

// le dossier pratique

La désignation des délégués syndicaux

Les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise peuvent, sous certaines conditions, désigner des délégués syndicaux (DS) afin de les représenter auprès de l'employeur. Les modalités de choix du délégué ont notamment été modifiées par la sixième ordonnance de 2017 et la loi de ratification des ordonnances du 29 mars 2018. Ces nouvelles règles, ainsi que le droit de la désignation des DS, font l'objet de nombreuses décisions de la Cour de cassation. Le point dans ce dossier.

1 Dans quel cadre un DS peut-il être désigné ?

NIVEAU DE DÉSIGNATION

Un délégué syndical peut être désigné dans toute entreprise ou toute unité économique et sociale.

La désignation peut avoir lieu au niveau de l'entreprise ou, en cas d'entreprise à structure complexe, au niveau de l'établissement distinct.

À NOTER En général, la désignation du DS a lieu dans le même périmètre que celui de mise en place du CSE : l'entreprise ou, en cas d'entreprise à établissements multiples, l'établissement distinct. Toutefois, elle peut aussi intervenir « au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques », sans que cela ne corresponde forcément au périmètre de mise en place d'un CSE (*C. trav., art. L. 2143-3, al. 4*). Cette possibilité n'implique pas la présence permanente sur place d'un représentant de la direction (*Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-60.737*).

Aucune disposition légale ne prévoit la désignation de délégués syndicaux au niveau du groupe. Toutefois, il demeure possible d'en instituer par accord collectif.

DIFFÉRENCES DANS LES ENTREPRISES DE PLUS OU MOINS DE 50 SALARIÉS

Les règles relatives au choix de la personne du délégué syndical diffèrent selon que

l'entreprise emploie moins de 50 ou au moins 50 salariés :

– au sein d'une entreprise occupant **moins de 50 salariés**, une organisation syndicale représentative peut désigner son délégué syndical uniquement parmi les membres du **comité social et économique** (*v. page 4*) ;

– la désignation d'un délégué syndical **librement choisi** parmi les salariés ne peut intervenir que lorsque l'effectif de **50 salariés** a été **atteint** dans l'entreprise pendant **12 mois consécutifs** (*C. trav., art. L. 2143-3*). L'**appréciation** de ce seuil de 50 salariés intervient **au niveau de l'entreprise**. La Cour de cassation a en effet rappelé à plusieurs reprises que la possibilité de désigner un élu du CSE comme délégué syndical ne concerne que les **entreprises** dont l'**effectif global** est inférieur à 50 salariés, et ce même si l'article L. 2143-6 du Code du travail parle d'établissement. Ce texte ne concerne donc pas un établissement de moins de 50 salariés appartenant à une entreprise d'au moins 50 salariés (*Cass. soc., 29 avril 2009, n° 08-60.484*; *Cass. soc., 26 mai 2010, n° 09-60.234*).

En revanche, ni un **usage** d'entreprise ni un **engagement unilatéral** de l'employeur ne peuvent modifier les dispositions légales sur les délégués syndicaux, même dans un sens plus favorable. En conséquence, l'**employeur** qui a accepté la désignation de délégués syndicaux alors même que la **condition d'effectif** n'était **pas remplie** peut **unilatéralement** décider de revenir à l'application du Code du travail, à condition de respecter le principe d'égalité entre tous les syndicats concernés et celui de loyauté, en les informant préalablement (*Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 11-14.151*).

À CLASSER SOUS

SYNDICATS

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

02 / 20

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES PLUS FAVORABLES

Rien ne s'oppose à ce qu'un accord collectif prévoit des conditions de désignation plus favorables que les dispositions légales (*C. trav., art. L. 2141-10*). Ainsi, un accord peut revoir à la hausse le nombre de DS pouvant être désignés, voire abaisser le seuil d'effectif de 50 salariés permettant de désigner des DS distincts des élus du CSE (*Cass. soc., 13 février 2008, n°07-60.142*). Le bénéfice de telles stipulations conventionnelles ne doit pas être réservé aux seuls syndicats signataires ou aux salariés qui y adhèrent (*Cass. soc., 29 mai 2001, n°98-23.078*).

