



## Mandat syndical et fonction de cadre

### Des précisions sur la délégation d'autorité

#### La décision

Un cadre qui détient une délégation particulière d'autorité établit par écrit permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ne peut être ni électeur, ni éligible aux élections professionnelles, ni être désigné dans une fonction syndicale.

Peu importe que la délégation n'ait pas fait l'objet d'une acceptation expresse de la part du cadre.

#### **Références des arrêts cités :**

- ◆ Arrêt du 04/04/2007 n°06-60.124
- ◆ Arrêt du 26/09/2002 n°01-60.670
- ◆ Arrêt du 06/02/2002 n°00-60.488
- ◆ Arrêt du 06/03/2001 n°99-60.553

#### Analyse et commentaires

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 04/04/2007 est l'occasion d'effectuer une synthèse sur la possibilité pour un cadre de cumuler sa fonction avec un mandat syndical.

Pour être désigné délégué syndical par une organisation syndicale représentative dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il faut être âgé de 18 ans accomplis, n'avoir encouru aucune condamnation privative des droits civiques, être salarié de l'entreprise depuis au moins un an et travailler dans l'entreprise (article L412-14 du Code du travail).

Pour être désigné représentant syndical au Comité d'Entreprise (CE), le salarié doit être choisi parmi le personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité pour l'élection des membres du CE (article L433-1 du Code du travail).

Se pose alors la question de savoir s'il est possible de cumuler les attributions de délégué syndical ou de représentant syndical au CE et les fonctions de cadre. Aucun article du Code du travail ne pose ce type d'interdiction, mais la jurisprudence va rapidement apporter des éléments de réponse tout d'abord fondés sur une appréciation au cas par cas, puis reposant sur un critère formel.

Avant le célèbre arrêt BUFFALO GRILL du 06/03/2001, la Cour de cassation privait les cadres, qui par leurs fonctions représentaient le chef d'entreprise auprès du personnel, de mandat représentatif élu ou désigné.

Était pris en compte un faisceau d'indices permettant d'apprécier si le cadre en raison des pouvoirs qu'il détenait, tant au niveau de l'embauche, de l'exécution du travail, que de l'exercice du pouvoir disciplinaire, pouvait être assimilé à l'employeur.

Avec l'arrêt BUFFALO GRILL de 2001, la Cour a aligné le régime de l'électeur/l'éligibilité aux élections professionnelles et de la désignation à des fonctions syndicales sur le régime en vigueur pour les élections prud'homales. Ainsi, il résulte de l'article L513-1 alinéa 6 du Code du travail que sont considérés comme électeurs employeurs les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise, une délégation particulière d'autorité établit par écrit permettant de les assimiler à un employeur.

En conséquence, un cadre qui détient une délégation particulière d'autorité établit par écrit permettant de l'assimiler au chef d'entreprise ne peut être ni électeur, ni éligible aux élections DP et CE, ni être désigné à une fonction syndicale (délégué syndical et représentant syndical au CE) et ce pour la durée d'exercice de cette délégation d'autorité.

Il est clair qu'il ne faut pas s'attacher uniquement au critère formel posé par la Haute cour. Elle précise que la délégation particulière d'autorité écrite doit démontrer clairement par les pouvoirs qu'elle confère effectivement au délégataire l'assimilation du cadre à l'employeur (Cass. Soc 06/02/2002).

Avec une interprétation a contrario, en l'absence d'une telle délégation particulière d'autorité écrite ou si celle-ci a été retirée, un cadre peut être électeur et éligible aux élections de représentants du personnel, être désigné dans un mandat syndical, et ce quelles que soient ses fonctions sauf s'il exerce des responsabilités envers les institutions représentatives du personnel (par délégation écrite).

Se pose alors la question de la forme de la délégation d'autorité. Ainsi, par

référence à l'article L513-1 du Code du travail, les interprétations faites par la haute juridiction en matière d'élections prud'homales sont riches en enseignements.

La forme écrite de la délégation est entendue largement, elle peut résulter d'une clause du contrat de travail, d'un document spécifique, d'une attestation de l'employeur... La délégation doit être particulière, c'est-à-dire personnelle, elle doit être durable et effective.

Pour en revenir à l'espèce, la Cour de cassation a dans l'arrêt du 04/04/2007 donné des précisions quant aux conditions de validité de la délégation d'autorité.

En l'espèce, un cadre directeur de magasin a été désigné délégué syndical et représentant syndical au CE. Les désignations contestées devant le tribunal d'instance ont toutes les deux été annulées.

La Haute cour a suivi la décision des juges du premier degré et en a profité pour souligner que l'existence d'une délégation d'autorité est incompatible avec un mandat peu importe qu'elle n'ait pas été expressément acceptée par le salarié. Aussi, la délégation n'a pas besoin d'être expressément acceptée pour être valable et produire ses effets.

Ici, à la différence de n'importe quel mandat ou délégation de pouvoir, le cadre « délégataire » n'a pas à donner son consentement., il ne peut donc pas d'avantage refuser la délégation.

Il reste à préciser que les cadres détenant une délégation particulière d'autorité établit par écrit doivent être néanmoins comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise, ce critère est notamment d'importance pour l'élection au CE et la constitution d'un collège spécial cadres (Cass. Soc 26/09/2002).