



DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 668 QUATER | MAI 2018



© nenadaksic, © trek8900, © alexnikit, © kadmy

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

TOME 3 LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX



SOMMAIRE

FICHE N° 11

La représentativité dans l'entreprise ou l'établissement 3

- Les critères d'acquisition de la représentativité
- L'audience électorale, aspects pratiques
- Les listes communes

FICHE N° 12

Les événements susceptibles d'affecter la composition du comité social et économique ou la représentativité des OS 7

- Les élections partielles
- Les transferts d'entreprise

FICHE N° 13

Le syndicat non représentatif, la section syndicale et son représentant 10

- Droits des syndicats non représentatifs
- La constitution de la section syndicale
- Le Représentant de la Section Syndicale (RSS)
- Le syndicat non représentatif dispose-t-il d'autres mandats syndicaux ?

FICHE N° 14

Le syndicat représentatif, le délégué syndical et autres mandats syndicaux 15

- Le délégué syndical
- Le délégué syndical central
- Le représentant syndical au Comité Social et Économique
- Le représentant syndical au CSE central d'entreprise
- Le représentant syndical à la commission santé, sécurité et conditions de travail
- Schéma récapitulatif des mandats syndicaux et des cadres d'implantation

FICHE N° 15

Les syndicats catégoriels dans l'entreprise 27

- Les critères de la représentativité catégorielle
- La négociation collective du syndicat catégoriel

■
FICHE N° 11

1/4

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

La représentativité syndicale est l'aptitude des organisations syndicales de salariés à représenter les salariés. La reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations d'être appelées à négocier et de conclure des accords collectifs avec les interlocuteurs patronaux.

La loi du 20 août 2008 a supprimé la présomption irréfutable de représentativité au titre de laquelle était présumé représentatif tout syndicat affilié à l'une des 5 grandes confédérations désignées comme étant représentatives de droit au niveau national interprofessionnel par un arrêté de 1966.

Pour tout syndicat, la représentativité repose dorénavant sur un certain nombre de critères, au centre desquels se place l'audience aux élections professionnelles. De ce fait, à chaque nouvelle élection (se situant dans les 2 à 4 ans suivants), la représentativité sera à établir de nouveau.

LES CRITÈRES D'ACQUISITION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

(Art. L. 2121-1 C. Trav.)

LE RESPECT DES VALEURS RÉPUBLICAINES

Précision jurisprudentielle

La charge de la preuve du critère de respect des valeurs républicaines incombe à celui qui en allègue le non-respect (Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 08-60.599).

L'INDÉPENDANCE

Précision jurisprudentielle

L'indépendance du syndicat doit être observée à l'égard de l'employeur (pour un cas de syndicat trop proche de l'employeur, voir par exemple Cour d'appel de Paris, 4 juin 2015, n° 13/07945), mais aussi des partis politiques (cf. l'arrêt rendu en chambre mixte, 10 avr. 1998, n° 97-16.970).

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 11 › LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT 2/4

LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

Précision jurisprudentielle

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière (Cass. soc. 22 févr. 2017, n° 16-60.123 P).

Des obligations comptables varient selon le montant des ressources du syndicat.

Mais les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat.

→ À défaut de pouvoir les produire, le syndicat peut fournir d'autres documents que le juge doit examiner pour apprécier s'il satisfait au critère de transparence financière (Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-13.748).

UNE ANCIENNETÉ MINIMALE DE DEUX ANS DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL ET GÉOGRAPHIQUE COUVRANT LE NIVEAU DE NÉGOCIATION

ELLE S'APPRÉCIE À COMPTER DE LA DATE DE DÉPÔT LÉGAL DES STATUTS.

Précision jurisprudentielle

Au niveau de l'entreprise, cette disposition gêne considérablement la création de nouvelles implantations.

Mais, en présence d'une simple section syndicale, c'est l'**ancienneté de l'UD** (agissant pour la section) qui sera prise en compte.

Le changement d'affiliation d'un syndicat n'équivaut pas à la création d'un nouveau syndicat.

L'ancienneté est donc conservée (Cass. soc. 3 mars 2010, n° 09-60.283).

UNE AUDIENCE D'AU MOINS 10 % DES SUFFRAGES EXPRIMÉS AU 1^{ER} TOUR DES DERNIÈRES ÉLECTIONS DES TITULAIRES QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE VOTANTS

Précision jurisprudentielle

L'élection à retenir est donc :

- le 1^{er} tour du CSE (mais tant que le CSE n'est pas mis en place, c'est toujours l'élection CE, à défaut DP, ou DUP qui est prise en compte),
- même si le quorum n'est pas atteint,
- des titulaires uniquement (art. L. 2122-1 C. trav.).

L'INFLUENCE, PRIORITAIREMENT CARACTÉRISÉE PAR L'ACTIVITÉ ET L'EXPÉRIENCE

Précision jurisprudentielle

L'influence traduit le « dynamisme » de l'action syndicale (Cass. soc. 8 nov. 1988, n° 87-60.326), par exemple une forte activité revendicative ou des appels à la grève (Cass. soc. 3 mai 2001, n° 00-60.135), ou encore des interventions auprès des dirigeants d'entreprise (Cass. soc. 13 juin 2001, n° 00-60.118) ainsi que du ministère du Travail (Cass. soc. 29 mai 1991, n° 90-60.383). Les juges apprécient l'activité réelle, tangible, du syndicat (Cass. soc. 21 oct. 1998, n° 97-60.418) – y compris conjointement avec d'autres OS (Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-13.748).

LES EFFECTIFS D'ADHÉRENTS ET LES COTISATIONS

Précision jurisprudentielle

Une baisse du nombre des adhérents, en cours de cycle, ne fait pas perdre la représentativité (Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-29.98).

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 11 › LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT 3/4

À NOTER

Les critères de représentativité doivent tous être réunis, mais le poids respectif de chacun des critères doit être modulé (Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-13.748 ; Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-29.984) :

Les critères relatifs :

- aux **valeurs républicaines**,
- à l'**indépendance** et
- à la **transparence financière**

Doivent être satisfaits **de manière autonome et permanente**. Chaque critère doit donc être respecté tout au long du cycle.

En revanche :

- l'**influence**,
- les **effectifs d'adhérents et les cotisations**,
- l'**ancienneté** dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans
- et l'**audience électorale** dès lors qu'elle est au moins égale à 10 %

s'apprécie **au moment des élections** et font l'objet d'une **appréciation globale**, applicable pour toute la durée du cycle.



