

GUIDE



LE DROIT SYNDICAL

FO



MILITONS !!

Par Patricia DREVON
Secrétaire confédérale

Depuis 2008, tout est fait pour écorner un peu plus les droits des salariés et leurs représentants. Entre la loi dite de démocratie sociale instaurant un système de représentativité, la loi Rebsamen sur les instances représentatives du personnel, la loi « Travail » de 2016 et les ordonnances de 2017 fusionnant les instances représentatives du personnel (les délégués du personnel et les CHSCT) pour en faire un Comité social et économique (CSE), le droit du travail est en perpétuelle évolution.

Les délégués syndicaux deviennent le fer de lance des syndicats pour asseoir leur représentativité et il est nécessaire de leur donner les moyens tant syndicaux que juridiques pour qu'ils puissent accomplir leurs missions.

Ce guide est fait pour eux – syndicats, délégués syndicaux, sections syndicales – afin qu'ils puissent connaître les outils mis à leur disposition dans le Code du travail pour exercer leur mandat, défendre les salariés, revendiquer, et ainsi développer l'implantation de FO dans leurs entreprises.

En parallèle de ce guide, les délégués syndicaux peuvent bénéficier de formations au sein de leur Union départementale FO afin de ne pas être pris au dépourvu dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

Nous savons que nous pouvons compter sur vous tous pour renforcer et développer notre organisation syndicale ; la seule à être effectivement libre, indépendante et déterminée !

SOMMAIRE

1^{ÈRE} PARTIE

CONSTITUER UN SYNDICAT FO DANS L'ENTREPRISE

Qu'est-ce qu'un
syndicat ? p. 8

Comment est
structurée FO ? p. 11

Comment constituer
un syndicat FO ? p. 21

La trésorerie syndicale.... p. 27

2^{ÈME} PARTIE

LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SYNDICAT

La satisfaction des critères
de représentativité p. 32

La représentativité
dans l'entreprise..... p. 36

3^{ÈME} PARTIE

LE DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

La section syndicale..... p. 42

Le représentant
du syndicat dans
l'entreprise p. 46

Le représentant
syndical au CSE p. 58

La protection
du mandat p. 63

OUTILS DE LA CONFÉDÉRATION POUR PARFAIRE VOS CONNAISSANCES

La Confédération FO met à votre disposition un certain nombre d'outils pour vous aider à actualiser et perfectionner vos connaissances en droit du travail ainsi qu'en procédure.



La veille juridique Hebdomadaire

Synthèse de l'actualité juridique de la semaine.

Y figurent, les principaux textes législatifs et réglementaires parus au Journal officiel, les arrêts importants (Cour de cassation, Conseil d'État, Conseil constitutionnel, etc.) ainsi qu'un « focus » qui est une explication plus approfondie d'une actualité.

L'inFOmilitante Bimensuelle

Le journal de FO présente, dans chaque numéro, une page juridique « Droits » analysant un arrêt de la Cour de cassation récent avec, en encadré, la base légale.



La newsletter prud'hommes Pluriannuelle selon l'actualité

Lettre axée sur l'actualité prud'homale touchant soit à la juridiction, soit aux conseillers prud'hommes, soit aux défenseurs syndicaux.



La revue InFOjuridiques

Trimestrielle sur abonnement

Revue de droit traitée sous l'angle syndical. Elle permet aux militants de se tenir à jour des dernières évolutions, tant de la loi que de la jurisprudence ainsi que des positionnements FO en la matière.

Cette revue se divise en trois (parfois quatre) parties : *InFODoc* (un article de doctrine sur un sujet de droit du travail en lien avec l'actualité) – *InFOJuris* (un commentaire d'un arrêt récent) – *InFOconseil* (une thématique juridique abordée sous la forme de questions/réponses) – et parfois, un *InFOprud'hommes* (une actualité prud'homale).

Conseiller Prud'homme

Guide pratique

Ce guide à destination des conseillers prud'hommes présente la désignation et le mandat du conseiller prud'homme.

Il offre une présentation synthétique de ce qu'est un conseil de prud'hommes ainsi que les grandes étapes d'un procès prud'homal.



Conseiller du salarié

Guide pratique

Ce guide destiné aux camarades conseillers du salarié donne une vision globale de leur fonction, les conditions dans lesquelles elle s'exerce et les améliorations que la Confédération entend revendiquer.

Il est accompagné de sa « *Boîte à outils : l'entretien préalable pas à pas* », qui lui est annexé. Il s'agit d'un véritable outil pratique mis à la disposition du conseiller du salarié pour l'aider à répondre aux questions les plus fréquentes pouvant se poser lors de l'entretien préalable dans l'attitude à adopter.

Le site Internet FO rubrique « Vos droits »

Articles juridiques, par thématique, mis à jour régulièrement en fonction de l'actualité.



OUTILS DE LA CONFÉDÉRATION POUR PARFAIRE VOS CONNAISSANCES (SUITE)



BDESE

La Base de données économiques, sociales et environnementales en pratique !

Ce guide fournit à toutes personnes ayant un accès de droit à la base de données économiques, sociales et environnementales les bases nécessaires pour appréhender les obligations de l'employeur en la matière et apprendre à utiliser cet outil pour son mandat.

NAO

Négociation collective obligatoire sur les salaires dans l'entreprise

Quelles obligations de l'employeur en matière de négociation ?
Quels moyens pour la négociation obligatoire sur les salaires ?
Quelle périodicité de la négociation ?

Autant de questions auxquelles ce guide vise à répondre pour permettre aux délégués syndicaux de négocier et de porter les revendications de Force Ouvrière au sein des entreprises.



CSE

Comité social et économique

Mise en place et fonctionnement

Ce guide à destination des élus des comités sociaux et économiques a pour but de donner les outils nécessaires à l'exercice de ce mandat.

Des élections professionnelles jusqu'à la fin du mandat, ce guide aborde les points essentiels à maîtriser ainsi que les revendications de notre organisation en la matière.

