeur dans les

15 jours, elle était purgée de tout vice (Cass. soc., 22 févr. 2017, n° 15-28.775, n° 367 FS - P + B).

- le tribunal d'instance, pour pouvoir trancher (une nouvelle contestation étant possible), s'appuie sur les preuves apportées par les syndicats qui doivent justifier des dispositions de leurs statuts déterminant le syndicat ayant qualité pour procéder aux désignations des délégués syndicaux ou à leur remplacement, ou de la décision prise par la confédération pour régler le conflit conformément aux dispositions des statuts ;
- subsidiairement, c'est-à-dire si les dispositions statutaires ne répondent pas à cette question, le tribunal d'instance doit appliquer le critère chronologique : ce sera donc la désignation notifiée en premier qui doit alors être validée (Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-23.072).

Cass. soc., 29 oct. 2010, n° 09-67.969, n° 2089 F - P + B + R Cass. soc., 31 mai 2011, n° 10-20.719

Par exemple, les statuts du syndicat 1, dont l'objet est essentiellement le « commerce non alimentaire », ne lui donnent vocation à intervenir dans le secteur des services que lorsque celui-ci n'est « pas couvert par un autre syndicat régional ou par un syndicat national ». Par conséquent, la désignation opérée par le syndicat 2, issu de la même centrale syndicale, dont le champ statutaire couvre expressément les entreprises de propreté, activité de la société en cause, est donc régulière et annule la désignation antérieure par le syndicat 1 au sein du même périmètre.

Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-60.557

Modalités de calcul du délai de contestation de 15 jours

Comme il a déjà été précisé (v. n° 166), aux termes de l'article 641 du code de procédure civile, lorsqu'un délai est exprimé en jours, celui de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir ne compte pas. Le délai de contestation expire donc le quinzième jour à compter, soit du lendemain de la notification faite à l'employeur, soit du jour de l'affichage sur les panneaux syndicaux, soit du jour où la partie intéressée a pu effectivement connaître la désignation.

Cependant, l'article 642 du même code précise que le délai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Cass. soc., 17 oct. 1990, n° 89-61.568 Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 09-60.110

Le délai de contestation de la désignation d'un délégué syndical est un délai de forclusion qui ne souffre, hors le cas de fraude, ni suspension, ni interruption (Cass. soc., 17 janv. 1989, n° 87-60.311, n° 158 P).

En cas de saisine d'un tribunal d'instance territorialement incompétent, c'est la date de la

saisine du juge qui se déclare incompétent qui est à prendre en compte pour apprécier le délai de 15 jours, et non la date du jugement d'incompétence qui renvoi au tribunal territorialement compétent.

❖ Cass. soc., 2 mars 2004, n° 02-60.828, n° 472 FS - P + B

Autrement dit, l'erreur dans la saisine du juge n'a pas d'incidence sur le délai de contestation.

Effets sur la désignation de l'expiration du délai de contestation ❖

Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice sans que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du bénéfice des dispositions légales concernant les délégués syndicaux.

❖ C. trav., art. L. 2143-8

L'expiration du délai de 15 jours interdit la remise en cause, même par voie d'exception, de la validité de la désignation d'un délégué syndical.

❖ Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 88-44.268, n° 3612 P + F

Un tribunal d'instance ne saurait débouter un syndicat de sa demande visant à faire constater la validité de la désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale au motif qu'en l'absence de reconnaissance préalable et régulière de l'UES par convention ou décision de justice, la désignation était inexistante, alors que cette désignation n'avait pas été contestée dans le délai de 15 jours à compter de sa notification par les associations constituant ladite UES.

❖ Cass. soc., 26 janv. 2000, n° 98-60.572

A l'occasion d'un contentieux électoral, un tribunal d'instance ne peut décider que la qualité de délégué syndical à la tête de la section syndicale n'est pas en soi la preuve d'une représentativité de l'organisation syndicale, alors qu'est représentative dans l'entreprise l'organisation syndicale ayant procédé régulièrement à la désignation d'un délégué syndical sans contestation.

❖ Cass. soc., 3 mai 2007, n° 06-60.072

Découverte de faits nouveaux après l'expiration du délai de contestation ❖

L'employeur qui a connaissance, postérieurement à l'expiration du délai de contestation, d'un fait nouveau de nature à remettre en cause la validité des désignations peut introduire son recours dans le délai de 15 jours suivant la connaissance qu'il a eue de ce fait.

❖ Cass. soc., 10 mai 1994, n° 93-60.366 ❖ Cass. soc., 29 oct. 1986, n° 86-60.041

Remarque : reste à savoir ce qu'il faut entendre par fait nouveau. L'expression « de nature à remettre en cause la validité des désignations » employée par la Cour dans son arrêt de 1994, semble clairement indiquer que cette jurisprudence ne vise pas les cas où un fait nouveau rend une désignation caduque mais uniquement les cas où un fait dont l'employeur prend connaissance postérieurement au délai de contestation lui révèle que la désignation n'était pas valable le jour où elle a été effectuée. L'emploi des termes « fait nouveau » permet de recouvrir, outre la fraude, les incapacités personnelles du salarié pour condamnation pénale dont l'employeur est présumé ignorer l'existence lors de la désignation. Dans l'arrêt du 29 octobre 1986, il s'agissait d'une condamnation du salarié à une peine d'emprisonnement.

Pas d'application du délai de 15 jours en cas de désignation frauduleuse ❖

Le délai pour contester la désignation d'un délégué syndical, qui est en principe de 15 jours, ne s'applique pas en cas de désignation frauduleuse.