2 Qui peut désigner un DS?

UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF...

Pour qu'une organisation syndicale puisse désigner un DS, elle doit être **représentative** au sein de l'**entreprise** ou de l'**établissement concerné**, c'est-à-dire satisfaire aux critères cumulatifs de l'article L. 2121-1 du Code du travail et avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 2122-1*). La **représentativité** du syndicat **s'apprécie** :

- au niveau de l'**entreprise** pour la désignation d'un DS d'entreprise ;
- au niveau de l'**établissement** pour celle d'un DS d'établissement.

Ainsi, lorsque l'entreprise est **divisée** en **établissements distincts**, peut désigner un DS au sein d'un établissement uniquement le syndicat qui a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés lors des élections du CSE de cet établissement. Le fait que l'organisation ait obtenu un tel score à l'élection du CSE central ne suffit pas : elle doit être représentative dans le périmètre du CSE d'établissement (*Cass. soc., 14 décembre 2010, n°10-14.751*). *A fortiori*, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ne peut pas désigner un DS au sein d'un établissement dans lequel il n'a présenté **aucun candidat** lors des dernières élections professionnelles (*Cass. soc., 14 décembre 2015, n°14-26.517*).

... ET AYANT CONSTITUÉ UNE SECTION SYNDICALE

À cette exigence de représentativité s'ajoute, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la nécessité pour les syndicats représentatifs souhaitant désigner un DS, l'obligation d'**avoir constitué** une **section syndicale** dans l'entreprise ou l'établissement concerné (*C. trav., art. L. 2143-3*). Plus précisément, la Cour de cassation considère que la désignation du DS est subordonnée à l'existence ou à la constitution d'une section syndicale réunissant **au moins deux adhérents** (*Cass. soc., 8 juillet 2009, n°09-60.011*). Cette condition (présence d'au moins deux adhérents) doit être remplie à la date de la désignation, et pas nécessairement antérieurement à celle-ci.

En revanche, les textes n'exigent pas que le syndicat représentatif ait créé une section syndicale pour désigner un DS dans les entreprises employant moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2143-6*).

3 Combien de DS désigner...

Le nombre de DS qu'une organisation syndicale peut désigner dans l'entreprise ou l'établissement distinct où elle est reconnue représentative, varie en fonction de l'effectif des salariés :

- de **50 à 999 salariés** : un délégué ;
- de **1 000 à 1 999 salariés** : deux DS ;
- de **2 000 à 3 999 salariés** : trois DS ;
- de **4 000 à 9 999 salariés** : quatre DS ;
- **à partir de 10 000 salariés** : cinq DS (*C. trav., art. L. 2143-12 et R. 2143-1 à R. 2143-3*).

Le Code du travail ne prévoit pas de DS suppléant. Toutefois, un accord collectif peut en instituer, sans dérogation possible à la condition d'audience personnelle de 10 % (*Cass. soc., 25 mars 2020, n°19-11.581*).

Dans les **entreprises de moins de 50 salariés**, chaque organisation syndicale représentative (OSR) peut désigner **un DS** parmi les membres du CSE (*C. trav., art. L. 2143-6*).

Par ailleurs, dans les **entreprises d'au moins 500 salariés**, toute OSR peut désigner un **DS supplémentaire** si elle a obtenu au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection au CSE et si elle compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (TAM ou cadres) (*C. trav., art. L. 2143-4, al. 1^{er}*).

