



PRESTO N°136 / Juillet 2026

**Ne laissez pas
l'employeur
amputer vos heures
de délégation !
temps de réunion CSE**

PRESTO N°136 / Juillet 2026

**Ne laissez pas
l'employeur
amputer vos heures
de délégation !
temps de réunion CSE**

N°136

PRESTO

Sommaire

Chapitre 1. Vos heures de délégation : un droit intouchable assimilé à du temps de travail.....5

1.1. La présomption de bonne utilisation : on vous paie d'abord, on discute ensuite5

1.2. Combien d'heures avez-vous au minimum ?5

1.3. Comment dépasser ce crédit ? Les « circonstances exceptionnelles ».....6

Chapitre 2. Le piège des temps de réunion et l'origine du conflit actuel7

2.1. L'article L. 2315-11 : la phrase qui pose problème7

2.2. Ce qui est intouchable : la CSSCT7

2.3. Les autres commissions du CSE soumises au plafond7

Chapitre 3. L'offensive des employeurs et l'excuse du Conseil d'État9

3.1. L'arrêt du Conseil d'État de juillet 2020.....9

3.2. La propagande des éditeurs juridiques (type Éditions Tissot)9

Chapitre 4. Ce que dit le Ministère du Travail : l'employeur a tort... 10

4.1. Le document Questions/Réponses du Ministère 10

4.2. Le double jeu de certains employeurs 10

Chapitre 5. La justice civile : notre véritable bouclier 11

5.1. Le bon sens des juges de Lyon 11

5.2. L'affaire Universcience : la victoire à la Cour d'appel de Paris (2025)..... 11

5.3. En attendant la Cour de cassation...	11
Chapitre 6. Ne vous faites pas avoir sur les autres temps de mandat	13
6.1. Le temps de trajet : comment le faire payer.....	13
6.2. Enquêtes et réunions entre élus	13
6.3. Négociations et mandats extérieurs.....	13
Chapitre 7. Stratégie FNAS FO : comment contrer votre direction .	14
7.1. Démontez ses arguments point par point	14
7.2. Sortez l'arme fatale : l'arrêt Universcience.....	14
7.3. Verrouillez tout par la négociation (PAP ou règlement intérieur) ..	14
Conclusion : ne cédez rien !.....	15

Depuis la création du Comité Social et Économique (CSE) par les ordonnances Macron de 2017, les règles de fonctionnement de nos instances ont été bouleversées. L'un des combats majeurs aujourd'hui sur le terrain concerne le temps passé par les élus en réunion. Certains employeurs tentent par tous les moyens de déduire ce temps de nos heures de délégation.

Ce Presto a été conçu pour vous donner les armes face à ces attaques. Récemment, un employeur a même osé écrire à l'Inspection du travail en s'appuyant sur une vieille décision du Conseil d'État et sur les éditions Tissot pour justifier le vol de vos heures de délégation au-delà d'un certain plafond.

Cette offensive patronale s'oppose pourtant aux positions du Ministère du Travail et aux victoires judiciaires récentes obtenues par les syndicats. Si on les laisse faire, c'est notre capacité à défendre les collègues qui est menacée.

Ce document décrypte les règles sur les temps de mandat (réunions, commissions, trajets, urgences). Surtout, il vous explique comment utiliser les jugements récents (comme la grande victoire dans l'affaire Universcience devant la Cour d'appel de Paris) pour bloquer les employeurs et protéger nos droits.

David LEGRAND

Chapitre 1. Vos heures de délégation : un droit intouchable assimilé à du temps de travail

Pour bien comprendre l'entourloupe des employeurs sur les réunions, il faut d'abord rappeler les règles de base qui protègent nos heures de délégation. C'est la garantie de notre indépendance.

1.1. La présomption de bonne utilisation : on vous paie d'abord, on discute ensuite

C'est la règle d'or (articles L. 2315-10 et L. 2143-17 du Code du travail) : vos heures de délégation sont considérées d'office comme du temps de travail effectif.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ? L'employeur doit vous payer ces heures à la fin du mois, un point c'est tout. Il n'a pas le droit de vous demander des justificatifs *avant* de vous payer. S'il n'est pas d'accord, il doit d'abord vous rémunérer, puis aller devant les prud'hommes pour contester l'usage de ces heures.

Ce principe est strict. Si vous utilisez vos heures en dehors de vos horaires normaux (parce que le mandat l'exige) et que cela vous fait dépasser la durée légale du travail, l'employeur doit vous payer des heures supplémentaires (avec les majorations de 10 % ou 25 % et les repos compensateurs).

La Cour de cassation le rappelle régulièrement : l'employeur ne peut pas refuser de payer sous prétexte qu'il ne contrôle pas votre emploi du temps syndical.

Cette règle protège aussi les temps partiels et le droit au repos. Par exemple, si vous travaillez en horaires décalés, la justice a confirmé que vous devez bénéficier de votre temps de repos obligatoire (ex : 16h consécutives) *après* avoir posé vos heures de délégation, et non pendant.

1.2. Combien d'heures avez-vous au minimum ?

Le Code du travail fixe un crédit d'heures mensuel de base selon la taille de l'entreprise. Ce tableau est le strict minimum légal. Vous pouvez toujours négocier plus (jamais moins) dans le protocole d'accord préélectoral (PAP).

Effectif de l'entreprise (salariés)	Nombre d'élus titulaires au CSE	Heures de délégation par mois et par élu
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10
50 à 74	4	18
75 à 99	5	19
100 à 124	6	21
125 à 149	7	21

Dans les grandes entreprises, ce volume augmente. N'oubliez pas non plus que vous pouvez mutualiser (partager avec les suppléants ou d'autres titulaires) et annualiser (reporter d'un mois sur l'autre) ces heures, dans la limite d'une fois et demie votre crédit mensuel.

1.3. Comment dépasser ce crédit ? Les « circonstances exceptionnelles »

La loi autorise les élus et délégués syndicaux à dépasser leur quota d'heures si des " circonstances exceptionnelles " le justifient. Ces heures en plus doivent être payées par l'employeur.