Il n'est possible d'agir en contestation de la représentativité d'une organisation syndicale que lors de l'exercice par cette organisation d'une prérogative subordonnée à la qualité de syndicat représentatif (Cass. soc. 15 avr. 2015, n° 14-19.496).

L'AUDIENCE ÉLECTORALE, ASPECTS PRATIQUES

› Comment calcule-t-on les 10 % ?

Tout bulletin exprimé en faveur de l'OS doit être pris en compte, quand bien même le nom de certains candidats aurait été rayé. Il faut prendre le nombre de bulletins valables recueillis par la liste (colonne 3 des Cerfa) et non la moyenne des voix de la liste (Cass. soc. 6 janv. 2011, n° 10-17.653 et 10-60.168).

Un bulletin = une voix pour la liste.

› En cas de désaffiliation d'un syndicat, celui-ci peut-il se prévaloir de l'audience électorale obtenue sous son ancienne affiliation ?

NON, l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au 1^{er} tour des élections constitue un élément essentiel du vote des électeurs (Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60.069).

→ Ainsi, en cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentatif.

En revanche, la confédération, à laquelle le syndicat était antérieurement affilié, ou l'une de ses fédérations ou unions, peut désigner un nouveau délégué syndical afin de maintenir sa présence dans l'entreprise, si les autres conditions de désignation sont remplies (Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60.300).

À NOTER

Si une organisation syndicale obtient 9,98 %, elle n'est pas représentative. Le juge ne procédera pas à l'arrondi (Cass. soc. 15 oct. 2015, n° 14-25375).

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 11 › LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT 4/4

LES LISTES COMMUNES

(Art. L. 2122-3 C. Trav.)

› Règles de calcul de l'audience

Le seuil de 10 % sera calculé à partir de la répartition des voix entre les syndicats organisés (indiquée avant les élections).

Sinon, le résultat sera réparti de manière égale entre syndicats.

CONSEIL FO

Attention aux dangers de la liste commune, dont l'effet pervers est de devoir obtenir un nombre de voix plus important, ainsi qu'aux stratégies de certains syndicats visant à inciter à faire une liste commune pour mieux absorber les syndicats plus petits.

› Information sur la répartition

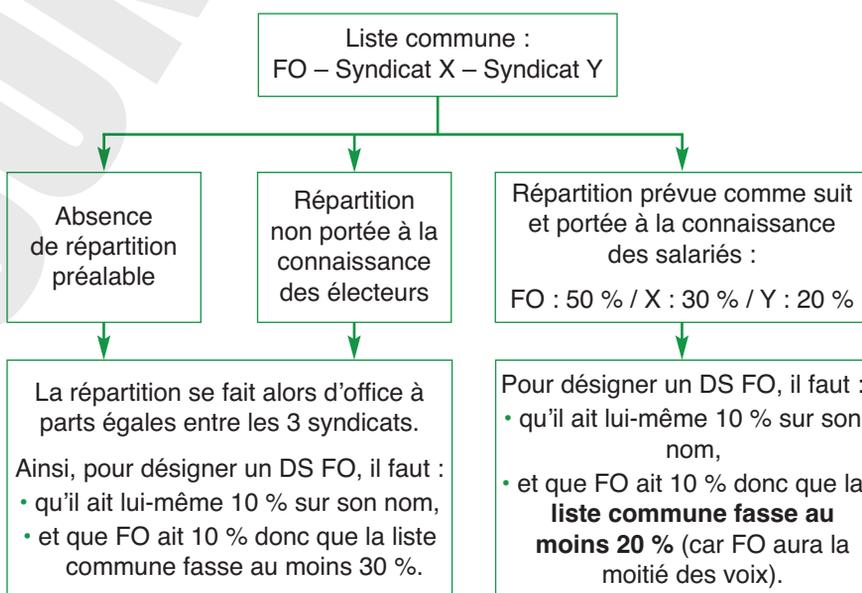
Si la répartition des suffrages ne se fait pas à parts égales, cette information doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement des élections (Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 09-60.208).

→ À défaut, la répartition s'opérera à parts égales.

Cette répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature de l'appartenance syndicale de chacun des candidats de la liste commune (Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 09-60.456).

→ À défaut d'information : le juge doit corriger les résultats, son rôle ne se limitant pas à annuler le scrutin. Ayant « constaté que les électeurs n'avaient pas été informés d'une répartition des suffrages particulière entre les organisations syndicales de la liste commune et qu'étant saisi d'une contestation de la mesure de la représentativité », il appartient au tribunal « de rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales » (Cass. soc. 2 mars 2011, n° 10-17.603).

EXEMPLE DE LISTE COMMUNE AUX ÉLECTIONS



■
FICHE N° 12

1/3

LES ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA MISE EN PLACE DU CSE OU LA REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Afin de pallier le départ de tous les élus d'un collège, ou de la moitié au moins du CSE, des élections partielles doivent être organisées. Les modifications dans la situation juridique des employeurs viennent aussi relancer le processus électoral.

LES ÉLECTIONS PARTIELLES

(Art. L. 2314-10 C. Trav.)

› Hypothèses visées

L'employeur doit organiser des élections partielles dès lors :

- qu'un collège électoral n'est plus représenté ;
- ou que le nombre des élus titulaires est réduit de moitié ou davantage.

Toutefois, s'il reste moins de 6 mois de mandat à courir, l'employeur n'est pas tenu d'organiser ces élections partielles.

Les mandats des élus issus des élections partielles courent jusqu'à la fin des mandats des élus en cours.

› Doit-on recalculer la représentativité suite à une élection partielle ?

NON, car la représentativité des organisations syndicales, dans un périmètre donné, est établie pour toute la durée du cycle électoral.

En conséquence, les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales (Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 12-18.098).