De plus, dans les **entreprises d'au moins 2 000 salariés** comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque OSR peut désigner un **DS central d'entreprise**, distinct des DS d'établissement (*C. trav., art. L. 2143-5, al. 1^{er}*). Enfin, dans les entreprises de **moins de 2 000 salariés** comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque OSR peut désigner l'un de ses DS d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de DS central d'entreprise (*C. trav., art. L. 2143-5, al. 4*).

4 ... et parmi quels salariés?

DES CONDITIONS D'ÂGE ET D'ANCIENNETÉ

Pour pouvoir être désigné DS, quelle que soit la taille de l'entreprise, un salarié doit être **âgé** d'au moins **18 ans révolus** à la date de désignation.

Il doit également compter au moins **un an d'ancienneté** dans l'entreprise, ce délai étant réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Dans les **entreprises de travail temporaire**, l'ancienneté requise pour un salarié intérimaire est fixée à **six mois**. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles le salarié a été lié à des entreprises par des contrats de mission au cours des 18 mois précédant la désignation comme DS. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (*C. trav., art. L. 2143-2*).

Enfin, il doit n'avoir fait l'objet d'**aucune interdiction, déchéance** ou **incapacité** relative à ses droits civiques (*C. trav., art. L. 2143-1*).

INCOMPATIBILITÉS LIÉES AUX FONCTIONS

Le fait d'être **cadre**, même de niveau supérieur, n'interdit bien entendu pas d'être désigné en tant que DS. Cependant, le DS ne doit **pas détenir** de **pouvoirs per-**

mettant de l'**assimiler à l'employeur**. Ainsi ne peuvent être désignés DS les salariés qui :

- soit disposent d'une **délégation écrite** particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés à l'employeur (*Cass. soc.*, 21 mars 2018, n° 17-12.602);
- soit **représentent** effectivement l'employeur devant les **institutions représentatives** du personnel (*Cass. soc.*, 12 juillet 2006, n° 05-60.300).

Le salarié DS peut **cumuler** ce mandat avec celui de :

- membre de la délégation du personnel au CSE;
- délégué syndical central;
- représentant syndical auprès du CSE d'entreprise ou d'établissement, sauf exception dans les entreprises de moins de 300 salariés (*v. encadré*).

UNE CONDITION D'AUDIENCE PERSONNELLE...

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le délégué syndical doit être désigné en principe parmi les **candidats** aux élections professionnelles qui ont recueilli, **à titre personnel et dans leur collège**, au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants (*C. trav.*, art. L. 2143-3).

Cette condition d'audience est personnelle, autrement dit, ce score de 10 % est attaché à la personne du candidat (*Cass. soc.*, 14 novembre 2013, n° 12-29.984). Dès lors, une OSR peut désigner un candidat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages sur la **liste** d'une **autre organisation**, y compris lorsque le syndicat désignataire dispose lui-même de candidats encore présents dans l'entreprise justifiant d'un tel score au premier tour des élections professionnelles (*Cass. soc.*, 28 septembre 2017, n° 16-28.336).

Il existe des exceptions à la règle imposant de choisir le DS parmi les candidats ayant atteint un score de 10 % (*v. ci-après*). Cependant :

- les candidats qui remplissent la condition d'audience personnelle **demeurent prioritaires** pour être désignés comme DS;
- il s'agit d'une disposition d'**ordre public**, si bien que **ni un accord collectif, ni un engagement unilatéral** de l'employeur ne peuvent y déroger, en dehors des situations légalement prévues (*Cass. soc.*, 29 mai 2013, n° 12-26.457).

... SAUF EXCEPTIONS

► Hypothèses visées

Le **Code du travail** envisage **trois situations** dans lesquelles une OSR peut désigner un délégué syndical **ne répondant pas** à la condition d'**audience personnelle** :

- lorsqu'**aucun des candidats présentés** par l'OSR aux élections ne remplit cette condition d'audience;
- lorsqu'**il ne reste plus aucun candidat** aux élections professionnelles satisfaisant à la condition d'audience;
- ou lorsque **tous les élus** remplissant la condition d'audience personnelle de 10 % ont **renoncé par écrit** à leur droit d'être désigné DS.

