

# TRAVAIL

## Dans ce numéro

IRP et syndicat professionnel

IRP et syndicat professionnel

Négociation collective

## IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### Défaut de pouvoir du représentant syndical

*Le représentant d'un syndicat qui n'est pas avocat doit justifier d'un pouvoir spécial ou d'une disposition statutaire l'habilitant à agir en justice. Le défaut de pouvoir constitue une irrégularité de fond susceptible d'être régularisée jusqu'au moment où le juge statue.*

À la suite de désignations concurrentes de délégués syndicaux au sein d'une entreprise, le tribunal judiciaire de Nice avait été saisi afin de trancher le litige. Le syndicat départemental CGT contestait notamment la recevabilité de la représentation en justice de la fédération nationale, soutenant que son secrétaire général ne justifiait pas du mandat du bureau fédéral exigé par les statuts. Le tribunal avait écarté cette contestation, estimant que la qualité de défenderesse de la fédération et les contraintes de célérité propres à la procédure justifiaient cette absence de mandat, avant de condamner le syndicat aux dépens.

La Cour de cassation casse partiellement le jugement. Elle rappelle qu'un représentant syndical non avocat doit justifier d'un pouvoir spécial ou d'une habilitation statutaire et que le défaut de pouvoir constitue une irrégularité de fond pouvant être couverte jusqu'au moment où le juge statue. Elle reproche au tribunal de ne pas avoir vérifié l'existence du mandat requis.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

## IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### Calcul du contingent d'heures de délégation du CSE selon l'effectif de l'établissement

*Dans une entreprise de plus de cinquante salariés divisée en établissements distincts, le contingent d'heures de délégation des membres du comité social et économique (CSE) d'établissement est déterminé en fonction de l'effectif de chaque établissement et non de celui de l'entreprise.*

Dans une entreprise de 181 salariés répartis entre six établissements distincts, dont l'un ne comptait que 44 salariés, le CSE d'établissement réclamait le bénéfice de seize heures de délégation mensuelles par élu titulaire, au lieu des dix heures accordées par l'employeur.

Après avoir rejeté cette demande en référé, la cour d'appel de Lyon a retenu que l'effectif à prendre en compte était celui de l'établissement et non celui de l'entreprise, de sorte que le refus de rémunérer les heures comprises entre la onzième et la seizième ne constituait pas un trouble manifestement illicite. Dans son pourvoi, le CSE soutenait que le seuil prévu à l'article L. 2315-7 du code du travail devait s'apprécier au niveau de l'entreprise.

La Haute cour rejette le pourvoi. Elle déduit des articles L. 2315-7 et R. 2314-1 du code du travail que, dans une entreprise divisée en établissements distincts, le contingent d'heures de délégation des membres du CSE d'établissement est fixé en fonction de l'effectif de l'établissement. Dès lors que celui-ci comptait moins de cinquante salariés, les élus ne pouvaient prétendre qu'à dix heures de délégation par mois, en l'absence de stipulations conventionnelles ou d'un accord préélectoral plus favorable.

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.

● Civ. 2<sup>e</sup>,  
21 mai 2026,  
n° 25-11.726

● Soc.,  
28 mai 2026,  
n° 24-17.361

## ... NÉGOCIATION COLLECTIVE

### Dénonciation d'un accord collectif par un syndicat non signataire devenu majoritaire

*Une organisation syndicale, bien que non signataire d'un accord collectif, est recevable à le dénoncer lorsqu'elle est devenue majoritaire à l'issue des dernières élections professionnelles et qu'un syndicat signataire a perdu sa représentativité.*

Au sein d'une unité économique et sociale, un accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail avait été signé par la CFDT et la CFTC. Après la perte de représentativité de la CFTC, Force ouvrière, devenue majoritaire lors des dernières élections professionnelles, a dénoncé cet accord tout en sollicitant l'annulation d'un avenant conclu ultérieurement.

La cour d'appel a rejeté sa demande, estimant que seul un syndicat signataire pouvait procéder à cette dénonciation et que la CFDT, demeurée représentative, conservait seule cette faculté. Dans son pourvoi, FO soutenait que l'article L. 2261-10 du code du travail permettait à une organisation syndicale représentative majoritaire de dénoncer l'accord, indépendamment de sa qualité de signataire, dès lors qu'un syndicat signataire avait perdu sa représentativité.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt. Interprétant le dernier alinéa de l'article L. 2261-10 à la lumière des travaux parlementaires, elle juge qu'un syndicat non signataire peut dénoncer un accord collectif s'il a recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles et qu'une des organisations syndicales signataires a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord.

● Soc.

28 mai 2026,  
n° 24-17.311

Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.