CONSTITUER UN SYNDICAT FO DANS L'ENTREPRISE

Pour revendiquer de meilleures conditions de travail, notamment en termes de salaires, de santé-sécurité, d'organisation du travail, il est nécessaire pour les salariés de se regrouper face à l'employeur. La forme appropriée pour ce regroupement est le syndicat.

Adhérer à Force Ouvrière, c'est adhérer à la défense de nos droits, tant individuels que collectifs, défendre les valeurs républicaines et surtout faire respecter les droits sociaux qui en sont les fondements.

Constituer un syndicat FO nécessite d'avoir les rudiments tant de ce qu'est un syndicat que de notre organisation interne.

Constituer un syndicat permet :

- *de participer aux négociations d'entreprise ;*
- *si besoin, en cas de rupture du dialogue social, d'engager un bras de fer avec la direction par des moyens légaux tels que la grève. Si la grève est un droit individuel reconnu constitutionnellement, il s'exerce collectivement et le délégué syndical devient l'interlocuteur privilégié pour sortir de cette impasse ;*
- *d'acquérir une existence juridique propre avec un patrimoine propre qui impose une connaissance de la trésorerie.*

**VOTRE UNION DÉPARTEMENTALE FO EST À VOTRE DISPOSITION
POUR VOUS ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE CE PROCESSUS.**

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

Le syndicat est un regroupement de salariés ayant le même objectif : défendre les intérêts des adhérents et des travailleurs par la négociation collective, la défense juridique...

DÉFINITION

Le syndicat est un regroupement de personnes :

« exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale »¹.

Le lien professionnel est déterminant : le syndicat est le rassemblement des salariés d'une **même branche d'activité**.

Le rassemblement se fait généralement sur le **plan local** mais il existe au sein de la CGT-FO des syndicats où les salariés de la profession sont réunis sur le plan national parce qu'ils dépendent en règle générale d'une réglementation, d'un statut, et/ou d'une législation particulière : ce sont des **syndicats nationaux**.

Les syndicats sont regroupés également par branche d'activité sous la forme de **Fédérations**.

Les syndicats peuvent aussi se rassembler sur le plan départemental pour constituer des **sections départementales**. *Par exemple, les services publics.*

ATTENTION !

Il ne faut pas confondre syndicat et section syndicale.

Seul le syndicat a une existence juridique propre et bénéficie à ce titre de la personnalité morale qui lui permet, notamment, de présenter des candidats aux élections professionnelles (sous conditions) ou d'agir en justice.

¹ Art. L 2131-2.

OBJET

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts².

Le syndicat a donc pour but :

- de **défendre les intérêts matériels, moraux, économiques et professionnels** des salariés ;
- lorsqu'il est représentatif, de **négoier et conclure des conventions collectives**, ainsi que des accords collectifs portant sur les conditions de travail, de rémunération, de protection et de garanties sociales et économiques de ses membres et, d'une façon générale, des salariés occupés dans les professions de son ressort ;
- de **resserrer les liens de solidarité et d'unir en un seul bloc tous les travailleurs** pour développer entre eux l'idée de la démocratie économique (tant sur le plan de l'entreprise, sur le plan national que sur le plan international) et lutter contre toute forme d'exploitation capitaliste privée ou d'État.

ATTENTION !

Le syndicat n'est ni une association, ni un parti politique, et son objet ne peut pas être religieux ou commercial.

Par exemple, si un syndicat peut faire de l'assistance et du conseil juridique rémunérés, cette activité ne peut être la seule et principale activité du syndicat³.

LA LIBERTÉ SYNDICALE

La liberté syndicale est un principe constitutionnel :

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »

(Préambule de la Constitution de 1946).

ATTENTION !

La liberté syndicale est protégée par le droit européen, international et par la Constitution.

² Art. L 2131-1.

³ Cass. soc., 15-11-12, n°12-27315.

Cette liberté syndicale se traduit de trois façons :

- **la liberté de constitution d'un syndicat**

- **la liberté d'adhésion**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté d'une procédure d'embauche ou de licenciement pour un **motif discriminatoire**⁴.

Cette liberté d'adhésion vise également la liberté de ne pas adhérer à un syndicat ou de changer de syndicat.

Par exemple, un membre du CSE élu sous une étiquette syndicale ne perd pas son mandat s'il change de syndicat en cours de mandat. Mais le syndicat qui l'a présenté sur ses listes aux élections professionnelles peut organiser une procédure de révocation permettant au collège électoral qui l'a élu de le révoquer⁵.

- **la liberté d'emploi**

Le **principe de non-discrimination** a pour finalité de protéger la liberté syndicale⁸ dans l'entreprise.

L'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur le droit au travail⁷.

Cette protection concerne les décisions prises par l'employeur en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail (voir p. 63).

ATTENTION !

Les retraités, les chômeurs ou les personnes ayant cessé leur activité peuvent continuer d'adhérer au syndicat de leur choix⁵.

ATTENTION !

La liberté syndicale a pour corollaire une **obligation de neutralité de l'employeur** entre les syndicats⁸ qui, si elle est violée, entraîne un délit passible d'une amende de 3 750 euros.

⁴ Art. L 2141-1 et L 1132-1.

⁵ Art. L 2141-2.

⁶ Art. L 2314-36.

⁷ Art. L 2141-5.

⁸ Art. L 2141-7 et L 2146-2.

COMMENT EST STRUCTURÉE FO ?

Si chaque syndicat peut s'organiser librement, Force Ouvrière est structurée à la fois verticalement (branche professionnelle) et horizontalement (champ géographique).

LES UNIONS DÉPARTEMENTALES FORCE OUVRIÈRE

Un peu d'histoire...

Les militants syndicaux ont des relations étroites entre eux : la crise sidérurgique du bassin lorrain, les difficultés des chantiers navals ou la crise économique dans l'automobile (est de la France), ont mis en relief les difficultés propres à chaque secteur, mais aussi les liens qui existent entre les différentes branches de l'économie dans une même région.

Aux problèmes spécifiques s'ajoutent des particularités géographiques et aussi professionnelles. Il est donc nécessaire d'avoir les moyens et la possibilité de coordonner efficacement l'action des militants FO à l'échelon local, départemental et régional.