À NOTER La carence de candidats ne permet toutefois pas l'application de ces dispositions d'exception si elle résulte de l'absence de présentation d'une liste par le syndicat au niveau où la désignation doit intervenir. En effet, un syndicat ne peut pas désigner un délégué syndical dans un périmètre dans lequel il n'a présenté

aucun candidat lors des dernières élections professionnelles, peu important sa représentativité à un niveau supérieur (*Cass. soc.*, 14 décembre 2015, n° 14-26.517; *v. page 2*).

► Salariés pouvant être désignés

Dans ces trois situations, l'organisation syndicale représentative est autorisée à désigner un DS **parmi les autres candidats** aux élections professionnelles, c'est-à-dire ceux **ne remplissant pas la condition d'audience** personnelle. En l'absence de tels candidats, l'OSR peut désigner un DS **parmi ses adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement **ou ses anciens élus** ayant atteint la limite de trois mandats successifs de membre du comité social et économique fixée par l'article L. 2314-33 Code du travail (*C. trav.*, art. L. 2143-3, al. 2).

En pratique, préalablement à la désignation d'un adhérent non candidat, l'OSR doit proposer à tous ses candidats d'être désigné DS. Il ne lui est en effet possible de désigner son DS parmi ses adhérents qu'une fois que tous ses élus et tous ses candidats ont renoncé à devenir délégué syndical (*Cass. soc.*, 8 juillet 2020, n° 19-14.605). Le syndicat peut faire cette proposition aux élus des autres OSR, mais n'en a aucune obligation, les dispositions de l'article L. 2143-3 du Code du travail n'imposant pas une renonciation des élus « toutes listes syndicales confondues » (*Cass. soc.*, 8 juillet 2020, n° 19-14.077).

À NOTER S'agissant de dispositions d'ordre public, la priorité donnée aux candidats ayant recueilli 10 % des suffrages, ainsi que les dérogations légales à cette condition d'audience personnelle, s'appliquent dans les mêmes conditions pour la désignation du DS supplémentaire dans une entreprise d'au moins 500 salariés (*C. trav.*, art. L. 2143-4, al. 2) et la désignation du DS central d'entreprise supplémentaire dans une entreprise d'au moins 2000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun (*C. trav.*, art. L. 2143-5, al. 2; *Cass. soc.*, 25 mars 2020, n° 19-11.581). Dans ce dernier cas, le calcul de l'audience est opéré en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise.

INCOMPATIBILITÉ AVEC LES FONCTIONS DE DS DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le **délégué syndical** est de **plein droit** représentant syndical au CSE.

Or, les fonctions de **représentant syndical au CSE** sont **incompatibles** avec celles de **membre élu** du comité, titulaire ou suppléant (*Cass. soc.*, 11 septembre 2019, n° 18-23.764). Cette interdiction de cumul étant d'ordre public, il est impossible d'y déroger, y compris par accord collectif (*Cass. soc.*, 22 janvier 2020, n° 19-13.269). En conséquence, l'incompatibilité entre ces fonctions prive le syndicat d'un représentant syndical au CSE lorsque le salarié, qui cumule les mandats de DS et de membre élu du CSE, ne renonce pas à son mandat d'élu (*Cass. soc.*, 18 juillet 2000, n° 98-42.625).

Le salarié doit donc **choisir** :

- soit de **conserver uniquement** le mandat de **membre élu du CSE**, en renonçant à ceux de DS et de représentant syndical au CSE;
- soit de **renoncer** à son **mandat d'élu** afin d'exercer les fonctions de DS et de représentant syndical du CSE.

Un tribunal peut enjoindre à un salarié d'effectuer ce choix et, s'il refuse, annuler sa désignation en tant que représentant syndical au CSE (*Cass. soc.*, 11 septembre 2019, n° 18-23.764).