À NOTER

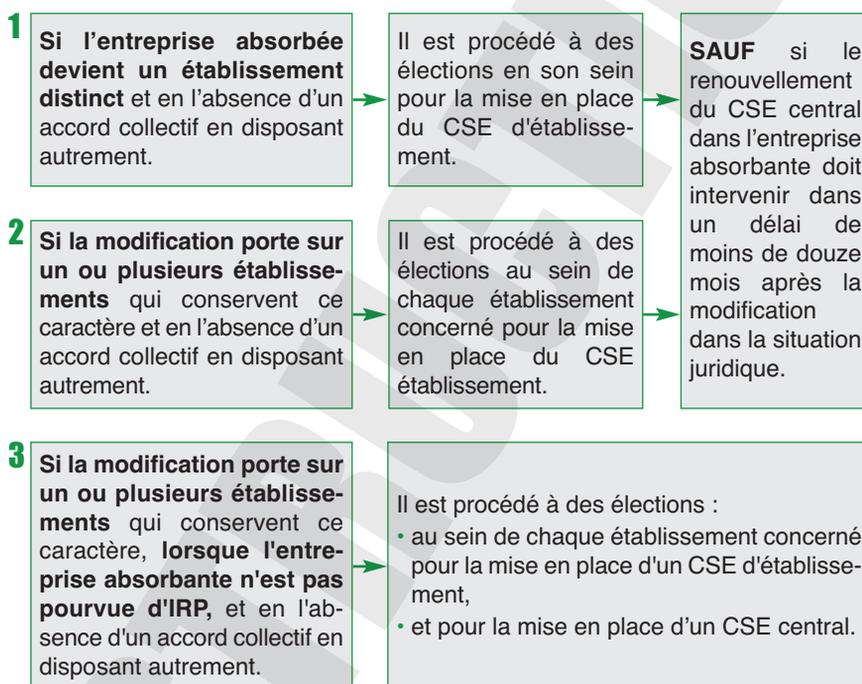
Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, les élections partielles doivent se tenir y compris si la disparition de tout représentant d'un collège, ou d'au moins la moitié des élus titulaires, est due à des annulations pour manquement au respect des règles relatives à l'équilibre femmes-hommes (art. L. 2314-32 C. trav.).

Se référer à la fiche n° 5.

LES TRANSFERTS D'ENTREPRISE

› Modalités de mise en place du CSE en cas de fusion/absorption

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (hypothèses de fusion, cession, scission... de l'art. L. 1224-1 du C. du trav.), **lorsque n'a pas été mis en place CSE au sein de l'entreprise absorbée**, il faut distinguer trois hypothèses :



(Règles issues de l'art. 9 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 et de l'art. 3 de l'ordonnance du 20 décembre 2017).

› Impact sur la représentativité

QUE SE PASSE-T-IL, EN TERMES DE REPRÉSENTATIVITÉ, EN CAS DE TRANSFERT PARTIEL OU TOTAL D'ÉTABLISSEMENT OU D'ACTIVITÉ ?

La représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral.

Le transfert des contrats de travail consécutif à une cession d'activité ou d'établissement est donc sans incidence sur la représentativité, qui n'a pas à être recalculée que ce soit dans l'entreprise cédante ou dans l'entreprise absorbante.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 12 › LES ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA MISE EN PLACE DU CSE... 3/3

En conséquence, jusqu'aux élections suivantes :

**Dans l'entreprise
cédant une partie
de son activité** →

Le syndicat qui y était représentatif le demeure jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, malgré la perte d'une partie de ses électeurs.

De nouvelles désignations peuvent avoir lieu pour pourvoir les mandats des salariés faisant partie du transfert.

**Dans l'entreprise
absorbante** →

Le syndicat non représentatif dans l'entreprise d'accueil ne peut le devenir du fait de l'adjonction d'établissements dans lesquels il aurait obtenu plus de 10 % avant le transfert.

Le syndicat (représentatif) de l'entreprise absorbante peut désigner comme DS un salarié de l'entreprise absorbée, mais seulement sur le fondement de l'article L. 2143-3, alinéa 2, c'est-à-dire en l'absence de candidats remplissant la condition de 10 % d'audience personnelle.

(Solution résultant de 5 arrêts de la Cour de cassation : Cass. soc. 19 févr. 2014, n° 13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750 et 13-14.608).

■
FICHE N° 13

1/5

LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT

Les organisations syndicales qui remplissent certains critères disposent de prérogatives leur permettant d'exercer une action syndicale dans l'entreprise, même si elles ne sont pas représentatives.

DROITS DES SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS

Droit de constituer une section syndicale
et d'exercer les prérogatives attachées à celle-ci

•
Droit de désigner un représentant de la section syndicale

•
Droit d'être invité à la négociation du protocole préélectoral
(se référer à la fiche n° 3)

•
Droit de présenter des candidats
au 1^{er} tour des élections professionnelles
(se référer à la fiche n° 4)

•
Droit d'agir en justice pour délit d'entrave
à l'exercice du droit syndical
(Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 11-84.113)

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 13 › LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT 2/5

À NOTER

Il n'y a pas de condition de seuils.

La section syndicale peut être d'entreprise ou d'établissement.

LA CONSTITUTION DE LA SECTION SYNDICALE

(Art. L. 2142-1 C. Trav.)

PAR QUI ?

Elle est possible par :

- les syndicats déjà représentatifs ;
- les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

À QUELLES CONDITIONS ?

Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement. Il faut donc **au moins 2 adhérents**.

PREUVE DES ADHÉRENTS

Le syndicat n'a pas à communiquer les noms de ses adhérents pour prouver qu'il a bien au moins deux adhérents. « *L'adhésion du salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord* ».

En cas de contestation sur l'existence d'une section syndicale, le syndicat doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents du syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance (Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 09-60.011, 09-60.031 et 09-60.032).

COMMENT ?

La constitution de la section syndicale ne requiert pas de condition de forme.

LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

(Art. L. 2142-1-1 C. Trav.)

› Conditions de désignation

PAR QUI ?

Elle est possible **par les syndicats non représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement.

Les syndicats déjà représentatifs ne peuvent donc pas disposer de ce représentant supplémentaire.

À QUELLES CONDITIONS ?

Avoir constitué une **section syndicale**.

Conditions exigées pour la désignation du DS : âge (18 ans), ancienneté (1 an de travail effectif ou 6 mois dans les entreprises de travail temporaire pour les salariés intérimaires) et non-privation des droits civiques.

Effectifs de l'entreprise ou de l'établissement de **50 salariés et plus**.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés** : il est possible de désigner un élu CSE titulaire comme représentant de la section syndicale.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 13 › LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT 3/5

COMMENT ?

La désignation du RSS doit être formellement portée à la connaissance de l'employeur et affichée (art. L. 2142-1-2 et L. 2143-7 C. trav.)