Pourquoi y a-t-il des Unions départementales (UD) ?

Pour des raisons historiques, d'abord : les UD sont nées d'une initiative confédérale et ont remplacé les anciennes bourses du travail qui résultaient d'initiatives locales.

Chaque département a des problèmes propres et une action originale à mener, dans le cadre de la ligne d'action définie par le congrès.

Par exemple, la reconversion de la Lorraine ne pose pas les mêmes questions que la saturation industrielle de la région parisienne.

L'aménagement du territoire exige que l'organisation syndicale « colle » au maximum aux réalités locales afin de pouvoir y participer efficacement en faisant entendre la voix des salariés.

À la différence des Fédérations, structurées par branches d'activité, l'UD est **interprofessionnelle**.

L'UD agit **dans le département, au nom de la Confédération**.

Comment sont organisées les UD ?



Annuaire
des UD FO

L'UD est **une union de syndicats**. Elle bénéficie des mêmes droits que le syndicat.

Il existe **104** UD FO (DOM-TOM compris).

Statuts

L'UD doit déposer ses statuts à l'occasion de sa **création** mais également, à chaque renouvellement de son bureau, et en cas de **modification** de ses statuts.

Congrès

Tous les trois ou quatre ans, les UD tiennent **leur congrès**. Les délégués au congrès des UD sont désignés par les syndicats du département, après avoir pris connaissance de l'ordre du jour du congrès.

Commission administrative

Le congrès de l'UD désigne **une commission administrative** qui administre l'UD dans l'intervalle des congrès.

Bureau

Le congrès (ou la commission) désigne **un bureau**, composé au minimum d'un **secrétaire général** et d'un **trésorier**, qui représente l'UD et assure la continuité et la permanence de l'action syndicale au niveau du département et de la Confédération.

L'action interprofessionnelle

Désignations

L'élection et les désignations aux **conseils d'administration des caisses de Sécurité sociale et d'allocations familiales**, tous les six ans, constituent un premier champ d'intervention des UD.

Les UD désignent également les **conseillers du salarié** et proposent des candidats aux mandats de **conseillers prud'hommes** et d'**assesseurs au Pôle social**.

IMPORTANT



Les UD désignent les DS, les RSS et les RS au CSE sur proposition de leur syndicat, tant que cette désignation ne dépasse pas le champ territorial de leur département.

Résolution de Metz de 2009

La défense, la coordination et l'appui aux syndicats locaux

Les UD, par leur position géographique qui les rapproche des lieux de travail, sont à même de défendre les syndicats locaux, de coordonner et d'appuyer leurs actions.

Les UD assistent les militants dans les discussions paritaires, assurent la diffusion de la propagande syndicale, et aident à la formation des militants syndicaux.

La participation aux négociations de PAP

Depuis la loi de 2008 sur la représentativité, les UD doivent, dans la mesure du possible, participer aux négociations de protocoles d'accords préélectoraux afin de développer notre implantation syndicale, voire de constituer de nouveaux syndicats.

La vie des UD

Tous les syndicats FO du département doivent obligatoirement adhérer à l'UD FO, participer à ses diverses activités et assurer son fonctionnement par le versement régulier des cotisations.

Commissions juridiques

La résolution sociale du congrès de février 2004 souligne que chaque UD doit se doter de « **commissions juridiques** » afin d'« *appréhender l'ensemble des questions juridiques pouvant se poser dans le département* ».

Le congrès insiste « *sur la nécessité d'organiser la défense juridique au sein de chaque UD* », et rappelle que « *c'est une des tâches des commissions juridiques* ».

La « *décentralisation* » de l'Union départementale : l'Union locale (UL)

Au syndicat, qui est un groupement vertical (professionnel) correspond l'UL qui est un **groupement horizontal** (rassemblement de tous les syndicats d'un même espace géographique).

Comme la section syndicale d'entreprise est une décentralisation du syndicat, **l'UL est une décentralisation de l'UD.**

Pour créer une UL, il est nécessaire d'obtenir l'accord de l'UD dans le cadre des statuts de celle-ci.

L'intérêt de l'UL est de coordonner l'action des syndicats locaux, d'assurer les représentations et de régler les questions à caractère interprofessionnel.

Elle permet une meilleure compréhension des problèmes qui ne sauraient être traités à l'échelon départemental parfois trop éloigné.

ATTENTION !

L'UL n'a pas, en principe, de vie « *politique* » propre puisqu'elle n'est qu'une décentralisation de l'UD.

LES FÉDÉRATIONS FORCE OUVRIÈRE

Les Fédérations, une structure verticale

Une structuration des entreprises de plus en plus complexe

Les salariés ont de moins en moins affaire à une entreprise composée d'un seul établissement, mais à des groupes puissamment organisés (notamment en UES) dont les établissements, les centres de production, sont dispersés.

Le centre de décision de ces groupes est rarement situé, sauf pour des adaptations de détail, au niveau de la direction de l'établissement, mais au niveau de la direction générale du siège social de l'entreprise ou du groupe.

Pour répondre à cette situation, FO s'organise en Fédérations.

Les Fédérations constituent **le regroupement vertical et professionnel des syndicats d'une même branche d'activité**. C'est un rassemblement, essentiellement vertical, de camarades ayant les mêmes problématiques, qui exigent donc des solutions équivalentes dont certaines ne peuvent intervenir qu'au niveau national.

Les Fédérations constituent la structure verticale de notre syndicalisme par laquelle s'expriment les intérêts « *catégoriels* » des salariés.

ATTENTION !

La constitution d'une Fédération – ou l'adhésion d'un syndicat à une Fédération nationale – pose souvent un problème de délimitation professionnelle, une distinction parfois difficile entre les différentes branches économiques.



Annuaire des
Fédérations FO

Il existe **22 Fédérations nationales FO**.

Les Fédérations sont des unions de syndicats constituées légalement sur des bases absolument identiques à celles des syndicats en vertu de la loi de 1884. Elles sont donc régies par le Code du travail. Elles participent aux organes de gestion de la Confédération, mais n'en déterminent pas la politique générale, qui est le fait des syndicats lors du congrès.

