

4128 - Remplacement définitif

Le remplacement du délégué du personnel est assuré par un suppléant dans les conditions fixées à l'article L. 2314-30 du Code du travail.

a) Circonstances entraînant la perte du mandat

Le mandat se perd par le décès, la démission, la résiliation du contrat ou la perte de la capacité à être élu (C. trav., art. L. 2314-26).

De même, l'affectation dans un établissement autre que celui dans lequel le délégué a été élu entraîne la perte du mandat, à condition que la mutation ait été acceptée par l'intéressé (Cass. crim., 4 oct. 1983, n^o 82-92.919) et qu'elle ne soit pas provisoire (Cass. soc., 11 mars 1982, n^o 80-15.762, Bull. civ. V, n^o 172).

— Sur la modification dans la situation juridique de l'employeur et son incidence sur les mandats, voir n^o 2343.

En revanche, les délégués du personnel conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle même si celui-ci entraîne l'appartenance à un autre collège (C. trav., art. L. 2314-26).

Un délégué du personnel **peut également être révoqué** sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, après approbation par la majorité du collège électoral auquel il appartient, par consultation au scrutin secret (C. trav., art. L. 2314-29). Levant une difficulté d'interprétation, la Cour de cassation a posé en règle que la majorité requise doit s'entendre de la majorité des électeurs inscrits dans le collège et non de la majorité des suffrages exprimés (Cass. soc., 6 juill. 1977, n^o 77-60.514, Dr. ouvrier 1977, p. 471). La révocation ne peut donc résulter que d'un vote, ce dernier pouvant être organisé par correspondance, l'établissement d'un protocole préélectoral n'étant pas nécessaire (Cass. soc., 18 juill. 1978, n^o 78-60.593, Bull. civ. V, n^o 589 ; Cass. soc., 2 juill. 1980, n^o 80-60.021, Bull. civ. V, n^o 585).

b) Choix du remplaçant

La loi privilégie l'appartenance syndicale qui passe avant le rattachement du suppléant à la même catégorie professionnelle que le titulaire.

En conséquence, le remplacement est assuré par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie (C. trav., art. L. 2314-30).

La dénomination « catégorie » prête à interprétation divergente. Doit-on entendre par là la catégorie professionnelle au sens strict ou de façon plus extensive le collège électoral ? Le Conseil d'État a considéré qu'il fallait s'attacher à l'appartenance au même collège électoral (CE, 14 janv. 1981, n^o 13.487). Il nous semble toutefois qu'au sein du collège la priorité doit bien être donnée à la catégorie professionnelle.

On fera donc appel à un suppléant élu sous la même étiquette syndicale, relevant :

- de la même catégorie professionnelle ;
- à défaut, d'une autre catégorie dans le même collège électoral ;
- à défaut, d'un autre collège électoral.

Lorsqu'il y a plusieurs suppléants dans cette dernière situation, il n'appartient pas au syndicat de choisir librement le suppléant remplaçant le titulaire (Cass. soc., 5 nov. 1986, n^o 86-60.053, Bull. civ. V, n^o 504). Il faut retenir celui qui a obtenu le plus de voix (Cass. soc., 15 janv. 1981, n^o 80-60.349, Bull. civ. V, p. 28 ; Cass. soc., 5 mai 1983, n^o 82-60.418, Bull. civ. V, n^o 237). Il n'y a donc pas de corrélation nécessaire entre le rang du titulaire remplacé et le rang du suppléant qui doit le remplacer, sur leur liste respective (Cass. soc., 8 juin 1983, n^o 80-41.803, Bull. civ. V, p. 217). Ce n'est que lorsque plusieurs suppléants auront recueilli le même nombre de suffrage qu'il faudra choisir en raison de l'ordre de présentation sur la liste.

À cet égard, les règles légales de remplacement revêtant un caractère d'ordre public, le refus d'un délégué suppléant de remplacer un titulaire vaut démission du mandat (Cass. soc., 5 mai 1983, n^o 82-60.418, Bull. civ. V, n^o 237).

