

## La présidence de la CSSCT d'une filiale peut être assurée par un salarié appartenant à la société mère

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, il est créé au sein du CSE, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui, en application de l'article L. 2315-39 du Code du travail, « est présidée par l'employeur ou son représentant ». Ainsi, un salarié qui, à travers ses missions au sein de la société mère, participe à la supervision des activités des filiales de cette dernière, n'est pas considéré comme personne étrangère aux dites filiales et peut recevoir délégation du dirigeant de l'une d'entre elles pour exercer en son sein des fonctions relevant de ses missions.

CA Versailles, 14<sup>ème</sup> ch., 12 mars 2020, n° 19/02628

Le 12 mars dernier, la 14<sup>ème</sup> Chambre de la Cour d'appel de Versailles, a rendu un arrêt relatif aux personnes ayant qualité pour représenter l'employeur au sens de l'article L. 2315-39 du Code du travail et présider la Commission santé sécurité et conditions de travail d'une filiale (CSSCT).

Le contexte est le suivant : une société mère est composée de trois sociétés filiales. Le directeur de l'une de ces filiales a donné délégation de pouvoirs à un salarié de la société mère pour le représenter et présider la CSSCT de la filiale.

Estimant cette désignation non conforme, le Comité social et économique (CSE) de la filiale concernée agit en justice afin de voir annuler cette désignation. Selon le CSE, seul un salarié de la société (la filiale ici) peut représenter l'employeur en qualité de président de la CSSCT. Toujours selon le CSE, un salarié de la société mère est une personne extérieure à la société (filiale) et ne peut à ce titre, être désigné pour représenter l'employeur à la présidence de la CSSCT de ladite filiale.

Le Tribunal de Grande Instance de Nanterre, saisi en référé, déboute le CSE de sa demande par une ordonnance en date du 20 mars 2019. Le CSE interjette appel de l'ordonnance aux fins d'en demander la réformation.

La Cour d'appel estime aux termes du présent arrêt, qu'un salarié de la société mère peut recevoir délégation du dirigeant de la filiale pour exercer au sein de celle-ci, les fonctions relevant des missions de l'employeur, notamment la présidence de CSSCT de la filiale.

La Cour d'appel pose toutefois certaines conditions à cette désignation.

La personne bénéficiant de cette délégation ne doit « pas (être) étrangère à l'entreprise »

L'article L. 2315-39 du Code du travail dispose expressément que « la commission est présidée par l'employeur ou son représentant ».

La notion de « représentant de l'employeur » n'est pas précisée dans la loi. La jurisprudence s'est peu prononcée sur cette notion à ce jour, en matière collective. En tout état de cause, aucune décision n'indique expressément que le représentant de l'employeur devrait avoir la qualité de salarié de l'entreprise.

De même, ni le Code du travail, ni la jurisprudence n'écartent la possibilité pour le dirigeant d'une filiale de déléguer la présidence



David Fonteneau  
Avocat associé  
Cabinet Ellipse  
Avocats



Nicolas Beretti  
Avocat  
Cabinet Ellipse  
Avocats

de la CSSCT de sa société filiale, à un dirigeant du groupe de sociétés auquel appartient la filiale pour le représenter.

Si la notion de représentant de l'employeur n'a pas été précisée en matière de relation collective par la jurisprudence, il en va différemment en matière de relation individuelle. Cette notion est appréciée avec souplesse par la Cour de cassation.

En effet, il a été jugé en matière de licenciement, que peuvent se voir déléguer le pouvoir de licencier les salariés employés par une filiale du groupe, le Directeur des ressources humaines du groupe (*Cass. soc.*, 23 sept. 2009, n° 07-44.200; *Cass. soc.*, 19 janv. 2005, n° 02-45.675), le Directeur financier de la société mère (*Cass. soc.*, 30 juin 2015, n° 13-28.146) ou encore le Directeur général d'une société mère qui supervise une filiale (*Cass. soc.*, 13 juin 2018, n° 16-23.701).

La Cour de cassation a également précisé que rien n'interdit au dirigeant d'une société mère de déléguer, au dirigeant de l'une des filiales du groupe, les pouvoirs qu'il détient en matière d'hygiène et de sécurité pour l'ensemble des sociétés du groupe (*Cass. crim.*, 26 mai 1994, n° 93-83.180).