IMPORTANT



Résolution de
Metz de 2009

Les Fédérations sont **compétentes notamment pour désigner les DS, DSC, RSS et RS au CSE, dont le champ géographique dépasse le cadre d'une UD, sur proposition du syndicat.**

L'organisation des Fédérations

L'organisation n'est pas identique pour toutes les Fédérations. Elle dépend de leurs statuts. Cependant, elles possèdent des règles de fonctionnement et des organes directeurs communs.

Le congrès fédéral

Le congrès fédéral réunit, tous les trois ou quatre ans, les représentants des syndicats locaux, départementaux ou nationaux qui composent la Fédération.

Le congrès fédéral **détermine la position de la Fédération** vis-à-vis des différents problèmes qui se posent à elle, en accord avec la ligne générale de la Confédération.

Tout congrès, comme toute assemblée générale, se prépare **démocratiquement** : chaque syndicat doit examiner les questions portées à l'ordre du jour du congrès fédéral, prendre à leur sujet des positions et désigner les délégués pour les défendre.

ATTENTION !

C'est au congrès que s'exprime la pensée des syndiqués.

La commission administrative ou exécutive⁹

Elle est élue par le congrès.

Elle **assure l'exécution des décisions du congrès**.

Elle se réunit une fois par mois environ.

Le bureau fédéral

Le bureau fédéral est élu, soit par le congrès, soit par le conseil fédéral, afin de **mener la politique et l'action quotidienne de la Fédération**.

Le nombre des membres de ce bureau fédéral, composé de plusieurs secrétaires fédéraux, d'un trésorier et d'un secrétaire général, varie suivant l'importance de la Fédération.

Les sections fédérales

Il a été créé au niveau de certaines Fédérations, englobant des professions diverses, des sections fédérales.

Les sections fédérales sont des émanations de la Fédération nationale.

Elles permettent à la Fédération d'avoir des activités diversifiées et compétentes, parce que spécialisées dans chaque section. L'ensemble des sections reste, bien sûr, sous l'autorité de la Fédération.

⁹ Également appelé un conseil fédéral.

LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE

(CGT-FO OU CONFÉDÉRATION FO)

IMPORTANT Lorsqu'un salarié prend sa carte, il adhère au syndicat de sa branche d'activité. Ce syndicat adhère, lui, à sa Fédération et à son UD. Cette Fédération et cette UD adhèrent, elles, à la Confédération FO.

La Confédération est chargée de gérer et régler les situations propres à l'**inter-professionnel, au niveau national**.

En outre, elle est le **lien indispensable** qui permet la coordination des actions entreprises soit par les différentes Fédérations nationales, soit par les UD. Pour assurer cette coordination, diverses institutions confédérales ont été créées.

Le congrès confédéral

À l'image de l'assemblée générale du syndicat, du congrès fédéral ou départemental, le congrès confédéral est le **symbole même de la démocratie**, qui permet à chacun de s'exprimer en toute liberté.

En effet, **seuls les syndicats ont des délégués au congrès et non les Fédérations ou les UD**.

Il est l'institution la plus importante tant pour la démocratie que pour l'efficacité de l'organisation.

ATTENTION !

Ce sont les syndicats, la base même du mouvement syndical, qui déterminent et orientent directement l'attitude générale de la Confédération FO.

Le congrès FO se tient **tous les trois ans**. Il se réunit conformément à ses statuts.

Un mois avant le congrès, chaque secrétaire de syndicat reçoit :

- les rapports d'activité et financier de la Confédération ;
- les rapports et propositions de modifications des statuts émanant des syndicats, UD ou Fédérations ;
- un accès au site « e-fo » permettant de déclarer leur syndicat et le nombre de voix pour obtenir son mandat.

Les rapports confédéraux

Ils font le bilan passé et présent de l'action de la Confédération en fonction des décisions du congrès précédent, et ouvrent les perspectives pour l'avenir. Ils sont votés lors du congrès.

Les mandats

Chaque syndicat, suivant le nombre de ses cotisants, se voit attribuer un certain nombre de mandats fixé par les statuts de la Confédération.

Au congrès, ne votent que les délégués des syndicats régulièrement mandatés.

Tout délégué a le droit de prendre la parole.

Les objectifs du congrès

- Faire en sorte que le militant « *de base* » ait droit à la parole par l'intermédiaire de son syndicat, qui est le seul officiellement représenté au congrès. Ceci est la véritable démocratie.
- Définir pour les trois années à venir, ce que seront l'orientation et les perspectives de l'action de FO, compte tenu de l'expérience des trois années passées et de l'appréciation de la situation présente et de son évolution prévisible.

ATTENTION ! Ce qu'un congrès a décidé, seul un autre congrès peut l'annuler ou en changer complètement le sens.

Le Comité confédéral national (CCN)

Le Comité confédéral national est chargé d'**administrer la Confédération** :

- il prend les décisions d'action administrative générale ;
- il fait exécuter les résolutions du congrès ;
- il élit et contrôle l'équipe de direction permanente, c'est-à-dire le bureau confédéral et la Commission exécutive (CE).

C'est l'instrument de **coordination de la Confédération**.

Sont donc membres du CCN, les Fédérations et les UD, représentées par leur secrétaire ou un membre de leur bureau, ainsi que trois représentants de l'UCR-FO (retraités) qui siègent à titre consultatif.

Le CCN se réunit obligatoirement **chaque semestre**, sauf s'il est convoqué en session extraordinaire par la CE.

La Commission exécutive (CE)

Dans l'intervalle des sessions du CCN, c'est **la CE qui gère la Confédération**.

Elle est composée de **35 membres** élus par le CCN, les candidats devant être présentés par la Fédération ou l'Union à laquelle ils appartiennent.

Les membres de la CE, qui se réunissent au moins **une fois par mois**, assistent aux réunions du CCN mais seuls y ont le droit de vote ceux qui sont en même temps membres du CCN.

Les membres du bureau confédéral siègent de droit à la CE.