MEMBRE DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Dans ces entreprises, les organisations syndicales représentatives doivent **obligatoirement désigner** un membre de la **délégation du personnel du CSE** comme DS (*C. trav., art. L. 2143-6*). Il doit s'agir en principe d'un **élu titulaire**.

Cependant, si un suppléant a été désigné sans que cette désignation soit contestée dans le délai de 15 jours (*v. ci-après*), le mandat de DS est valide. En outre, un suppléant peut être désigné délégué syndical en cas d'absence momentanée du membre du CSE titulaire. Il bénéficie alors du crédit d'heures de celui-ci (*Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-61.176*).

Ce mandat n'ouvre **pas** droit à un **crédit d'heures**, sauf disposition conventionnelle plus favorable. Le salarié utilise donc, dans les mêmes conditions, le temps dont il dispose en sa qualité de membre titulaire du CSE.

À NOTER Un salarié élu au CSE sous l'étiquette d'un syndicat peut être désigné comme délégué syndical d'un autre syndicat (*Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-25.668*). Il est également possible de désigner comme délégué syndical un salarié élu en qualité de candidat libre (*Cass. soc., 5 juillet 2000, n° 99-60.187*). Ces décisions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

5 Quelles sont les obligations de publicité de la désignation d'un DS ?

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

L'organisation syndicale représentative doit informer l'employeur des **noms** et **prénoms** du ou des délégués syndicaux qu'elle a désignés, ainsi que du **périmètre**

AUTRES EXCEPTIONS D'ORIGINE JURISPRUDENTIELLE À LA CONDITION D'AUDIENCE PERSONNELLE DE 10 %

À côté des exceptions légales (*v. page 3*), la Cour de cassation a reconnu deux autres situations bien particulières dans lesquelles la **règle** subordonnant la désignation en tant que DS à l'obtention d'un score personnel de 10 % peut être **contournée** :

- lorsqu'un ancien DS est **réintégré** suite à l'annulation de la décision d'autorisation de son licenciement, il peut à nouveau être désigné par son OSR comme DS sans satisfaire à la condition d'audience personnelle puisqu'il a été indûment empêché de se présenter aux dernières élections (*Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 13-11.301*) ;
- lorsqu'un **transfert d'activité** a lieu sans maintien de l'autonomie juridique, l'ancien DS de l'entité transférée peut être désigné DS par un syndicat représentatif dans l'entreprise d'accueil, même s'il ne peut justifier du score de 10 % dans le nouveau cadre de désignation créé par le transfert (*Cass. soc., 19 février 2014, n° 13-14.608*; *Cass. soc., 15 avril 2015, n° 14-18.653*). Dans ce cas, l'article L. 2143-3 est interprété à la lumière des dispositions de l'article 6 de la directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements : la volonté du juge de préserver la représentation des salariés transférés explique ces décisions.

de leur désignation (entreprise ou établissement), y compris en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué syndical, soit **par lettre recommandée avec avis de réception**, soit par lettre remise contre **récépissé** (*C. trav., art. L. 2143-7 et D. 2143-4*). Le non-respect de ce formalisme n'a pas de conséquence sur la validité de la désignation.

En revanche, l'absence de mention expresse du périmètre de désignation du DS entraîne la nullité automatique de celle-ci, peu important que le lieu de remise de la désignation rende celle-ci « suffisamment dénuée d'ambiguïté » (*Cass. soc., 20 juin 2018, n° 17-60.304*). La lettre doit également préciser, sous peine de nullité, le mandat pour lequel le salarié est désigné : délégué syndical, DS central (ou représentant de section syndicale ou représentant syndical au CSE) (*Cass. soc., 29 mars 2005, n° 04-60.166*).