La lettre de désignation doit indiquer, **à peine de nullité**, le périmètre de la désignation : entreprise ou établissement (Cass. soc. 18 nov. 2009, n° 09-60.033).

QUI PEUT-ON DÉSIGNER ?

Un salarié mis à disposition peut être désigné RSS dans l'entreprise utilisatrice, car aucune disposition légale ne pose comme condition que le représentant de la section syndicale doive appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement (Cass. soc. 29 févr. 2012, n° 11-10.904).

Le DS peut être désigné RSS si son syndicat n'obtient plus au moins 10 % aux élections (Cass. soc. 20 mars 2013, n° 11-26.836).

NOMBRE DE MANDAT DE RSS ?

Un seul mandat de RSS par syndicat non représentatif.

« Les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement » (Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60.263).

Se référer aux annexes n° 8 et n° 9 pour :

- un modèle de courrier de demande de désignation d'un RSS à l'UD,
- une notice de désignation du RSS, assortie de modèles de désignation auprès de l'employeur.

› Cadre de désignation du RSS

Les RSS et les DS ont le même périmètre d'implantation (Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60.221).

En conséquence, dans une entreprise divisée en établissements distincts :

Un syndicat
non représentatif
au niveau de
l'entreprise

Peut constituer une section syndicale :

- soit au sein de l'entreprise et y désigner un seul et unique RSS ;
- soit au sein des établissements et désigner un RSS dans chaque établissement où il n'est pas représentatif (Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-25.688).

CONSEIL FO

Afin de multiplier au maximum le nombre de mandats syndicaux et de privilégier la proximité géographique, il s'avère généralement préférable de désigner les RSS au niveau des établissements.

Un syndicat
représentatif
au niveau de
l'entreprise

Peut désigner un RSS dans un établissement où il n'est pas représentatif (Cass. soc. 13 févr. 2013, n° 12-19.662).

› Protection du RSS

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

Les règles de contestation de la désignation du RSS sont les mêmes que pour les DS (dans un délai de 15 jours suivant la date à laquelle la désignation est portée à la connaissance de l'employeur – art. L. 2143-8 C. trav.).

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 13 › LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT 4/5

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

La procédure spéciale en cas de licenciement d'un DS, nécessitant une autorisation préalable de l'inspecteur du travail, est applicable au RSS.

Cette protection s'applique :

- durant le mandat ;
- durant les 12 mois suivant la fin du mandat (dès lors que ce dernier a duré au moins 1 an).

› Moyen du RSS

LES MOYENS PROPRES

Crédit d'heures. Le RSS ne bénéficie que de **4 heures** de délégation par mois. Toutefois, l'élu CSE désigné RSS n'a pas de crédit d'heures supplémentaire.

CONSEIL FO

Conseil de négociation en cas de nouvelle implantation d'un syndicat FO

Le crédit d'heure du RSS constitue un minimum, qui peut donc être augmenté conventionnellement.

L'élu CSE désigné RSS peut utiliser son crédit d'heures de membre de la délégation du personnel au CSE, mais un crédit d'heures supplémentaire peut lui être conventionnellement octroyé.

LES PRÉROGATIVES ATTACHÉES À LA SECTION SYNDICALE DONT IL BÉNÉFICIE

Le RSS représente la section syndicale et doit donc, à ce titre, bénéficier des droits et moyens attachés à la section syndicale soit :

- **droit à un local syndical commun** à toutes les sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés (art. L. 2142-8 C. trav.).
Par contre, le local propre à chaque section syndicale dans les entreprises de plus de 1 000 salariés est dorénavant réservé aux syndicats représentatifs ;
- **droit de réunion** une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et faculté d'inviter des personnalités syndicales extérieures (art. L. 2142-10 C. trav.) ;
- **droit d'affichage** sur les panneaux mis à disposition de chaque section (art. L. 2142-3 C. trav.) ;
- **droit de distribution de tracts et publications** dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 2142-4 C. trav.) ;
- **droit à un crédit d'heures global** supplémentaire de 10 ou 15 heures/an pour préparer la négociation de l'accord d'entreprise (art. L. 2143-16 C. trav.). *
- **droit de collecter les cotisations syndicales** (art. L. 2142-2 C. trav.).

LE DROIT À CERTAINES PRÉROGATIVES DES DS OU MEMBRES DU CSE

Le RSS n'est **pas habilité à négocier et conclure des accords collectifs.**

Mais il bénéficie des autres prérogatives des DS, soit :

- **liberté de circulation** hors de l'entreprise pendant les heures de délégation et dans l'entreprise même en dehors de leurs heures habituelles de travail (art. L. 2143-20 C. trav.) ;
- l'élu CSE désigné comme RSS bénéficie en outre des prérogatives de tout membre de la délégation du personnel au CSE.

* À NOTER

Ce droit est difficilement utilisable ici puisque ces heures doivent être utilisées par les DS ou des salariés de l'entreprise appelés à négocier (éventuellement pour un RSS mandaté).

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 13 › LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF, LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT 5/5

› La fin du mandat du RSS

SI LE SYNDICAT N'ACQUIERT PAS LA REPRÉSENTATIVITÉ :

- Le mandat du RSS cesse automatiquement à l'issue du 1^{er} tour des élections professionnelles postérieures à sa désignation.
- Le RSS ne pourra être désigné à nouveau que dans les 6 mois précédant les élections suivantes. En revanche, un nouveau représentant pourra être désigné aussitôt après les élections.



Si la désignation ne porte pas sur le même périmètre (périmètre plus large ou modifié suite à une opération de fusion-absorption), l'ancien RSS peut être à nouveau désigné aussitôt après les élections (Cass. soc. 25 sept. 2013, n° 12-26.612).

Si le périmètre est identique ou plus restreint que celui sur lequel le RSS avait été désigné, l'interdiction de redésignation immédiate s'applique. Ainsi, un RSS désigné au niveau de l'entreprise, ne peut, à l'issue des élections professionnelles, lorsque le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, être désigné en qualité de RSS au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, avant l'expiration du délai de 6 mois (Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-60.205).

SI LE SYNDICAT ACQUIERT LA REPRÉSENTATIVITÉ :

- Il ne peut plus y avoir de RSS dans l'entreprise, mais seulement un ou plusieurs DS. Le RSS peut devenir DS, mais cette transformation du mandat n'est ni automatique, ni obligatoire.

LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF DISPOSE-T-IL D'AUTRES MANDATS SYNDICAUX ?