Le bureau confédéral

Les membres du bureau confédéral sont **élus** et révoqués **par le CCN** qui lui délègue ses pouvoirs.

Si le CCN et la CE sont parfois peu connus des militants de nos syndicats, à l'opposé, le bureau confédéral et ses membres (les secrétaires confédéraux) sont souvent au premier plan de l'actualité.



Le bureau confédéral est actuellement composé d'un secrétaire général, d'un trésorier et de dix secrétaires confédéraux, soit douze camarades.

Annuaire du bureau confédéral

Chaque secrétaire confédéral est chargé d'un **secteur** plus particulièrement.

Par exemple, juridique, protection sociale, international, négociation collective.

Délimitation des compétences Fédérations, UD et Confédération

Sont de la **compétence du bureau confédéral**, tous les problèmes de politique générale interprofessionnelle dans le domaine économique et social.

Sont de la **compétence fédérale**, les questions strictement professionnelles.

Les UD ont une **compétence interprofessionnelle** et sont chargées d'appliquer la politique confédérale, sauf dispositions locales particulières.

Le bureau confédéral se réunit, en principe, **chaque semaine** pour faire un tour d'horizon des problèmes de la semaine passée, par l'information réciproque des différents secrétaires confédéraux de leur action et de leurs prévisions sur les actions à entreprendre.

Le bureau confédéral est l'**exécutif de la Confédération**, c'est lui qui assure la continuité de la pensée et de la présence de FO dans l'intervalle des congrès et des sessions du CCN et de la CE. Mais c'est aussi lui qui gère les affaires courantes de la Confédération.

Les commissions confédérales

Il existe dans les statuts, au niveau confédéral, des commissions chargées d'un **problème spécial**.

La commission de contrôle

Elle a un **rôle exclusivement financier**. Elle veille à la bonne gestion financière des services de la Confédération.

La commission de délimitation

La complexité de la vie économique pose des problèmes quant au champ professionnel de chaque Fédération. Il faut donc **délimiter les différents terrains des Fédérations**, c'est le rôle de la commission de délimitation. Ses membres sont désignés par la CE.

La commission des conflits

Ses dix membres sont **désignés par le CCN**.

Elle **examine et tranche** par voie d'arbitrage **tout conflit qui s'élèverait entre un ou plusieurs syndicats, Fédérations ou UD**.

Elle tranche aussi les différends qui n'ont pu être résolus par la commission de délimitation.

C'est la **CE qui convoque** la commission des conflits **et qui approuve ou rejette** les conclusions de cette commission d'arbitrage.

Les décisions de la commission des conflits peuvent être portées en appel devant le CCN et en dernier ressort devant le congrès confédéral.



Depuis 2000, les parties doivent s'engager à ne pas recourir à des juridictions extérieures tant que les procédures internes n'ont pas été menées à leur terme.

Statuts de la CGT-FO

COMMENT CONSTITUER UN SYNDICAT FO ?

L'Union départementale FO vous aidera à créer votre syndicat FO dans le respect des statuts.

QUI PEUT CONSTITUER UN SYNDICAT ?

Les syndicats se constituent **librement**¹⁰.

Ils sont formés uniquement par les salariés d'une même entreprise ou d'une même branche d'activité professionnelle dans un même lieu.

Le syndicat est composé d'électeurs qui sont les syndiqués. Ceux-ci élisent leurs représentants au conseil syndical et au bureau du syndicat.

ATTENTION !

Aucun nombre minimal d'adhérents n'est requis.

Ce n'est pas la profession exercée par le salarié qui détermine l'affiliation syndicale, mais le type d'activité de l'entreprise.

La constitution d'un syndicat doit répondre à certaines conditions¹¹ :

- les premiers administrateurs doivent être désignés ;
- les statuts doivent être rédigés ;
- les statuts, ainsi que la liste des premiers administrateurs, doivent être déposés en mairie.

Afin de pouvoir être choisi pour administrer le syndicat, il faut :

- être membre du syndicat ;
- jouir de ses droits civiques (il faut donc être âgé d'au moins 18 ans) ;
- n'avoir encouru aucune condamnation privative du droit électoral.

ATTENTION !

Les salariés qui ont cessé d'exercer leur fonction ou leur emploi peuvent toutefois, s'ils ont exercé cette profession pendant au moins un an :

- soit continuer à faire partie de leur syndicat professionnel,
- soit adhérer pour la première fois à un syndicat.

¹⁰ Art. L 2131-2.

¹¹ Art. L 2131-3.

Les ressortissants étrangers, s'ils remplissent ces conditions, peuvent également être désignés comme administrateurs¹².

IMPORTANT Il est nécessaire de se rapprocher de l'Union départementale FO pour constituer un syndicat FO

LA RÉDACTION DES STATUTS (AVEC L'UD)

La rédaction des statuts se fait **en lien** avec l'UD FO ou la Fédération FO.



Statuts-types
AVEC conseil syndical
(Format PDF)



Statuts-types
AVEC conseil syndical
(Format Word)



Statuts-types
SANS conseil syndical
(Format PDF)



Statuts-types
SANS conseil syndical
(Format Word)

LE DÉPÔT DES STATUTS

Cette formalité est essentielle pour que le syndicat ait une **existence légale**.

Les statuts sont établis sous seing privé et sur papier libre. Ils doivent être certifiés conformes et signés par le secrétaire du syndicat et le trésorier.

- Les statuts et la liste des administrateurs sont **déposés** en deux exemplaires à la **mairie** dont dépend le siège du syndicat¹³.
- Un récépissé du dépôt doit être délivré. Le dépôt des statuts est renouvelé en cas de changement dans l'administration ou de modification dans les statuts.

ATTENTION !

L'absence de dépôt des statuts **interdit à un syndicat d'acquiescer la personnalité morale**, ce qui le place dans la même situation qu'une section syndicale.

Cependant, un syndicat qui a clairement manifesté son existence de fait, ne peut se prévaloir de l'absence de dépôt des statuts pour se soustraire à ses obligations¹⁴.

¹² Art. L 2131-5.

¹³ Art. R 2131-1.