INFORMATION DES SALARIÉS ET DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Une copie de la lettre d'information de l'employeur doit être adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

De plus, l'organisation syndicale représentative doit afficher les noms et prénoms des délégués syndicaux sur les panneaux réservés aux communications syndicales (*C. trav., art. L. 2143-7*).

6 Comment contester la désignation d'un DS ?

DÉLAI POUR AGIR

L'employeur dispose de **15 jours**, à compter de la **réception** de la **lettre** de l'organisation syndicale représentative l'**informant de la désignation** d'un DS, pour saisir le juge judiciaire en contestation des conditions de désignation du DS.

En principe, la **date figurant** sur l'**avis de réception** constitue le point de départ de ce délai de 15 jours (*Cass. soc., 27 juin 2001, n° 00-60.037*, cas d'un AR signé par un salarié ; *Cass. soc., 29 octobre 2008, n° 08-60.016*, AR sans signature mais avec le cachet de l'entreprise). Lorsque l'employeur ne retire pas la lettre recommandée avec accusé de réception, il revient au tribunal, afin d'établir s'il a ou non été saisi hors délai, de rechercher à quelle date l'employeur a eu connaissance, **par tout moyen**, de la désignation du DS (*Cass. soc., 13 février 2008, n° 07-60.312*).

De même, toute autre **personne intéressée** (un syndicat concurrent par exemple) a 15 jours, à compter du moment où elle a eu connaissance de la désignation (par exemple à compter de l'affichage sur le panneau réservé aux communications syndicales : *Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-60.520*), pour intenter une telle action.

Ce délai de 15 jours est un **délai de forclusion** qui, sauf fraude, ne peut être ni suspendu ni interrompu. Dès lors **passé 15 jours**, la désignation du délégué syndical est **purgée de tout vice** et l'employeur ne peut plus invoquer une quelconque irrégularité pour en obtenir l'annulation (*C. trav., art. L. 2143-8*; *Cass. soc., 26 janvier 2000, n° 98-60.572*).

À NOTER En cas de désignations multiples, le délai de recours de 15 jours ne s'ouvre pas à nouveau pour l'ensemble des désignations en cause à compter de la dernière désignation opérée. Par exemple, la désignation d'un DS par un syndicat ayant présenté une liste commune aux dernières élections professionnelles ne permet pas de contester la désignation d'un délégué déjà effectuée par son colistier et pour laquelle aucun recours n'a été formé à temps (*Cass. soc.*, 22 février 2017, n° 15-28.775).

SAISINE DU TRIBUNAL JUDICIAIRE

C'est le **tribunal judiciaire** qui doit être saisi, par voie de **requête**.

À NOTER La requête doit être introduite par une personne ayant pouvoir pour le faire. Il peut s'agir de l'employeur ou son représentant disposant d'un pouvoir spécial. Le représentant du syndicat, s'il n'est pas habilité par les statuts de l'organisation à agir en justice, doit également justifier d'un pouvoir spécial (*Cass. soc.*, 20 décembre 2006, n° 06-60.017).

Le tribunal judiciaire statue en **dernier ressort**, dans les **dix jours suivant la saisine**, sans frais ni forme de procédure et sur avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

Lorsque le juge doit recourir à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'État (*C. trav.*, art. L. 2143-8).

La **décision** est **notifiée** aux parties dans un délai de **trois jours** par lettre recommandée avec avis de réception (*C. trav.*, art. R. 2143-5).

POURVOI EN CASSATION

La décision du tribunal judiciaire peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans un délai de dix jours suivant la notification de la décision aux parties (*C. trav.*, art. R. 2143-5; *CPC*, art. 999 à 1008).

Si le jugement a été rendu par défaut (l'une des parties intéressées n'ayant pas été dûment convoquée et n'ayant pas comparu à l'audience), il n'est susceptible ni d'opposition (*Cass. soc.*, 11 décembre 2019, n° 19-60.094), ni de tierce opposition (*Cass. soc.*, 26 novembre 2003, n° 02-60.689).