› Un syndicat non représentatif dispose-t-il d'un Représentant Syndical (RS) au CSE ?

NON, la loi du 5 mars 2014 a supprimé la faculté de nommer un RS au CE dès lors que le syndicat, représentatif ou non, avait 2 élus.

En conséquence, **le syndicat non représentatif ne peut en aucun cas nommer un RS au CSE** (sauf accord collectif plus favorable sur ce point).

› Les syndicats non représentatifs, dont la liste commune obtient plus de 10 %, peuvent-ils désigner des DS communs ?

NON, si aucune des OS de la liste commune n'obtient au moins 10 %, mais que la liste commune fait plus de 10 %, les OS ne peuvent s'entendre pour désigner un délégué syndical en se prévalant de l'audience obtenue par la liste commune (Cass. soc. 14 janv. 2014, n° 12-28.929).

■
FICHE N° 14

1/12

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX

Les élections conditionnent la représentativité. Puis, la représentativité permet d'accéder à un certain nombre de mandats syndicaux (ne seront donc pas vus ici les mandats électifs : CSE, comités de groupe ou comités européens).

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

(Art. L. 2143-3 C. Trav.)

› Conditions de désignation

PAR QUI ? Par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement (donc ayant notamment obtenu 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles).

À QUELLES CONDITIONS ?

Conditions tenant à l'entreprise :

- avoir constitué une section **syndicale** ;
- dans une entreprise ou un établissement de **50 salariés ou plus** (l'effectif de 50 salariés ou plus doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs) ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité pour un syndicat représentatif de désigner un élu CSE comme DS.

Conditions tenant à la personne du DS :

- le DS doit être choisi parmi les candidats, titulaires ou suppléants, aux élections professionnelles ;
- le DS doit avoir recueilli, à titre personnel et dans son collège, au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour, quel que soit le nombre de votants.



Il convient donc de placer la personne pressentie pour être DS sur une liste où elle a le plus de chances d'obtenir 10 %.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 2/12

EN L'ABSENCE DE CANDIDAT REMPLISSANT LES CONDITIONS OU EN CAS DE RENONCIATION DES CANDIDATS

À ce jour, l'article L. 2143-3 du Code du travail tel qu'il résulte du projet de loi de ratification des ordonnances, est ainsi rédigé :

Si aucun des candidats présentés ne remplit les conditions des 10 % d'audience personnelle ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions ou si l'ensemble des élus qui remplissent ces conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, une organisation syndicale représentative peut désigner un DS :

→ parmi les autres candidats,

→ ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE.

CONSEIL FO

Pour FO, il s'agit là d'une grande avancée vers la libre désignation du DS, qui n'est cependant pas entière.

En effet, elle implique que l'ensemble des élus (pour FO, il convient d'entendre ce terme comme évoquant les candidats, mais ce n'est pas certain) renoncent par écrit au droit d'être DS, pour qu'un adhérent ou un ancien élu, non candidat, puisse être désigné. Il convient donc de s'organiser avant les élections, soit pour obtenir les renoncations écrites nécessaires, soit pour placer comme candidats les camarades pressentis pour être DS.

› Cadre de désignation du DS

DE LA LOI DU 20 AOÛT 2008 À LA LOI DU 5 MARS 2014

La Cour de cassation (Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60.383) avait décidé que le périmètre de désignation des DS est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du CE ou du Comité d'établissement,

→ sauf accord collectif en disposant autrement.

De nombreuses critiques ont été émises à l'encontre de cette jurisprudence qui conduisait à réduire le nombre de DS et à éloigner les DS du terrain et de leur mission de proximité.

DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014

Il devient à nouveau possible de désigner un délégué syndical au sein d'un 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 » (art. L. 2143-3 C. trav.).

Il y a donc un retour à une notion plus fonctionnelle de l'établissement distinct et un accord collectif n'est plus nécessaire pour désigner au niveau d'un établissement, dès lors que celui-ci répond à la nouvelle définition légale de l'établissement distinct.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 3/12

› Changement d'affiliation du DS

LE DS PEUT-IL SE PRÉVALOIR DE L'AUDIENCE ÉLECTORALE PERSONNELLE OBTENUE SOUS SON ANCIENNE AFFILIATION ?

OUI, « si l'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats aux élections des membres du Comité d'Entreprise constitue un élément essentiel du vote des électeurs en ce qu'elle détermine la représentativité du syndicat, **le score électoral exigé d'un candidat** par l'article L. 2143-3 du Code du travail pour sa désignation en qualité de délégué syndical **est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif** » (Cass. soc. 28 septembre 2011, n° 10-26.762).

ATTENTION À BIEN DISTINGUER

	Audience électorale du syndicat	Audience personnelle du DS
Appréciation du taux d'audience	Nécessaire pour la représentativité du syndicat (en sus des 6 autres critères de l'art. L. 2121-1 C. trav.)	Nécessaire pour la désignation du DS, en plus de l'audience électorale du syndicat
	10 % des suffrages valablement exprimés au 1 ^{er} tour des élections des titulaires du CSE	10 % des suffrages valablement exprimés au 1 ^{er} tour des élections des titulaires ou suppléants du CSE
	Appréciation tous collèges confondus pour les syndicats non catégoriels	Appréciation sur le seul collège où s'est présenté le candidat
Mode de calcul	Pour son calcul, on prend en compte le total des bulletins valablement recueillis par la liste (colonne 3 des imprimés Cerfa), en additionnant ceux obtenus dans chaque collège au 1 ^{er} tour des élections	Pour son calcul, on prend en compte les voix portées sur son nom (colonne 4 des imprimés Cerfa) et non les voix portées sur la liste
Conséquence du changement d'affiliation	Perte de l'audience électorale en cas de changement d'affiliation du syndicat	Conservation de l'audience obtenue à titre personnel en cas de changement d'affiliation du DS

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 4/12

› Moyens du délégué syndical

Il dispose des moyens traditionnels dévolus aux DS soit :

- le pouvoir de négocier et conclure des conventions et accords collectifs d'entreprise ;
- les autres prérogatives mentionnées à propos du RSS (*se référer à la fiche n° 13*) ;
- il est de droit RS au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés (art. L. 2143-22 C. trav.).

› La fin du mandat du DS (art. L. 2143-11 C. trav.)