Qu'est-ce qu'une circonstance exceptionnelle ? La justice la définit comme un événement soudain, inhabituel ou urgent qui vous demande un surcroît de travail syndical important.

Voici ce qui marche devant les tribunaux pour obtenir des heures en plus :

- L'annonce brutale d'un plan de licenciement.
- Une grosse grève qui impose de négocier jour et nuit.
- Une réorganisation majeure de l'entreprise ou un PSE.
- Le CSE qui doit reprendre en urgence la gestion d'une activité sociale menacée.

Attention, à l'inverse, préparer l'arbre de Noël ou accompagner un seul salarié à un entretien de licenciement classique ne suffit pas. Si le patron refuse de payer ce dépassement, ce sera à vous d'aller aux prud'hommes pour prouver que la situation était vraiment exceptionnelle.

Chapitre 2. Le piège des temps de réunion et l'origine du conflit actuel

L'attaque actuelle de certains employeurs vient d'un texte de loi mal écrit lors de la création du CSE, qui crée la confusion entre vos heures de délégation (que vous gérez librement) et le temps passé en réunion (imposé par le patron).

2.1. L'article L. 2315-11 : la phrase qui pose problème

L'article L. 2315-11 du Code du travail dit que le temps passé en réunion du CSE et en commissions est payé comme du temps de travail.

Mais il ajoute une petite phrase toxique : ce temps n'est pas déduit de vos heures de délégation " *dans ce cas dans la limite d'une durée globale.* " L'article R. 2315-7 fixe cette limite :

- 30 heures par an (entreprises de 300 à 999 salariés).
- 60 heures par an (à partir de 1000 salariés).

Tout le combat se résume à ceci : ce plafond de 30h/60h s'applique-t-il *seulement* aux réunions des commissions, ou s'applique-t-il *aussi* aux réunions plénières du CSE ? Nous défendons que les plénières ne sont pas concernées. Les patrons affirment le contraire.

2.2. Ce qui est intouchable : la CSSCT

Bonne nouvelle : la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est totalement protégée par la loi. Son temps de réunion n'est **jamais** déduit de vos heures de délégation, même si vous y passez 100 heures dans l'année.

La santé et la sécurité des collègues n'ont pas de limite budgétaire de temps.

2.3. Les autres commissions du CSE soumises au plafond

Pour les autres commissions, le temps passé en réunion est bien soumis au plafond des 30 ou 60 heures.

Nom de la commission	Seuil d'effectif déclencheur	Référence légale
Commission formation	Dès 300 salariés	C. trav., art. L. 2315-49
Commission d'information et d'aide au logement	Dès 300 salariés	C. trav., art. L. 2315-50
Commission de l'égalité professionnelle	Dès 300 salariés	C. trav., art. L. 2315-56
Commission économique	Dès 1 000 salariés	C. trav., art. L. 2315-46
Commission des marchés	CSE dépassant les seuils de gestion	C. trav., art. L. 2315-44-1

Le temps passé dans ces commissions-là se cumule. S'il dépasse les 30h ou 60h, l'employeur peut piocher dans vos heures de délégation. Mais le débat ne porte pas sur elles, il porte sur les réunions plénières du CSE.

Chapitre 3. L'offensive des employeurs et l'excuse du Conseil d'État

Pour justifier de taper dans votre crédit d'heures dès que le plafond est dépassé, les employeurs utilisent une vieille décision de justice administrative et des publications destinées aux DRH.

3.1. L'arrêt du Conseil d'État de juillet 2020

En 2020, des syndicats ont attaqué les décrets d'application du CSE devant le Conseil d'État. Le 15 juillet 2020, le Conseil d'État a rendu une décision très dangereuse.

Il a fait une lecture purement mot à mot de la loi et a déclaré que le plafond (30h/60h) s'appliquait à toutes les réunions confondues : les commissions ET les réunions plénières du CSE.

Selon cette décision administrative, dès que la somme de toutes vos réunions dépasse 30h ou 60h dans l'année, le patron pourrait commencer à déduire les heures de plénière de votre crédit d'heures personnel.

3.2. La propagande des éditeurs juridiques (type Éditions Tissot)

Cette décision a été du pain bénit pour le patronat. Les éditeurs juridiques (qui vendent des conseils aux DRH, comme les Éditions Tissot) en ont fait des fiches pratiques affirmant haut et fort : " Le Conseil d'État l'a dit, vous pouvez déduire le temps des plénières du crédit d'heures des élus ! "

C'est exactement l'argument qu'utilisent les directions aujourd'hui face à l'Inspection du travail : la justice administrative l'a validé, les livres de RH le disent, donc on a le droit de le faire. C'est faux, et nous allons voir pourquoi.

Chapitre 4. Ce que dit le Ministère du Travail : l'employeur a tort

Face à cette agressivité patronale, le Ministère du Travail lui-même donne raison aux syndicats. Le but de la loi n'a jamais été de limiter le temps des réunions plénières.

4.1. Le document Questions/Réponses du Ministère

Le Ministère du Travail publie un guide officiel (" CSE - 117 questions-réponses "). À la question n°81 (ou 88 selon les versions), le Ministère explique très clairement comment gérer ce plafond.

Il écrit noir sur blanc : " Le temps passé [...] aux réunions **des commissions** " est soumis au plafond de 30 ou 60 heures.

Vous remarquez ce qui manque ? Les réunions plénières ! Le Ministère ne les inclut pas dans ce plafond. L'administration confirme donc la position de FO : les plénières du CSE ne peuvent jamais venir grignoter votre crédit d'heures.

4.2. Le double jeu de certains employeurs

Quand un employeur écrit à l'Inspecteur du travail pour lui demander de valider le vol de vos heures en brandissant le Conseil d'État, il lui demande tout simplement de contredire son propre Ministre !