En revanche, la Cour de cassation estime que l'employeur ne peut pas mandater une personne étrangère à l'entreprise, un expert-comptable par exemple, pour notifier le licenciement (*Cass. soc.*, 26 mars 2002, n° 99-43.155; *Cass. soc.*, 7 déc. 2011, n° 10-30.222; *Cass. soc.*, 26 avr. 2017, n° 15-25.204).

Le ministère du Travail a précisé quant à lui que l'employeur d'une filiale peut se faire assister par le chef du personnel, salarié d'une autre société du groupe pour l'assister aux réunions des instances représentatives du personnel, car ce dernier ne peut être considéré comme une personne extérieure à l'entreprise et ce, bien que les articles L. 2315-23 et L. 2315-29 du Code du travail disposaient expressément qu'ils devaient être des collaborateurs appartenant à l'entreprise (*Rep. Min.* n° 22508 : JOAN Q. 1<sup>er</sup> avril 1996).

Dans cet arrêt ici commenté, la Cour d'appel de Versailles confirme l'analyse juridique qui a été faite en première instance par Tribunal de Grande d'Instance de Nanterre et juge, qu'« *il n'est pas imposé par cette disposition [article L. 2315-39 du Code du travail] que ce représentant de l'employeur soit nécessairement un salarié de l'entreprise* ».

Toutefois, les juges d'appel conditionnent cette représentation à une double exigence.

D'une part, que la personne bénéficiant de cette délégation ne soit « *pas étrangère à l'entreprise* », et d'autre part, que cette personne « *présente les compétences nécessaires pour être un interlocuteur utile des représentants du personnel* ».

## La délégation de pouvoir doit être délivrée à une personne (...) dotée de pouvoirs suffisants

Dans le cas d'espèce soumis à la Cour d'appel de Versailles, l'ensemble des conditions exigées par la Cour sont réunies.

Tout d'abord, la Cour d'appel s'appuie sur les observations de l'Inspection du travail formulées dans un courrier adressé au CSE, versé aux débats, par ce dernier. Aux termes de ce courrier, l'Inspection du travail « *rappelle la liberté pour l'employeur de choisir son mandataire à condition que celui-ci ait les pouvoirs nécessaires pour être un véritable interlocuteur des instances représentatives* ».

La Cour d'appel considère ainsi qu'« *un salarié [sont visés ici les deux présidents délégués] qui, à travers ses missions au sein de la société mère, participe à la supervision des activités des filiales de cette dernière, n'est pas considéré comme personne étrangère aux dites filiales et peut recevoir délégation du dirigeant de l'une d'entre elles pour exercer en son sein des fonctions relevant de ses missions* ».

Enfin, la Cour constate que la société filiale est détenue à 100% par la société mère. Le critère de non extériorité à l'entreprise est donc rempli.

S'agissant de la qualité de l'interlocuteur représentant l'employeur, la Cour d'appel constate à juste titre qu'en application d'un accord d'entreprise intitulé « *carte sociale* », entre la direction de la filiale et les organisations syndicales, il est convenu que la CSSCT serait présidée par l'employeur ou « *son représentant dûment mandaté ayant une délégation de pouvoir et membre du Codir* ».

Le premier président délégué de la CSSCT a la qualité de responsable QSE de la société mère, membre du « *Codir* » et « *ses fonctions et sa position au sein de l'entreprise, lui permettent d'être directement impliquée dans les différents projets ayant un impact sur la santé des salariés et leurs conditions de travail, et par voie de conséquence, être une interlocutrice utile aux membres élus de la CSSCT* ».

Le second président délégué a la qualité de Directeur des ressources humaines de la société mère, également membre du « *Codir* ». La Cour d'appel constate que de par ses fonctions, le DRH dispose « *des compétences nécessaires à la présidence de la CSSCT* ».

Tous deux disposent d'une délégation de pouvoirs du directeur de la filiale.

La chose est entendue. La double condition exigée par la Cour d'appel pour représenter l'employeur à la présidence de la CSSCT étant réunie, c'est donc fort logiquement que les juges d'appel ont débouté le CSE de la filiale de sa demande en annulation de la délégation de pouvoirs délivrée à deux salariés de la société mère pour présider la CSSCT de ladite filiale et, fait rare, le condamne à 2 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.