DE MANIÈRE AUTOMATIQUE, LORS DU RENOUVELLEMENT DU CSE

« Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du 1^{er} tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné. »

La loi du 5 mars 2014 a, sur ce point, retranscrit la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60.435).

- **Les mandats de DS constituent donc des mandats à durée déterminée.**
- Si, après le 1^{er} tour, le syndicat devient représentatif ou si sa représentativité est confirmée, il convient de **désigner ou redésigner le DS** même si le même candidat est maintenu DS.
- Cette désignation fait courir le délai de contestation de 15 jours, même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le scrutin.
- Si le syndicat perd ou n'obtient pas sa représentativité, il convient alors de désigner un RSS (qui peut être l'ex-DS).

EN CAS DE RÉDUCTION IMPORTANTE ET DURABLE DE L'EFFECTIF EN DESSOUS DE 50 SALARIÉS

La suppression du mandat de DS est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, → à défaut d'accord, à la décision de l'autorité administrative.

Se référer aux annexes n° 8 et n° 9 pour :

- *un modèle de courrier de demande de désignation du DS à l'UD,*
- *une notice de désignation du DS, assortie de modèles de désignation auprès de l'employeur.*

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

(Art. L. 2143-5 C. Trav.)

PAR QUI ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise.

Le syndicat doit donc avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles, en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements compris dans l'entreprise.

RAPPEL

Il est absolument indispensable de refaire la désignation du DS après chaque élection.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 5/12

À QUELLES CONDITIONS ?

Le DS central n'est pas tenu d'être inscrit sur la liste des candidats et d'avoir obtenu 10 % sur son nom.

Toutefois, dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, il aura en principe été candidat et aura eu 10 % sur son nom.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

(Art. L. 2314-2 et L. 2143-22 C. Trav.)

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Le délégué syndical est de droit RS au CSE.

Le RSS est-il de droit RS au CSE ? (puisque le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que les DS).

NON, la désignation d'un RS au comité est une prérogative que la loi réserve aux syndicats représentatifs.

DANS LES ENTREPRISES 300 SALARIÉS ET PLUS

Depuis la loi du 5 mars 2014, dans les entreprises de 300 salariés et plus, chaque OS représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité.

À NOTER

Il n'est donc plus nécessaire d'avoir 2 élus, mais il faut être représentatif dans le champ du CSE d'entreprise ou d'établissement.

Il n'y a pas de condition d'audience personnelle pour être désigné représentant syndical au CSE.

› Fin du mandat

Le mandat de RS au CSE prend fin lors de chaque renouvellement de l'instance (Cass. soc. 10 mars 2010, n° 09-60.347).

› En cas de liste commune

La jurisprudence relative à la répartition des élus n'a plus lieu d'être, la condition tenant aux 2 élus ayant disparu.

Dès lors que le syndicat faisant partie de la liste commune est représentatif au regard de l'audience électorale obtenue après répartition des suffrages, il est en droit de désigner un RS au comité.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 6/12

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE CENTRAL D'ENTREPRISE

(Art. L. 2316-7 C. Trav.)

PAR QUI PEUT-IL ÊTRE DÉSIGNÉ ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise.

À QUELLES CONDITIONS ?

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise désigne un représentant au CSE central choisi :

- soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement ;
- soit parmi les membres élus de ces comités.

MOYENS

Ce représentant assiste aux séances du CSE central avec voix consultative.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL À LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

La composition de la commission santé, sécurité et conditions de travail, est négociée dans l'accord de mise en place du CSE, qui opère en outre la division de l'entreprise en établissements distincts (se référer à la fiche n° 2 sur ce point).

CONSEIL FO

Pour avoir un RS à la commission santé, sécurité et conditions de travail, il convient donc de négocier au moment de la mise en place des instances.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 7/12

RÉCAPITULATIF DES MANDATS SYNDICAUX ET DES CADRES D'IMPLANTATION

LES MANDATS SYNDICAUX

Syndicat FO **REPRÉSENTATIF**
dans l'entreprise



DS d'entreprise
(en l'absence d'établissements distincts)

ou

DS central
(si l'entreprise comporte des établissements)

Représentant syndical au CSE de l'entreprise
(en l'absence d'établissements distincts)

ou

RS au CSE central
(si l'entreprise comporte des établissements)

Syndicat FO **NON REPRÉSENTATIF**
dans l'entreprise



Droit de désigner un RSS à ce niveau
déconseillé en présence d'au moins 2 établissements distincts de plus de 50 salariés.

Établissement où le syndicat FO est représentatif

+

Établissement où le syndicat FO n'est pas représentatif

DS d'entreprise
(s'il existe un CSE d'établissement ou si l'établissement répond à la définition légale de l'établissement distinct)

Représentant syndical au CSE d'établissement

Droit de désigner un RSS à ce niveau
s'il n'a pas été désigné de RSS au niveau de l'entreprise

LES CADRES DE DÉSIGNATION

La désignation de DS au niveau des établissements – même si le CSE se situe au niveau de l'entreprise (et donc en l'absence de comités d'établissement) – est possible dans 2 hypothèses :

Des mandats de DS d'établissement sont créés dans l'entreprise

ou

L'établissement répond à la définition de l'établissement distinct inscrite par la loi du 5 mars 2014 à l'article L. 2143-3 du Code du travail :
« une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques »

ANNEXE 8

COURRIER DE DEMANDE DE DÉSIGNATION D'UN DS OU D'UN RSS À L'UD

Syndicat [à compléter],
[Adresse]
[courriel]

[lieu], le [date]
[Prénom, NOM]
secrétaire général(e)
de l'UD FO [...]

Cher (chère) camarade,

Vu les résultats des élections CSE qui se sont tenues le [date], (voir les formulaires CERFA joints), le conseil syndical te demande de procéder à la désignation du camarade Madame/Monsieur* [Prénom et NOM] en qualité de *représentant de section syndicale/délégué syndical** au nom du syndicat/de la section syndicale* FORCE OUVRIÈRE [compléter] dans l'entreprise/l'établissement* [compléter].

Amitiés syndicalistes,

Pour le syndicat
[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

Pièce jointe : copie des PV d'élections (formulaires CERFA).

*Rayer les mentions inutiles.