¹⁴ Cass. soc., 21-7-86, n°85-10877.

L'ENJEU DU DÉPÔT DES STATUTS : L'ACQUISITION DE LA PERSONNALITÉ MORALE

Le syndicat acquiert la personnalité morale de plein droit par le seul dépôt des statuts à la mairie. Il n'a d'existence légale qu'à compter du jour de ce dépôt.

L'acquisition de la personnalité morale¹⁵ permet au syndicat de bénéficier de tous les attributs des droits de la personne, afin de lui permettre de poursuivre efficacement son objet : l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par ses statuts.

La capacité d'acquérir et de posséder

En vertu de la personnalité civile dont disposent les syndicats professionnels, ceux-ci peuvent acquérir des **biens meubles ou immeubles**. Ils sont **insaisissables**¹⁶.

La capacité d'acquérir des biens par les syndicats professionnels vise bien entendu les cotisations des adhérents, les biens meubles ou immeubles nécessaires au fonctionnement du syndicat (pour leurs réunions, bibliothèques et formations) mais aussi tous les biens dont la propriété n'est pas contraire à l'objet du syndicat.

Les syndicats peuvent **recevoir des dons et legs** mais également des **subventions** des collectivités territoriales (communes, départements, régions) – au titre de leur mission d'intérêt général – dès lors qu'ils sont représentatifs au niveau national ou local.

ATTENTION !

Il est interdit aux collectivités de traiter inégalement les syndicats représentatifs.

La capacité de contracter

Le syndicat, étant doté de la personnalité civile, peut passer des **contrats** ou conventions avec tout **autre syndicat, société, entreprise**.

Il peut engager à son service du personnel salarié, conclure un contrat de location...

La capacité de contracter permet aussi au syndicat professionnel d'effectuer tous les actes administratifs nécessaires à son fonctionnement tant auprès de personnes physiques que morales.

¹⁵ Art. L 2132-1.

¹⁶ Art. L 2132-4.

Les syndicats peuvent affecter une partie de leurs ressources pour, notamment :

- créer et administrer des centres d'informations sur les offres et les demandes d'emploi ;
- créer, administrer et subventionner des institutions professionnelles de prévoyance, des organismes d'éducation, de formation, de vulgarisation ou de recherche dans les domaines intéressant la profession ;
- subventionner des sociétés coopératives de production ou de consommation, financer la création d'HLM ou l'acquisition de terrains destinés à la réalisation de jardins ouvriers ou d'activités physiques et sportives¹⁷.

Les syndicats peuvent créer des caisses spéciales de secours mutuels et de retraites¹⁸, qui pourront être utilisées notamment lors de grèves en soutien aux grévistes.

La capacité d'agir en justice

La capacité d'agir en justice découle directement de la personnalité civile conférée au syndicat.

Ainsi le syndicat, l'UD, la Fédération et la Confédération peuvent agir ou intervenir en justice dans trois circonstances :

- la défense de ses **intérêts propres** en tant que personne morale.

Par exemple, il peut se défendre en cas d'expulsion de ses locaux

ATTENTION !

En dehors de ces activités, **toute activité commerciale est interdite** aux syndicats comme étant contraire à leur objet.

ATTENTION !

Une **section syndicale**, simple « *déconcentration* » du syndicat sans personnalité morale, n'a pas qualité pour ester en justice¹⁹.

¹⁷ Art. L 2132-5.

¹⁸ Art. L 2132-6.

¹⁹ CE, 26-4-89, n°16172 ; Cass. soc., 18-7-79, n°79-60118.

²⁰ Art. L 2132-3 et L 2132-3.

- exercer devant toutes les juridictions tous les droits réservés à la partie civile relatifs aux faits portant **un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente**²⁰.

Par exemple, il peut agir devant le tribunal judiciaire en exécution d'une convention collective

- la défense des **intérêts professionnels individuels** : il peut assister un salarié devant le conseil de prud'hommes²¹, voire utiliser les actions de substitution mises à sa disposition dans le Code du travail ;

ATTENTION !

Il doit justifier d'un intérêt à agir **né et actuel, sous peine d'irrecevabilité de la demande.**

L'intérêt à agir peut être défini comme l'avantage que procurerait au demandeur la reconnaissance par le juge de la légitimité de sa prétention.

Le syndicat peut agir ou intervenir devant :

- les juridictions **civiles** (actions en dommages-intérêts ou remise en l'état) ;
- les juridictions **répressives** (dépôts d'une plainte, constitution de partie civile) ;
- les juridictions **administratives** (recours en annulation contre une mesure réglementaire ou une décision administrative individuelle) ;
- les juridictions **sociales** (conseil de prud'hommes, pôle social).

Le syndicat doit agir et être représenté en justice par l'intermédiaire d'une personne physique régulièrement habilitée à le représenter :

- cette habilitation peut être **générale** ou **spéciale** (pour une affaire déterminée) ;
- la justification du mandat sera, en général, donnée par les **statuts du syndicat** à son secrétaire général. Il se peut néanmoins que l'habilitation soit donnée par l'assemblée générale ou le bureau syndical à un membre du syndicat²² ;

ATTENTION !

Dès lors que les statuts du syndicat ne confèrent au secrétaire aucun mandat général de le représenter en justice, il doit justifier d'un mandat spécial²³.

²¹ Via ses défenseurs syndicaux ou salariés appartenant à la même branche d'activité.

²² Cass. crim., 19-3-58, bull. n°265.

²³ Cass. soc., 24-1-96, n°95-60115.

- si les statuts du syndicat indiquent que seul le bureau syndical est habilité à désigner, par une délibération, un de ses membres pour agir en justice pour le représenter, alors, dans ce cas une attestation du secrétaire général sera insuffisante²⁴ ;
- le **défaut de pouvoir** du représentant du syndicat est une **irrégularité de fond** qui peut être soulevée en tout état de cause, c'est-à-dire à tout moment de l'instance²⁶. L'irrégularité peut être couverte par la production du mandat après introduction de l'action en justice, mais avant que le juge ne statue.

ATTENTION !