De plus, ce n'est pas le Conseil d'État (juge de l'administration) qui tranche les conflits liés au contrat de travail et à la paie des élus. Ce sont les prud'hommes, c'est-à-dire la justice civile (l'ordre judiciaire). Et la justice civile, elle, est de notre côté.

Chapitre 5. La justice civile : notre véritable bouclier

Les tribunaux judiciaires ne sont pas obligés de suivre le Conseil d'État sur ce sujet. Depuis des années, les juges civils protègent le mandat syndical contre ces tentatives de rabais.

5.1. Le bon sens des juges de Lyon

Dès 2021, le Tribunal judiciaire de Lyon a remis l'employeur à sa place. Les juges ont regardé le but de la loi (protéger le dialogue social) au lieu de s'arrêter aux erreurs de ponctuation.

Leur raisonnement est imparable : c'est l'employeur qui convoque la réunion plénière, qui fixe l'ordre du jour et qui maîtrise la durée des débats. Si on inclut ces réunions dans un plafond, le patron pourrait faire exprès de faire traîner les plénières pour épuiser vos 30 ou 60 heures, et ainsi vider complètement vos heures de délégation. Vous n'auriez plus de temps pour vos enquêtes ou le contact avec les salariés.

5.2. L'affaire Universcience : la victoire à la Cour d'appel de Paris (2025)

C'est LA décision que vous devez placarder sur le bureau de votre DRH. En 2023, la direction d'Universcience a décidé unilatéralement d'appliquer le plafond aux plénières pour réduire les heures des élus. Le syndicat a attaqué.

Le 10 juillet 2025, la Cour d'appel de Paris a rendu une décision définitive (N° RG 24/07287) qui écrase l'argumentaire patronal :

Les juges ont confirmé que les réunions plénières **ne peuvent pas** être plafonnées et déduites du crédit d'heures. L'employeur a été lourdement condamné à payer 4 800 euros au syndicat.

C'est aujourd'hui la jurisprudence la plus solide dont nous disposons. Elle dit clairement : le plafond des 30/60h ne vise QUE les petites commissions, pas le CSE.

5.3. En attendant la Cour de cassation...

La Cour de cassation (la plus haute juridiction civile) ne s'est pas encore prononcée explicitement sur ce plafond spécifique, mais tous les spécialistes du droit du travail s'accordent à dire qu'elle s'alignera sur la Cour d'appel de Paris.

Historiquement, la Cour de cassation refuse qu'un élu perde de l'argent ou ses moyens d'action à cause de son mandat. Faire payer les réunions du patron sur le dos des heures de l'élu est illégal.

Qui parle ?	Les plénières sont-elles dans le plafond de 30/60h ?	Valeur pour nous
Conseil d'État (2020)	OUI	Administrative (ne s'impose pas aux prud'hommes)
Ministère du Travail (Q/R)	NON (Uniquement les commissions)	Doctrine officielle de l'Inspection du Travail
Tribunal de Lyon (2021)	NON	Favorable (Première instance)
Cour d'Appel de Paris (2025)	NON. L'employeur est condamné.	Arme absolue (Fait jurisprudence)

Chapitre 6. Ne vous faites pas avoir sur les autres temps de mandat

La bataille des réunions plénières ne doit pas faire oublier les autres ruses patronales pour ne pas payer votre temps syndical, notamment sur vos déplacements et vos enquêtes.

6.1. Le temps de trajet : comment le faire payer

Vous avez le droit de circuler librement. Mais attention à la facturation :

- **Déplacement pendant vos heures de délégation** : Ce temps s'impute sur votre crédit d'heures (payé comme du travail).
- **Déplacement pour se rendre à une réunion obligatoire convoquée par l'employeur (CSE, CSSCT)** : Ce trajet suit la même règle que la réunion. Il est payé comme du temps de travail effectif et **ne s'impute pas** sur vos heures de délégation.

Mieux encore : si vous devez voyager hors de vos horaires habituels (ex : la veille au soir) pour aller à un CSE central, le temps de trajet qui dépasse votre temps de trajet habituel (domicile-travail) doit être payé. Depuis 2021, la Cour de cassation exige même que ce temps compte pour déclencher des heures supplémentaires !

6.2. Enquêtes et réunions entre élus

Ne confondez pas les réunions avec l'employeur et vos réunions entre vous. Une réunion préparatoire entre syndicats avant le CSE doit être posée sur vos heures de délégation.

Pour les enquêtes (harcèlement, conditions de travail), le temps est pris sur vos heures de délégation. **SAUF** en cas de danger grave et imminent, d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle. Dans ces cas d'urgence absolue, l'enquête est payée intégralement par l'employeur sans toucher à vos heures.

Attention, un simple droit d'alerte sans urgence vitale tapera dans vos heures.

6.3. Négociations et mandats extérieurs

Quand vous négociez un accord collectif avec l'employeur (si vous êtes Délégué Syndical), ce temps est intégralement payé et hors quota d'heures.

Si vous siégez aux Prud'hommes en tant que conseiller, c'est du temps de travail effectif. En cas de dépassement de votre durée hebdomadaire, l'employeur doit vous payer en heures supplémentaires. En revanche, pour les mandats à la Sécu ou à France Travail, les règles de dépassement sont moins favorables.

Chapitre 7. Stratégie FNAS FO : comment contrer votre direction

Face à un DRH qui vous sort la fameuse fiche " Tissot " ou l'arrêt du Conseil d'État pour vous piquer vos heures, voici le plan d'action militant.

7.1. Démontez ses arguments point par point

Ne vous laissez pas impressionner par le jargon RH :

1. **Sur le Conseil d'État** : Répondez que cette juridiction n'a pas son mot à dire sur votre paie et vos heures. C'est du ressort exclusif des prud'hommes.
2. **Sur les fiches pratiques des éditeurs** : Rappelez que ces fascicules pour DRH ne sont pas la loi. Ils omettent volontairement les condamnations récentes des employeurs pour arranger leurs clients.
3. **Sur l'Inspection du Travail** : Si l'employeur écrit à l'Inspection, montrez à l'Inspecteur le document Q/R du Ministère (question 81/88) pour prouver que la direction lui demande de désobéir à son propre ministère.