ANNEXE 9

MODÈLES DE DÉSIGNATION D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL OU D'UN REPRÉSENTANT DE SECTION SYNDICALE

Observations

Étape 1 – Courriers

- Le **premier courrier** est à adresser à l'**employeur** en lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre décharge (obligatoire).
 - **Modèle 1** (ci-après) : désignation d'un DS/RSS dans les entreprises/établissements d'au moins 50 salariés.
 - **Modèle 2** (ci-après) : désignation d'un élu CSE comme DS/RSS dans les entreprises/établissements de moins de 50 salariés.
- Le **second courrier** (obligatoire) est à adresser à l'**inspecteur du travail** : **Modèle 3** (ci-après).

Étape 2 – Affichage

- Affichage du nom du DS/RSS sur les panneaux réservés aux communications syndicales (obligatoire).

À NOTER

En cas de remise en mains propres contre décharge, prévoir un double du courrier que vous ferez signer par la personne destinataire sous la formule « reçu en mains propres [telle date] ».

À NOTER

Seul un membre de la section syndicale est habilité à procéder à cet affichage.

MODÈLE 1

DÉSIGNATION D'UN DS/RSS DANS LES ENTREPRISES/ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS 50 SALARIÉS

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]

tél. : [compléter]

courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Lettre recommandée avec AR
(ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***

Copie : Inspection du travail

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application des articles L. 2143-3 et R. 2143-3 du Code du travail
(pour le DS),

En application de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail (pour le RSS)*,
nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM]
délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre
entreprise / établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale*
bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat
conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations
distinguées.

[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

*Rayer les mentions inutiles.

MODÈLE 2

DÉSIGNATION D'UN ÉLU CSE EN TANT QUE DS/RSS DANS LES ENTREPRISES/ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]

tél. : [compléter]

courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Lettre recommandée avec AR
(ou remise en mains propres contre décharge)

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***

Copie : Inspection du travail

Madame la directrice/la Présidente,
Monsieur le directeur/le Président,

En application de l'article L. 2143-6 du Code du travail (pour le DS),

En application de l'article L. 2142-1-4 du Code du travail (pour le RSS)*,

nous avons le plaisir de désigner Mme/Mlle/M. [Prénom et NOM] délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* dans votre entreprise / établissement*.

Ce(tte) délégué(e) syndical(e)/représentant(e) de section syndicale* bénéficiera du statut protecteur et des moyens attachés à son mandat conformément aux dispositions en vigueur.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

*Rayer les mentions inutiles.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 14 › LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX 12/12

MODÈLE 3

COPIE DE LA DÉSIGNATION À L'INSPECTION DU TRAVAIL

Syndicat ou UD [à compléter], représenté par [Prénom et NOM]
[Adresse]
tél. : [compléter]
courriel : [compléter]

[lieu], le [date]

Objet : **Désignation d'un délégué syndical/représentant de section syndicale***

Madame, Monsieur,

Vous trouverez en pièce jointe copie de la désignation du délégué syndical/représentant de section syndicale* FORCE OUVRIÈRE à laquelle nous avons procédé dans l'entreprise/l'établissement* : [compléter].

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Prénom et NOM],
[Qualité]

Signature

*Rayer les mentions inutiles.

■
FICHE N° 15

1/4

LES SYNDICATS CATÉGORIELS DANS L'ENTREPRISE

La loi du 20 août 2008 a prévu des dispositions spécifiques pour les syndicats catégoriels.

Ces règles, que la jurisprudence est venue largement préciser, concernent essentiellement les syndicats affiliés à la CFE-CGC.

LES CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE

(Art. L. 2122-2 C. Trav.)

› Conditions

CONDITIONS GÉNÉRALES

Remplir les critères de représentativité de l'article L. 2121-1 du Code du travail (*se référer à fiche n° 11*), dont le taux d'audience propre à l'entreprise ou l'établissement.

Être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, soit la CFE-CGC uniquement.

L'AUDIENCE ÉLECTORALE

10 % des suffrages, exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, au sein des « *collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats* ».

Ainsi, la représentativité catégorielle permet et conduit à calculer l'audience électorale sur les seuls collèges où le syndicat a vocation à se présenter.

Par exemple, en présence de 3 collèges :

- ouvriers/employés ;
- techniciens/agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

Un syndicat CFE-CGC verra sa représentativité calculée sur les collèges 2 et 3, où il a **vocation** à présenter des candidats.

Et ce, **quand bien même, il n'aurait pas présenté de candidats sur le 2^e ou 3^e collège.**

À NOTER

Statutairement, la CFE-CGC a vocation à représenter « *les ingénieurs, cadres, chefs de service, agents de maîtrise, techniciens, assimilés, ainsi que les VRP* » (art. 1^{er} des statuts de la CFE-CGC).

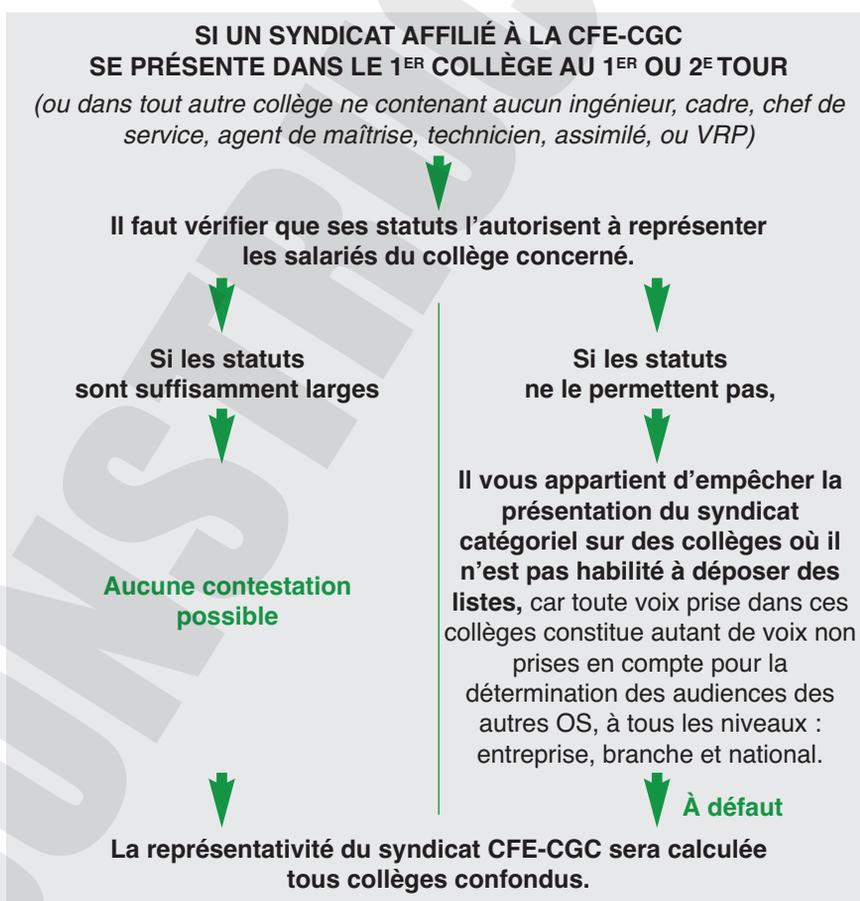
LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 15 › LES SYNDICATS CATÉGORIELS DANS L'ENTREPRISE 2/4