Le DS ne peut, à ce seul titre, représenter le syndicat en justice sans mandat de ce dernier. *A fortiori*, le RSS ne peut représenter la section syndicale, puisqu'elle n'a pas la personnalité juridique²⁵.

ATTENTION !

En revanche, cette régularisation ne pourra plus intervenir après l'expiration d'un délai de forclusion de quinze jours, comme, par exemple, en matière électorale²⁷.

En résumé

Dans le cadre des élections professionnelles, il est préférable que ce soit l'UD FO qui participe à la négociation des protocoles d'accord préélectoraux et présente les listes de candidats FO.

Et pour cause, l'UD FO a plus de facilités à apporter les éléments de preuve relatifs à la transparence financière ou au nombre d'adhérents d'un syndicat, surtout quand ce dernier vient de se constituer.

²⁴ Cass. soc., 13-10-10, n°10-60102.

²⁵ Cass. soc., 22-3-79, n°78-60706 ; Cass. 2^{ème} civ., 4-5-94, n°92-60038.

²⁶ Cass. soc., 8-1-97, n°95-60907.

²⁷ Cass. soc., 27-5-98, n°97-60029.

LA TRÉSORERIE SYNDICALE

Pour assurer au mieux son fonctionnement et remplir ses missions, le syndicat doit disposer de moyens financiers. La bonne gestion de la trésorerie est essentielle pour la pérennité du syndicat dans l'entreprise.

LA TRANSPARENCE FINANCIÈRE

La principale source de financement est le paiement de la carte syndicale et des cotisations mensuelles.

L'importance de cette carte et des cotisations mensuelles est évoquée dans les statuts de la Confédération FO.

Article 19 des statuts de la Confédération FO

« La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents. La cotisation mensuelle de chaque adhérent dans son syndicat devra être au moins équivalente au salaire d'une heure de travail de la catégorie de l'intéressé. Elle ne saurait être inférieure au Smic. La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités ».

Des finances saines sont une garantie d'indépendance du syndicat qui est une valeur fondamentale pour FO.

Les principales tâches à accomplir

Le premier devoir du trésorier est de ventiler les cotisations syndicales, dit de manière plus simple, de répartir les cotisations entre les différentes structures de la Confédération (Fédération, UD, Confédération).

Afin d'obtenir des cartes syndicales, le trésorier doit s'adresser à sa Fédération nationale, et pour les timbres mensuels (formes d'attestations de paiement des cotisations) il s'adresse à son UD.

Selon le montant des ressources dont dispose le syndicat, ce dernier est soumis à des obligations comptables d'intensité variable.

Les dépenses du syndicat doivent également faire l'objet d'un enregistrement.



Formation e-fo du CFMS

Le calcul des ressources du syndicat

$$\begin{array}{r} \text{Cotisations reçues} \\ - \\ \text{Cotisations reversées} \\ + \\ \text{Subventions reçues} \\ + \\ \text{Autres produits d'activité courante reçus} \\ + \\ \text{Produits financiers perçus} \end{array}$$

Ressources

Le tableau ci-dessous résume les obligations comptables selon le montant des ressources.

SEUIL*	OBLIGATIONS
Ressources < 2000 euros	<ul style="list-style-type: none"> – Saisir un livre de compte de manière chronologique. – Publier chaque année les comptes au Journal officiel ou sur le site internet du syndicat (s’il existe) et dépôt auprès de la Dreets. – Conserver les pièces justificatives de chaque opération (facture, ticket de caisse etc.).
Ressources comprises entre 2000 et 23000 euros	<ul style="list-style-type: none"> – Établir les comptes annuels (possibilité de les présenter sous une forme simplifiée). Les comptes comportent un bilan, un compte de résultat et une annexe. – Publier les comptes annuels au Journal officiel ou sur le site internet du syndicat et dépôt auprès de la Dreets. – Consultation libre des comptes, sauf si les ressources sont inférieures à 23 000 euros, dans ce cas la consultation des comptes ne doit pas porter atteinte à la vie des membres du syndicat. – Conserver les pièces justificatives.
Ressources > 23000 euros	<ul style="list-style-type: none"> – Établir les comptes annuels (avec bilan, compte de résultat et annexe). – Certifier les comptes par un commissaire aux comptes. – Publier les comptes annuels et le rapport du commissaire aux comptes au Journal officiel. – Conserver les pièces justificatives.

*Pour les seuils et obligations assorties à ceux-ci, il convient de se référer aux articles D 2135-1 et suivants.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SYNDICAT

*Il existe différents **niveaux de représentativité** : établissement, entreprise, groupe, branche professionnelle, national et interprofessionnel, et départemental.*

*La représentativité est la capacité juridique pour un syndicat de parler **au nom des salariés** et de pouvoir signer des accords collectifs.*

*La représentativité constitue **un précieux sésame** :*

- *donnant des droits et des moyens supplémentaires ;*
- *permettant d'exercer des prérogatives réservées aux syndicats représentatifs.*

Petite parenthèse historique

Avant la loi du 20 août 2008, les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national étaient présumés représentatifs du seul fait de cette affiliation. Désormais, les syndicats doivent acquérir leur représentativité à chaque élection professionnelle.

LA SATISFACTION DES CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

Pour être représentatif, un syndicat doit satisfaire à sept critères²⁸ dont l'appréciation obéit à certaines subtilités.

LES SEPT CRITÈRES

Le respect des valeurs républicaines

Ce critère implique le respect des libertés d'opinion, politique, philosophique et religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, intolérance.

Par exemple, méconnaît le respect des valeurs républicaines, le syndicat qui prône des discriminations directes ou indirectes en raison de l'origine du salarié²⁹.

L'indépendance

Un syndicat représentatif doit garantir :

- son indépendance **vis-à-vis de l'employeur** ;
- et son indépendance **financière** (par le biais des cotisations).

Par exemple, n'est pas indépendant, un syndicat dont les frais d'avocat sont pris en charge par l'employeur³⁰.

ATTENTION !