7.2. Sortez l'arme fatale : l'arrêt Universcience

Mettez sur la table l'arrêt de la **Cour d'appel de Paris du 10 juillet 2025 (Affaire Universcience, RG n°24/07287)**.

Prévenez votre employeur que s'il s'entête à inclure les plénières dans le plafond des 30/60 heures :

- Il commet un délit d'entrave.
- Vous irez directement en référé (procédure d'urgence) aux prud'hommes.
- Il finira condamné à payer des milliers d'euros comme la direction d'Universcience. Généralement, le portefeuille est le seul langage qu'ils comprennent.

7.3. Verrouillez tout par la négociation (PAP ou règlement intérieur)

Ne subissez pas, anticipez ! La loi permet de fixer des règles bien plus favorables par accord.

Lors de la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP), de l'accord sur le fonctionnement du CSE, ou lors de l'élaboration du règlement intérieur de l'instance, l'équipe FO doit imposer ce sujet sur la table. Ne laissez pas l'employeur esquisser le

débat sous prétexte que " la loi suffit ". Exigez l'insertion de cette clause exacte pour tuer toute tentative de vol d'heures à la racine.

Faites-en une véritable « ligne rouge » syndicale lors de vos pourparlers. Si la direction rechigne ou refuse de l'intégrer, cela révélera immédiatement ses véritables intentions : elle prévoit de piocher dans vos heures de délégation dès le premier dépassement. Face à une telle mauvaise foi, posez l'arrêt *Universcience* sur la table des négociations. Rappelez à votre DRH qu'accepter cette clause de bon sens lui coûtera beaucoup moins cher que les milliers d'euros de condamnation pour délit d'entrave qui l'attendent aux prud'hommes. Le meilleur moyen de protéger notre indépendance est de la graver dans le marbre d'un accord écrit. Voici la formulation juridique blindée à faire signer par votre employeur :

" Les parties conviennent que l'intégralité du temps passé aux réunions plénières du CSE et de la CSSCT est rémunérée comme du temps de travail effectif et n'est en aucun cas déduite du crédit d'heures de délégation. Le plafond annuel supplétif de 30 heures [ou 60 heures] prévu par le Code du travail s'appliquera exclusivement aux réunions des commissions, hors CSSCT. "

Conclusion : ne cédez rien !

Le patronat essaie de profiter d'une faille dans la loi de 2017 pour asphyxier nos moyens d'action syndicale. Leur objectif est simple : utiliser les réunions obligatoires qu'ils président pour siphonner notre temps de terrain.

La justice civile et le Ministère du Travail nous donnent raison. Le plafond ne s'applique qu'aux commissions, jamais aux réunions plénières. Avec ce Presto, vous avez le droit, la jurisprudence et la stratégie de votre côté. Face aux offensives patronales, opposez la fermeté juridique, la menace du contentieux, et la force de l'action collective estampillée Force Ouvrière.

En annexe : **Cour d'appel de Paris du 10 juillet 2025 (Affaire Universcience, RG n°24/07287)**



10 juillet 2025

Cour d'appel de Paris

RG n° 24/07287

Pôle 6 – Chambre 2

Texte de la **décision**

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 2

ARRET DU 10 JUILLET 2025

(n° , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 24/07287 - N° Portalis 35L7-V-B7I-CJJE

Décision déferée à la Cour : Jugement du 19 Mars 2024 -TJ hors JAF, JEX, JLD, J. EXPRO, JCP de [Localité 14] - RG n° 23/14263

APPELANTE :

Etablissement Public [Adresse 15], agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés ès-qualités
audit siège,

[Adresse 2]

[Localité 7]

N° SIRET : 519 58 7 8 51

Représentée par Me Arnaud GUYONNET, avocat postulant, inscrit au barreau de PARIS, toque : L0044 et par Me Sophie
UETTWILLER, avocat plaidant, inscrit au barreau de PARIS, toque : P0261

INTIMÉS :

Madame [X] [C], assistante de direction et élue titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE D'UNIVERSCIENCE,

[Adresse 3]

[Localité 9]

Madame [D] [P], chargée d'ingénierie de formation et élue titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE
d'UNIVERSCIENCE,

[Adresse 4]

[Localité 8]

Monsieur [R] [V], chargé de planification et élu titulaire au sein de la délégation du personnel au CSE d'UNIVERSCIENCE,

[Adresse 5]

[Localité 11]

Madame [I] [H], agente d'accueil et élue titulaire au sein de la délégation du personnel du CSE d'UNIVERSCIENCE,

[Adresse 1]

[Localité 10]

Syndicat SGEN-CFDT, représenté par Madame [Y] [A] et Monsieur [T] [U], co-secrétaires généraux, domiciliés en cette qualité audit siège,

[Adresse 6]

[Localité 9]

Tous représentés par Me Mikaël KLEIN, avocat au barreau de PARIS, toque : P0469, substitué par Me Alizée GILLAUD, avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 15 Mai 2025, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Marie-Paule ALZEARI, Présidente,

Monsieur Eric LEGRIS, Magistrat,

Madame Christine LAGARDE, Conseillère,

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Marie-Paule ALZEARI dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffière, lors des débats : Madame Sophie CAPITAIN

ARRET :

- Contradictoire.

- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Marie-Paule ALZEARI, Présidente, et par Sophie CAPITAIN, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE :

L'Etablissement public du palais de la Découverte et de la Cité des sciences et de l'industrie (dit Universcience) est un établissement public industriel et commercial créé par le décret n° 2009-1491 du 03 décembre 2009. Cet établissement emploie environ 1.050 salariés.

A l'issue d'élections professionnelles tenues le 15 octobre 2020, un comité social et économique (CSE) composé de 18 membres titulaires et de 18 membres suppléants a été mis en place. L'organisation syndicale SGEN-CFDT a fait la preuve de sa représentativité au sein d'Universcience.