› Un syndicat affilié à la CFE-CGC peut-il présenter des candidats dans des collèges autres que cadres ou agents de maîtrise ?

OUI, la Cour de cassation a considéré que « lorsqu'un syndicat affilié à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale présente, en conformité avec son champ statutaire, des candidats dans plusieurs collèges, sa représentativité est établie en fonction des suffrages recueillis dans l'ensemble de ces collèges » (Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-26.693).

Puis, la Cour a ajouté que le syndicat dont les statuts visent également « sous certaines conditions, les employés » ayant, lors du 2nd tour de l'élection, « effectivement présenté une liste de candidats dans le premier collège », il en « résultait que son audience électorale, élément déterminant de sa représentativité, devait être appréciée compte tenu des suffrages exprimés lors du 1^{er} tour de l'élection tous collèges confondus » (Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 11-60.135).



En résumé :

- le syndicat affilié à la CFE-CGC peut présenter des candidats dans le 1^{er} collège si ses statuts spécifiques le permettent,
- son audience électorale est alors calculée tous collèges confondus,
- même si ce syndicat ne se présente qu'au 2nd tour.

CONSEIL FO

À défaut de statuts suffisamment larges pour permettre au syndicat affilié à la CFE-CGC de présenter une liste dans le 1^{er} collège, il est préférable de contester, avant les élections, la présentation de candidats sur ce collège par le syndicat catégoriel.

LES SUITES DES ÉLECTIONS : LA REPRÉSENTATIVITÉ, LES MANDATS SYNDICAUX

FICHE N° 15 › LES SYNDICATS CATÉGORIELS DANS L'ENTREPRISE 3/4

› Comment vérifier les statuts du syndicat ?

3 options :

- demander au syndicat lui-même de prouver qu'il remplit bien les critères nécessaires ;
- demander à l'employeur les éléments lui permettant d'accepter le syndicat à la table de négociation du protocole d'accord préélectoral ou d'accepter le dépôt des listes de ce syndicat dans les collèges en question ;
- demander une copie des statuts du syndicat en mairie, car les statuts d'un syndicat professionnel doivent être écrits et déposés en double exemplaires à la mairie de la localité où le syndicat est établi.

› Comment contester la présentation d'un syndicat affilié à la CFE-CGC ?

S'il s'agit de contester sa participation à la négociation du protocole, il y a lieu de saisir dans les plus brefs délais le tribunal d'instance compétent, car l'employeur ne peut écarter de lui-même un syndicat de la négociation.

De même, le contrôle de la validité des candidatures relève de la compétence exclusive du tribunal d'instance. L'employeur ne peut refuser une candidature sans décision préalable du TI.

› Comment vérifier les statuts du syndicat ?

LA REPRÉSENTATIVITÉ CATÉGORIELLE DES « JOURNALISTES »

Lorsqu'un collège spécifique aux journalistes professionnels et assimilés a été mis en place, l'audience syndicale de 10 % nécessaire à la représentativité de cette catégorie de salariés est calculée sur ce seul collège (art. L. 7111-7 C. trav.).

À QUELLE CONDITION UN COLLÈGE JOURNALISTES PEUT-IL ÊTRE CONSTITUÉ ?

Il n'est pas besoin d'un accord unanime des syndicats : il faut la double majorité requise en matière d'accords préélectoraux (Cass. soc. 2 mars 2011, n° 09-60.419).

QUE CONSIDÈRE-T-ON COMME UN COLLÈGE « SPÉCIFIQUE » POUR LES JOURNALISTES ?

Dès lors qu'un collège est réservé aux journalistes ou si tous les journalistes sont tenus de voter dans un même collège, on considère qu'il y a alors collège spécial, même si ce collège comprend également d'autres salariés (Cass. soc. 2 mars 2011, n° 10-60.157).

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DU SYNDICAT CATÉGORIEL

» Négociation et conclusion d'un accord catégoriel

COMMENT CALCULER LE POIDS DES SYNDICATS POUR LA CONCLUSION D'UN ACCORD CATÉGORIEL

La validité d'un accord concernant une catégorie de salariés relevant d'un collège électoral est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OS qui ont obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des OS représentatives **dans ce collège** (art. L. 2232-13 C. trav.).

Pour déterminer le poids de chaque syndicat représentatif, qu'il soit catégoriel ou intercatégoriel, on ne retient donc que les résultats obtenus dans le collège concerné par le champ de l'accord catégoriel.

» Négociation et conclusion d'un accord intéressant l'ensemble du personnel avec un syndicat catégoriel

UN SYNDICAT CATÉGORIEL PEUT-IL NÉGOCIER ET SIGNER UN ACCORD INTERCATÉGORIEL (INTÉRESSANT DONC DES CATÉGORIES DE SALARIÉS QU'IL NE REPRÉSENTE PAS) ?

Si le syndicat catégoriel est représentatif et négocie ou signe avec d'autres syndicats représentatifs intercatégoriels

Il peut, sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négocier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel.

Pour la validité de l'accord, l'audience électorale du syndicat catégoriel est alors rapportée à l'ensemble des collèges électoraux (Cass. soc. 31 mai 2011, n° 10-14.391).

Ainsi, la représentativité du syndicat CFE-CGC sera calculée tous collèges confondus (et non sur les seuls collèges où il a présenté des candidats).

Si le syndicat catégoriel représentatif est seul à négocier ou signer l'accord inter-catégoriel

Il ne peut négocier et signer seul un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel, quand bien même son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, est supérieure à 30 % des suffrages exprimés (Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-14.622).