À défaut de suppléant élu dans **un autre collège** sur une liste de la même organisation syndicale, **c'est le candidat** non élu, venant immédiatement après le dernier élu, titulaire ou suppléant, sur la liste présentée par l'organisation syndicale qui assurera le remplacement. En cas d'égalité des voix entre un candidat titulaire et un candidat suppléant, le candidat titulaire a la priorité (Circ. DRT n^o 13, 25 oct. 1983, JO 20 déc., p. 11201).

En dernier lieu et à défaut, on fera appel au suppléant élu sur une autre liste, relevant de la même catégorie que le titulaire à remplacer et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Le juge du contentieux électoral n'est pas compétent pour statuer sur les contestations portant sur le remplacement (Cass. soc., 7 nov. 1984, n^o 84-60.372, Bull. civ. V, p. 312 ; Cass. soc., 10 mai 1984, n^o 83-63.193, Bull. civ. V, p. 141). Elles relèvent donc du tribunal de grande instance et non du tribunal d'instance.

4129 - Remplacement temporaire

En cas de remplacement temporaire d'un délégué titulaire, les règles de remplacement applicables sont les mêmes que pour un remplacement définitif (C. trav., art. L. 2314-30 ; voir n^o 4128).

La suspension de l'exécution du contrat de travail ne suspend pas de plein droit l'exécution du mandat. Le titulaire est

seul juge de l'opportunité de se faire remplacer. En revanche, le suppléant n'a pas à apprécier l'opportunité du remplacement qui s'impose à lui (voir M. Danti-Juan, Dr. soc. 1986, p. 764).

La loi vise l'absence momentanée du titulaire. Doit-on exclure la possibilité pour un délégué titulaire de se faire suppléer pour une démarche quelconque alors qu'il est à son poste de travail ou en déplacement professionnel ? Il nous semble qu'une interprétation littérale ne s'impose pas. En tout état de cause, le délégué titulaire absent pour une cause quelconque peut toujours se faire remplacer par un suppléant (Cass. soc., 5 oct. 1994, n^o 93-42.164).

Dans toutes ces hypothèses, le suppléant devient titulaire, investi des mêmes prérogatives, jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution (C. trav., art. L. 2314-30).

4130 - Absence de crédit d'heures personnel pour les suppléants

Les délégués suppléants ne bénéficient pas légalement, au titre de leur mandat, d'un crédit d'heures, sauf accord collectif particulier ou usage leur accordant un crédit d'heures. Il va de soi que le suppléant remplaçant un titulaire peut utiliser les heures de délégation non encore prises par ce dernier.

Sur la question des crédits d'heures, voir n^{os} 4714 et s.

4131 - Élections partielles

À l'instar de ce qui existe pour le comité d'entreprise, la loi n^o 2005-882 du 2 août 2005 a prévu l'organisation d'**élections partielles** dans certaines hypothèses (C. trav., art. L. 2314-7).

L'employeur est tenu d'organiser des élections partielles lorsque, plus de 6 mois avant le terme des mandats :

- un collègue électoral n'est plus représenté ;
- ou le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus (C. trav., art. L. 2314-7).

Cette obligation a été instaurée par la loi n^o 2005-882 du 2 août 2005 comme corollaire de l'allongement à quatre ans de la durée des mandats des délégués du personnel.

4132 - Élections complémentaires

Lorsqu'en court de mandat l'effectif de l'entreprise augmente et fait franchir un seuil permettant l'élection d'un nombre de délégués du personnel supérieur au nombre de délégués élus lors du dernier scrutin, l'employeur est-il tenu, à la demande d'un syndicat, d'organiser des élections complémentaires ?

Pour la Cour de cassation de telles élections ne peuvent être organisées que dans le cadre d'un **accord collectif signé par toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise** (Cass. soc., 13 oct. 2010, n^o 09-60.206, Bull.

civ. V, n^o 225). Dans ce cas, la Haute juridiction précise que la durée du mandat des représentants du personnel élus lors de ces élections complémentaires couvre la durée des mandats restant à courir.

Observations Cette situation reste assez exceptionnelle compte tenu des seuils d'effectif déterminant le nombre de délégués du personnel à élire (voir n^o 4097). Par ailleurs, l'exigence d'une unanimité des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, et non des seules organisations représentatives, alliée à la lourdeur de la mise en œuvre matérielle des élections rend peu attrayante l'organisation d'élections complémentaires.