Par la remise d'une note d'information sur la rénovation du dialogue social chez Universcience en date du 1er février 2023, les membres du CSE ont été convoqués à une réunion le 09 février 2023, au cours de laquelle la direction les a informé de la dénonciation générale de « l'ensemble des usages et engagements unilatéraux concernant les réunions du CSE, les représentants du personnel, les représentants syndicaux et les organisations syndicales ».

Par LRAR et par courriel du 10 février 2023, les représentants du personnel et syndicaux concernés ont été informés de la dénonciation générale des usages et engagements unilatéraux sur le dialogue social.

Au cours d'une réunion s'étant tenue le 15 février 2023, le CSE a contesté la validité de cette dénonciation.

La direction d'Universcience a parallèlement engagé le 10 février 2023 une négociation collective sur le dialogue social. Toutefois, les dix réunions de négociations tenues n'ont pas abouti à la conclusion d'un accord collectif sur le dialogue social.

Par assignation en date du 20 février 2023, la Direction d'Universcience a saisi le président du tribunal judiciaire de Paris en référé, demandant l'annulation des délibérations du CSE ayant établi des règles de fonctionnement dérogatoires au régime légal. A titre reconventionnel, le CSE d'Universcience a contesté la régularité de la procédure de dénonciation des usages et engagements unilatéraux relatifs au fonctionnement du comité.

Par ordonnance de référé en date du 06 juillet 2023, le président du tribunal judiciaire de Paris a dit n'y avoir lieu à référé sur l'ensemble de ces demandes.

Le 28 juillet 2023, la direction d'Universcience a adopté une décision unilatérale relative au dialogue social.

Le mandat des élus du CSE d'Universcience, expirant initialement en octobre 2023, a été prolongé dans l'attente de la décision de la DRIEETS, saisie en l'absence de protocole préélectoral signé sur la répartition des sièges entre les catégories de personnel et la répartition du personnel au sein des collèges électoraux.

Par ordonnance sur requête en date du 31 octobre 2023, le président du tribunal de Paris a autorisé les requérants à faire assigner à jour fixe Universcience. Par acte de commissaire de justice du 06 novembre 2023, la CFDT la SGEN-CFDT de [Localité 14], Madame [D] [P], Madame [I] [H], Monsieur [R] [V], Madame [X] [C] ont assigné Universcience devant le tribunal judiciaire.

Par jugement contradictoire du 19 mars 2024, le tribunal judiciaire :

'Rejette les fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêt à agir des parties demandereses,

Déclare recevables à agir Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V] ainsi que le syndicat SGEN-CFDT de [Localité 14],

Dit que la mention « en réunion du CSE " dans le titre de l'article 1er et la mention 'à cette instance' dans le contenu de l'article 1er de la décision unilatérale relative au dialogue social du 28 juillet 2023 doivent être réputées non écrites,

Ordonne à l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) de s'abstenir de déduire du crédit d'heure de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) le temps passé aux réunions

plénières du CSE convoquées par l'employeur,

Dit que cette interdiction de déduction des temps de réunions plénières du CSE sera rétroactive à compter du 1er juillet 2023 pour Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V],

Assortit cette interdiction d'une astreinte de 500 euros par infraction constatée dans une période de deux ans suivant la signification du jugement à intervenir,

Déboute le syndicat SGEN-CFDT ainsi Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V] du surplus de leurs demandes,

Condamne l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) à verser au syndicat CGEN-CFDT de Paris une somme de 3.000 euros de dommages et intérêts en réparation de l'atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession,

Condamne l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) aux dépens de l'instance,

Condamne l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) à verser au syndicat CGEN-CFDT de Paris une somme de 4.800 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que la présente décision est exécutoire par provision.'

Le 29 mars 2024, l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) a relevé appel de ce jugement.

PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 22 janvier 2025, l'établissement public [Adresse 13] (Universcience) demande à la cour de :

'RECEVOIR Universcience en son appel et l'y déclarer bien fondé ;

Vu les articles 31 et 32 du code de procédure civile,

Vu l'autorité de chose jugée attachée à la décision du Conseil Constitutionnel du 21 mars 2018,

Vu les articles L.2132-3, L.2315-11 et R.2315-7 du code du travail :

' INFIRMER le jugement du Tribunal judiciaire de Paris du 19 mars 2024 en ce qu'il a :

o Débouté Universcience de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

o Rejeté les fins de non-recevoir tirées du défaut d'intérêts à agir des demandeurs ;

o Déclaré recevables à agir Mesdames [P], [H] et [C] et Monsieur [V] et le syndicat SGEN-CFDT de [Localité 14] ;

o Dit que la mention « en réunion du CSE » dans le titre de l'article 1^{er} et la mention « à cette instance » dans le contenu de l'article 1^{er} de la décision unilatérale relative au dialogue social du 28 juillet 2023 doivent être réputées non écrites ;

o Ordonné à Universcience de s'abstenir de déduire du crédit d'heure de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE le temps passé aux réunions plénières du CSE convoquées par l'employeur ;

o Dit que cette interdiction de déduction des temps des réunions plénières du CSE sera rétroactive à compter du 1^{er} juillet 2023 pour Mesdames [P], [H] et [C] et de Monsieur [V], sous astreinte de 500 euros par infraction constatée dans une période de deux ans suivant la signification du jugement à intervenir ;

o Condamné Universcience, outre aux entiers dépens, à verser au syndicat Sgen-CFDT de [Localité 14] la somme de 3 000 euros de dommages et intérêts pour atteinte portée à l'intérêt collectif de la profession et la somme de 4 800 euros en application des dispositions de l'article 700 du CPC;

o Rappelé que la présente décision est exécutoire par provision.