❖ Cass. soc., 5 mars 1986, n° 85-60.562

S'il apparaît en effet que la désignation a été faite uniquement pour protéger le salarié contre un licenciement imminent, et n'a donc pas pour objet d'assurer la défense des intérêts du personnel de l'entreprise, le délai de forclusion de 15 jours n'est plus opposable à l'employeur. C'est le cas, par exemple, pour :

- le remplacement du délégué en place par un salarié ayant déjà fait l'objet d'avertissements et d'une mise à pied, remplacement opéré le jour de l'entretien préalable à son licenciement : rien ne permettait de dire que ce remplacement avait été prévu auparavant, d'autant plus que le syndicat venait de solliciter, pour le délégué en place, une autorisation d'absence pour participer le mois suivant à un stage de formation syndicale. La désignation, hâtive, avait eu pour seul but d'assurer la protection personnelle du nouveau délégué (❖ Cass. soc., 23 juill. 1980, n° 80-60.173) ;
- la désignation soudaine et inattendue d'un salarié qui n'avait jamais eu aucune activité syndicale : n'ayant pas pour objet la défense des intérêts collectifs des salariés de l'établissement, mais la protection individuelle de l'intéressé (qui était sous le coup d'une sanction disciplinaire et pouvait se croire menacé de licenciement), cette désignation était frauduleuse (❖ Cass. soc., 3 juin 1981, n° 80-60.447) ;
- la désignation d'un salarié à qui son futur licenciement avait été annoncé, même si le syndicat ignorait cette circonstance : en effet, la fraude pouvant entacher la désignation n'implique pas nécessairement l'existence d'une collusion entre le salarié désigné et son syndicat. Doit donc être sanctionnée par la nullité de la désignation la fraude commise par le salarié qui, sous prétexte de défendre les intérêts des travailleurs de l'entreprise, parvient à se faire désigner par un syndicat de bonne foi dans le dessein de s'assurer une protection personnelle afin de faire échec à un éventuel congédiement (❖ Cass. soc., 7 juill. 1983, n° 83-60.857).

En revanche, la désignation d'un délégué syndical plus d'un mois après l'entretien préalable et avant la notification d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire n'est pas frauduleuse. Il n'y a en effet à ce moment-là plus aucune procédure de licenciement en cours, puisque l'article L. 1332-2 du code du travail dispose que le licenciement d'un salarié prononcé à titre disciplinaire ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable.

❖ Cass. soc., 16 mars 1999, n° 97-60.458, n° 1262 P

La désignation d'un délégué syndical peut être jugée frauduleuse même si le délégué n'était pas menacé d'un licenciement, mais d'une sanction disciplinaire ne mettant pas en cause sa présence dans l'entreprise.

❖ Cass. soc., 9 déc. 1997, n° 96-60.233, n° 4961 P

Remarque : la fraude ne permet de contester la désignation du délégué syndical après le délai de 15 jours que si les faits constitutifs de cette fraude sont connus de l'employeur après la désignation.

L'employeur ne peut donc pas invoquer la fraude après le délai de 15 jours s'il avait connaissance des faits constitutifs de cette fraude dès la désignation (❖ Cass. crim., 22 oct. 1991, n° 89-84.552 ❖ Cass. soc., 27 janv. 1999, n° 97-60.441, n° 514 P).

Remarque : ces cas de fraude sont plus rares depuis la loi du 20 août 2008. En effet, pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, il faut avoir été candidat aux élections professionnelles et avoir obtenu au moins 10 % des suffrages. Il sera donc peu courant de rencontrer des salariés dépourvus de toute activité syndicale et même, en conséquence, les salariés désignés comme DS sont en général déjà protégés au titre de leur candidature, voire même au titre de leur mandat d'élu. Cette jurisprudence pourrait toutefois trouver application concernant la désignation du représentant syndical au CE qui n'est pas nécessairement désigné parmi les candidats aux élections professionnelles, n'importe quel salarié pouvant être choisi.

Preuve du caractère frauduleux de la désignation litigieuse

La preuve de la fraude incombe à celui qui l'invoque. Il appartient donc à l'employeur qui conteste la désignation d'un délégué syndical d'établir la fraude qui ne peut être présumée. Ainsi, méconnaît les règles de la preuve le tribunal d'instance qui, pour juger que la désignation d'un délégué syndical est nulle, retient l'existence *a priori* d'un soupçon de fraude.

❖ Cass. soc., 16 nov. 1999, n° 98-60.347, n° 4208 P

Le fait que la désignation intervienne après que le salarié a fait l'objet de menaces de licenciement ou après que la procédure de licenciement a été entamée ne suffit pas à prouver le caractère frauduleux de cette désignation. La désignation peut en effet s'expliquer par l'action constante du salarié en faveur de son organisation, par son rôle actif au cours d'une grève. Mais à l'inverse, l'absence d'activité syndicale avant la désignation constitue un indice du caractère frauduleux de la désignation.

L'appréciation du caractère frauduleux ou non de la désignation relève du pouvoir souverain des juges du fond.

❖ Cass. soc., 9 déc. 1997, n° 96-60.233, n° 4961 P ❖ Cass. soc., 7 mai 2002, n° 00-60.407, n° 1489 FS - P ❖ Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 06-60.075 ❖ Cass. soc., 19 déc. 2007, n° 07-60.069

Suite de l'annulation d'une désignation frauduleuse

Si la désignation est annulée parce qu'elle avait pour seul objet la protection individuelle du salarié, la procédure de licenciement éventuellement engagée contre lui peut se poursuivre.

La Cour de cassation a même jugé que l'annulation d'une désignation frauduleuse, par laquelle le salarié avait cherché à bénéficier d'une protection pour se soustraire à une éventuelle procédure disciplinaire, peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement.

❖ Cass. soc., 9 mai 1989, n° 88-40.177