ET STATUANT A NOUVEAU :

' JUGER irrecevables les demandes de Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et de Monsieur [R] [V], en l'absence de mandat exprès donné par le CSE d'Universcience et en l'absence d'intérêt à agir à titre individuel à défaut d'action du CSE

d'Universcience ;

' JUGER irrecevables les demandes du Sgen-CFDT de [Localité 14] pour défaut d'intérêt à agir en l'absence d'action du CSE d'Universcience ;

' JUGER que l'article L.2315-11 du code du travail renvoie à un accord collectif ou, à défaut, à l'article R.2315-7 du code du travail pour la fixation du plafond global annuel au-delà duquel les heures passées, par les élus du CSE, en réunion du CSE et en réunion des commissions du CSE - à l'exception des heures passées en réunion de la CSSCT - sont imputables sur le crédit d'heures de délégation ;

' JUGER que ce plafond global annuel inclut donc à la fois les heures passées en réunion du CSE et les heures passées en réunion des commissions du CSE et que seules sont exclues du calcul de ce plafond les heures passées en réunion de la CSSCT ;

' JUGER que l'article 1 de la décision unilatérale du 28 juillet 2023 relative au dialogue social est conforme aux articles L.2315-11 et R.2315-7 du code du travail, et non illicite, et qu'il peut donc être maintenu et valablement appliqué par Universcience ;

' DEBOUTER par conséquent le Sgen-CFDT de [Localité 14] de sa demande de dommages et intérêts en l'absence de préjudice démontré et d'atteinte à l'intérêt collectif de la profession ;

' DEBOUTER le Sgen-CFDT de [Localité 14] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' DEBOUTER le Sgen-CFDT de [Localité 14], Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V] de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions ;

' CONDAMNER le Sgen-CFDT de [Localité 14], Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V] à verser à Universcience la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' CONDAMNER le Sgen-CFDT de [Localité 14], Mesdames [D] [P], [I] [H], [X] [C] et Monsieur [R] [V] aux entiers dépens.'

Par dernières conclusions transmises par RPVA le 16 juillet 2024, le syndicat SGEN-CFDT, Mme [D] [P], Mme [I] [H], M. [R] [V], Mme [X] [C] demandent à la cour de :

'- CONFIRMER le jugement du Tribunal judiciaire de Paris du 19 mars 2024 dans toutes ses dispositions ;

- DEBOUTER Universcience de l'ensemble de ses demandes ;

- CONDAMNER Universcience à verser au Sgen-CFDT de [Localité 14] la somme de 4.800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- CONDAMNER Universcience aux entiers dépens.'

L'ordonnance de clôture est en date du 02 mai 2025.

Pour un plus ample exposé des faits de la cause et des prétentions des parties, il est fait expressément référence aux pièces du dossier et aux écritures déposées, conformément aux dispositions de l'article 455 du code procédure civile.

Motivation

MOTIFS :

Sur les fins de non-recevoir :

L'établissement public [Adresse 13] (Universcience) fait valoir que :

- Le tribunal a rejeté à tort les fins de non-recevoir soulevées par Universcience pour défaut d'intérêt à agir. Le Tribunal a dénaturé l'objet de l'action, qui visait à voir juger illicite l'article 1 de la DUE applicable aux réunions du CSE et donc applicable au fonctionnement de l'instance dans sa collégialité. Ni les élus CSE, ni la CFDT ne pouvaient valablement agir en justice en lieu et place du CSE qui n'intervient pas à la présente action. Les actions de la CFDT et des quatre élus sont donc irrecevables.
- Le présent litige porte sur la question du temps passé, par les élus du CSE, en réunion du CSE et en réunion des commissions du CSE. L'article 1 de la DUE relative au dialogue social du 28 juillet 2023, qui vise les réunions du CSE et les réunions des commissions du CSE est critiqué. Il s'agit donc d'une question qui est incontestablement en lien avec le fonctionnement du CSE. Les élus ne peuvent donc pas agir en l'absence de mandat. L'absence d'action du CSE d'Universcience ne permet pas à ses élus d'agir à titre individuel puisqu'ils ne peuvent solliciter à titre individuel l'annulation d'une décision unilatérale de l'employeur qui concerne l'ensemble du CSE dans son fonctionnement.
- Les syndicats ne sont pas fondés à agir systématiquement en cas de manquement de l'employeur. Le CSE a seul intérêt à agir pour décider de l'action à engager.

Le syndicat CFDT oppose que :

- Un syndicat est parfaitement recevable à contester la licéité d'une décision unilatérale en matière de décompte des heures de délégation. Il ne s'agit, en effet, que de faire reconnaître l'existence d'une irrégularité de l'employeur en la matière et en aucun cas de faire reconnaître un droit au profit du CSE lui-même. Le présent litige vise à faire juger illicite l'article 1 er de la décision unilatérale relative au dialogue social du 28 juillet 2023, en ce qu'il fixe un plafond au-delà duquel le temps passé aux réunions du CSE est déduit du crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE. Il est donc relatif à la licéité d'une disposition qui porte atteinte aux droits, moyens et prérogatives des représentants du personnel dans l'entreprise et, en conséquence, à l'intérêt collectif de la profession.
- Les membres du CSE agissant individuellement peuvent contester une irrégularité dans le fonctionnement de l'instance portant atteinte à une prérogative personnelle attachée à leur qualité de membre. Les 4 membres titulaires parties à l'instance n'agissent pas au nom et pour le compte du CSE, mais à titre individuel, en leur qualité de membre titulaire de la délégation du personnel au CSE.

Sur la recevabilité des demandes formulées par la CFDT, il doit être rappelé qu'en application de l'article L. 2132-3 du

code du travail, les syndicats peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

Ainsi, en application de la disposition précitée, un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

De même, le refus par l'employeur de payer aux salariés les heures de délégation causent nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

Dans cette mesure, une décision unilatérale contenant des dispositions illicites en matière de décompte de paiement des heures de délégation porte également atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par le syndicat.

En l'espèce, le litige porte sur la conformité d'une décision unilatérale de l'employeur à l'article L. 2315-11 du code du travail qui détermine le régime du décompte des crédits d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel du comité économique et social.

Il en résulte donc que les demandes ont directement pour objet et/ou d'avoir un effet sur la rémunération des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

À l'opposé, le litige n'a pas pour objet, par la contestation invoquée, de défendre des prérogatives qui sont exclusivement propres au CSE.

Dans ces conditions, la contestation élevée par la CFDT s'agissant de la licéité d'une disposition unilatérale qui porte atteinte aux droits, moyens et prérogatives des représentants du personnel dans l'entreprise concerne nécessairement et également l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a déclaré recevable l'action du syndicat Sgen- CFDT de [Localité 14].

Sur la recevabilité des demandes formulées par les membres titulaires du CSE d'Universcience,

il doit être rappelé que les demandes ne sont pas relatives aux prérogatives et au fonctionnement du CSE mais aux modalités de décompte des heures de délégation dont sont individuellement et personnellement titulaires chacun des membres de la délégation du personnel au CSE.

Dans cette mesure, ces derniers n'ont pas à justifier d'un mandat donné à cet effet par le CSE.

Ainsi, le litige ayant pour objet de déterminer le nombre d'heures de délégation auxquels les membres titulaires peuvent prétendre, il doit être considéré que les membres titulaires du CSE demandeurs en l'espèce sont recevables en leur action en application des dispositions de l'article 31 du code de procédure civile.

Sur la licéité de l'article 1 de la DUE relative au dialogue social du 28 juillet 2023 :

L'établissement public [Adresse 13] (Universcience) fait valoir que :

- L'interprétation des textes applicables du code du travail par le tribunal est infondée. L'article R.2315-7 du code du travail a été écarté par le tribunal alors qu'il ne souffre d'aucune ambiguïté.

- Le tribunal a par ailleurs mal interprété les dispositions de l'article L. 2315-11 du code du travail puisqu'il a opéré une distinction entre réunions du CSE et ses commissions, alors que cet article ne le prévoit pas. Les deux types de réunion sont bien incluses dans l'article L.2315-11 2°. L'utilisation du terme 'dans ce cas' ne vient en rien limiter le champ d'application du plafonnement.

- Le Conseil constitutionnel a expressément validé l'application d'un plafond annuel au-delà duquel le temps passé aux réunions du CSE et de ses commissions est déduit des heures de délégation (décision 2018-761 DC). Le jugement ne peut donc pas valablement aller à l'encontre de la décision du Conseil constitutionnel.

- Le jugement ne peut se référer à la volonté du législateur puisque la lecture des articles L.2315-11 et R.2315-7 ne permet aucune interprétation.

- Le jugement de première instance ne reconnaît pas à raison l'absence de valeur normative du document issu du ministère du travail. Les réponses du document questions/réponses ne sont opposables qu'à l'administration qui les a prises.

Le syndicat CFDT oppose que :

- L'interprétation littérale de l'article L. 2315-11 du Code du travail impose de considérer que le plafond fixé par l'article R. 2315-7 du Code du travail ne s'applique qu'au temps passé aux réunions des commissions autres que la CSSCT, à l'exclusion du temps passé aux réunions du CSE. Si les questions-réponses n'ont pas de valeur contraignante à l'égard du juge dans le cadre d'un litige entre personnes privées, il n'en demeure pas moins qu'elles fournissent un éclairage très important sur le sens des dispositions litigieuses, ce d'autant plus que ces dispositions ont été élaborées par le ministère du Travail lui-même.

- C'est également la conclusion qui doit être tirée de l'examen de l'évolution de la rédaction de cette disposition, du contexte législatif et de l'objectif social du texte. Il résultait de l'ancienne rédaction que le temps passé par les membres du CSE aux réunions plénières du CSE n'était pas déduit du crédit d'heures de délégation des membres du CSE, sans limite. La limite prévue au 2° s'appliquait tant au temps passé aux réunions internes du comité qu'aux réunions des commissions, puisqu'il n'était pas utilisé, après « commissions », l'expression « dans ce cas ». Or, il ne résulte pas des travaux préparatoires que cette nouvelle rédaction ait eu pour objectif de modifier le sens de l'article L. 2315-11 du Code du travail. Ensuite, si l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 a rassemblé l'hypothèse des réunions du CSE avec celle des réunions des commissions, elle a ajouté « dans ce cas », ce qui établit le souhait du gouvernement de restreindre l'application de la limite aux seules réunions des commissions visées juste avant.

- La décision du Conseil d'Etat ne peut servir de fondement pour la décision à venir, dès lors qu'elle est contraire à l'esprit des articles L.2315-11 et R.2315-7 du code du travail.

- En application des dispositions légales et réglementaires précitées, le temps passé aux réunions plénières du CSE convoquées par l'employeur ne peut pas être déduit du crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE.

L'article 1 intitulé 'Temps passé en réunions du CSE et des commissions du CSE' est ainsi libellé :

« La direction de l'établissement par dérogation aux dispositions de l'article R. 2315-7 du code du travail, convient que le temps passé aux réunions du CSE par les membres de la délégation du personnel à cette instance et aux réunions des commissions du CSE, exception faite de la commission santé sécurité et conditions de travail, est rémunéré comme du temps de travail effectif et non déduit des heures de délégation, dans la limite de 70 heures par année civile. »

L'article L. 2315-11 du code du travail dispose ainsi :

« Est également payé comme temps de travail effectif le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social et économique :

(')

2° Aux réunions du comité et de ses commissions, dans ce cas dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou à défaut par décret en conseil d'État ;

(')

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social économique. »

L'article R. 2315-7 du code du travail précise que « à défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du comité social économique aux réunions mentionnées au 2° de l'article L. 2315-11 n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R. 2314-1 dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

' 30 heures pour les entreprises de 300 salariés à 1000 salariés,

' 60 heures pour les entreprises d'au moins 1000 salariés. (')

Par dérogation aux dispositions du présent article, le temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail est rémunéré comme du temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social économique. »

L'appréciation littérale du 2° de l'article L. 2315-11 précité permet de constater que cette disposition ne prévoit de plafond au temps non déduit des heures de délégation que 'dans ce cas' soit, les réunions des seules commissions, mot qui se situe directement dans la suite du mot commissions.

Ainsi, c'est par de justes motifs que la cour adopte que le tribunal a considéré que l'adjonction des mots 'dans ce cas' (ajoutés par l'ordonnance n° 2017 - 1718 du 20 décembre 2017) venait bien limiter le champ d'application du plafonnement par voie d'accord ou par décret à un objet précis et limité.

En outre, le fait qu'une dérogation soit prévue par l'article R. 2315-7 précité uniquement pour les réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne signifie nullement que le plafond soit applicable aux réunions du CSE.

Au demeurant, cette analyse est confirmée par la décision du conseil constitutionnel du 21 mars 2018 sur la conformité de l'article L. 2315-11 du code du travail au principe constitutionnel de participation des travailleurs (décision n° 2018-761 DC) :

« 54. En second lieu, en application de l'article L. 2315-11 du code du travail, le temps passé, par les membres de la délégation du personnel du comité social économique, à la recherche de mesures préventives dans toute situation

d'urgence et de gravité et aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave est considéré comme du temps de travail effectif et n'a pas à être déduit du quota d'heures de délégation des membres titulaires.

Il en va de même du temps passé aux réunions du comité social économique et de ses commissions. Si, dans ce dernier cas, le 2° de l'article L. 2315-11 fixe une limite à ce principe, sous forme d'un plafond d'heures au-delà duquel le temps passé à ces réunions est déduit des heures de délégation, ces dispositions ne privent pas les représentants du personnel des moyens nécessaires à l'exercice de leur mission. (')

Il résulte de ce qui précède que les dispositions contestées sont assorties des garanties nécessaires pour assurer le respect du principe de participation des travailleurs. »

Le conseil constitutionnel a donc considéré que la limite fixée au 2° de l'article L. 2315-11 n'était applicable que 'dans ce dernier cas ' soit aux seules réunions des commissions visées juste avant les mots 'dans ce cas'.

Le premier juge a exactement rappelé que l'interprétation donnée par le conseil constitutionnel s'impose à la juridiction en application de l'alinéa 3 de l'article 62 de la Constitution.

Il résulte donc de la lecture des articles L. 2315-11 et R. 2315-7 du code du travail que ne peut être déduit du crédit d'heures de délégation des membres titulaires du CSE le temps passé aux réunions plénières du CSE convoquées par l'employeur.

Il doit être observé que l'article 1 de la décision unilatérale de l'employeur prévoit une limite de 70 heures par année civile soit, supérieure à celle stipulée par l'article R. 2315-7, ce qui peut avoir pour objet sinon pour effet de limiter l'impact de la décision sur le temps passé aux réunions du CSE.

Il résulte donc de l'ensemble de ces considérations que la limite fixée par les articles L. 2315-11- et R. 2315-7 du code du travail n'est applicable qu'aux réunions des commissions autres que la CSSCT et que le temps passé par les membres de la délégation du personnel au CSE aux réunions plénières du CSE convoquées par l'employeur ne peut être déduit du crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE, sans plafond.

Ainsi, c'est à bon droit que le premier juge a considéré qu'en visant le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions du comité social économique, l'article 1 de la décision unilatérale du 28 juillet 2023 relative au dialogue social était illicite.

Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a accueilli la demande des requérants tendant à juger que la mention 'en réunions du CSE'dans le titre de l'article 1 et la mention 'à cette instance'dans le contenu de l'article 1 de la décision unilatérale relative au dialogue social du 28 juillet 2023 devaient être réputées non écrites.

Le jugement mérite également confirmation s'agissant de l'interdiction de déduire du crédit d'heures de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social économique le temps passé aux réunions plénières du CSE convoquées par l'employeur sous astreinte outre la rétroactivité prévue à compter du 1er juillet 2023 s'agissant des membres titulaires au sein de la délégation du personnel au CSE demandeurs à l'instance.

Sur les dommages et intérêts :

L'établissement public [Adresse 13] (Universcience) fait valoir que :

- La CFDT ne démontre en rien le préjudice invoqué. Il ne peut être établi du seul fondement du non-respect des

dispositions légales et réglementaires relatives au décompte des heures de délégation des membres de la délégation au CSE. La demande traite en réalité du temps de réunion du CSE et du temps de réunion des commissions du CSE. C'est donc l'instance dans sa collégialité qui est concernée, et qui n'est pas partie à l'instance. La CFDT doit donc être déboutée de sa demande.

Le syndicat CFDT oppose que le non-respect par Universcience des dispositions légales et réglementaires relatives au décompte des heures de délégation des membres de la délégation du personnel au CSE cause un préjudice à l'intérêt collectif représenté par le Sgen-CFDT de [Localité 14].

Il doit être rappelé que le syndicat Sgen- CFDT de [Localité 14] a été déclaré recevable en son action en application de l'article L. 2132-3 du code du travail.

En l'espèce, c'est à bon droit que le premier juge a considéré que la pratique illicite de déduction des temps de réunions des crédits d'heures de délégation, en ce qu'elle est de nature à limiter l'exercice des missions confiées aux membres de la délégation du personnel du comité économique et social porte nécessairement atteinte à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente.

La décision est donc confirmée en son principe et en son quantum.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

Universcience, qui succombe sur le mérite de son appel, doit être condamné aux dépens et débouté en sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Il sera fait application de cet article au profit de la partie intimée qui en fait la demande.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

Statuant publiquement, par décision contradictoire et en dernier ressort,

CONFIRME le jugement en ses dispositions soumises à la cour,

Y ajoutant,

CONDAMNE Universcience, [Adresse 12] (EPPDCSI) aux dépens et le déboute en sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE Universcience, [Adresse 12] (EPPDCSI) à payer au syndicat Sgen- CFDT de Paris la somme de 4.800 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La Greffière La Présidente