L'indépendance est une **condition fondamentale**. Un groupement non indépendant n'est pas représentatif. Il ne peut pas non plus prétendre à la qualité de syndicat.

La transparence financière

Un syndicat est tenu d'établir des comptes certifiés en respectant certaines normes. L'étendue des obligations comptables varie selon le montant des ressources du syndicat³¹ (cf. p. 28).

²⁸ Art. L 2121-1.

²⁹ Cass. soc., 12-12-16, n°16-25793.

³⁰ Cass. soc., 10-10-90, n°89-61346.

³¹ Art. L 2135-1 et D 2135-3.

Une ancienneté minimale de deux ans

L'ancienneté minimale, **dans le champ professionnel et géographique** couvrant le niveau de négociation, s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts³².

ATTENTION !

Le changement de dénomination ou d'affiliation d'un syndicat est sans incidence sur l'ancienneté^{33/34}.

L'audience

L'audience à atteindre pour être représentatif est de :

- **8 %** au niveau de la **branche** ;
- **8 %** au niveau **national et interprofessionnel**³⁵ ;
- **10 %** au niveau de l'entreprise³⁷.

ATTENTION !

La règle des 10 % au niveau de l'entreprise est d'**ordre public absolu**³⁶, ce qui signifie qu'un accord ne peut modifier ce seuil.

Au niveau des branches et au niveau national, l'audience est calculée en additionnant tous les 4 ans deux résultats :

- les résultats des élections (entreprises de 11 salariés et plus) qui ont eu lieu dans les entreprises de la branche ou au niveau national ;
- les résultats des élections TPE (pour les entreprises de moins de 11 salariés).

N.B. Au niveau national, sont aussi pris en compte les résultats des élections dans les chambres d'agriculture.

L'influence

Elle est caractérisée **prioritairement par l'activité syndicale** (les actions menées par le syndicat en faveur de la défense des salariés) et l'**expérience**.

Par exemple, pour prouver son influence, le syndicat peut se prévaloir des actions qu'il a menées (tracts, appels à la grève, participation à des négociations, etc).

Les effectifs d'adhérents et de cotisations

Aucun chiffre n'est fixé : ce critère est **relatif**. Il est à comparer avec le niveau d'adhérents et de cotisations des autres syndicats.

³² Art. L 2121-1 4°.

³³ Cass. soc., 14-3-18, n°17-21434.

³⁴ Cass. soc., 3-3-10, n°09-60283.

³⁵ Art. L 2122-5, et L 2122-9.

³⁶ Cass. soc., 18-5-11, n°10-60406.

³⁷ Art. L 2122-2.

Les adhérents

L'importance des effectifs est appréciée par rapport :

- à l'**effectif de l'entreprise** ;
- au **taux de syndicalisation**³⁸ et au **nombre de syndicats** dans l'entreprise³⁹.

ATTENTION !

Un petit nombre d'adhérents est suffisant si le taux de syndicalisation dans l'entreprise est faible.

Les cotisations

Ce critère est relatif. Cependant, disposer de moyens financiers suffisants est nécessaire pour remplir le critère de l'indépendance financière.

L'APPRECIATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

La méthode d'appréciation des différents critères

Trois critères s'apprécient de manière autonome et permanente⁴⁰

- Les critères du respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière ont **plus d'importance** que les quatre autres. Ils s'apprécient de manière :
 - **autonome** (chacun de ces critères doit être rempli isolément) ;
 - **permanente** (si l'un de ces trois critères venait à faire défaut au cours du cycle électoral, le syndicat perd sa représentativité et ne peut donc plus exercer les prérogatives qui lui sont attachées).

Quatre critères s'apprécient de manière globale :

- Il s'agit du critère de l'influence, des effectifs d'adhérents et des cotisations, de l'ancienneté minimale de deux ans et de l'audience électorale **dès lors** qu'elle atteint au moins 10%.
- L'insuffisance d'un critère peut être **palliée par** la satisfaction d'un autre (sauf pour l'audience de 10%).

Par exemple, un faible effectif d'adhérents peut être compensé par une forte influence.

³⁸ Cass. soc., 12-7-94, n°93-60085.

³⁹ Cass. soc., 16-12-98, n°97-60566.

⁴⁰ Cass. soc., 29-2-12, n°11-13748 et Cass. soc., 14-11-13, n°12-29984.

La stabilité du cycle électoral

La représentativité est mesurée au **premier tour** des élections. Elle est établie pour toute la durée du cycle électoral (en général, quatre ans).

Lorsqu'il y a **transfert d'entreprise** ou d'activité, et dans l'attente de nouvelles élections, la représentativité des syndicats de l'entreprise cédante et d'accueil n'est pas modifiée⁴¹.

ATTENTION !

La tenue d'élections partielles est sans incidence sur la représentativité⁴².

Le principe de concordance

La représentativité doit être prouvée par rapport à l'**unité de représentation** dans laquelle le syndicat souhaite exercer une prérogative.

Par exemple, pour désigner :

- un DS central, il faut être représentatif dans l'ensemble de l'entreprise ;
- un DS d'établissement, il faut être représentatif dans l'établissement.

La contestation en justice de la représentativité

La représentativité ne fait pas l'objet d'une vérification préalable.

L'action déclaratoire, dont l'unique but est de faire juger un syndicat non représentatif, n'est pas admise. C'est à l'occasion de l'exercice d'une prérogative réservée à un syndicat représentatif que la représentativité d'un syndicat est contestée⁴³.

Par exemple, la représentativité d'un syndicat peut être contestée à l'occasion de la désignation d'un DS. Dans ce cas, le délai pour agir est de quinze jours à compter de la désignation du DS⁴⁴.

Le contentieux se fait devant le tribunal judiciaire.

Le syndicat défendeur doit prouver qu'il est représentatif⁴⁵.

En revanche, la charge de la preuve incombe au demandeur s'agissant des critères d'indépendance⁴⁶ et de respect des valeurs républicaines⁴⁷.

⁴¹ Cass. soc., 19-2-14, n°12-29354.

⁴² Cass. soc., 13-2-13, n°12-18098.

⁴³ Cass. soc., 20-4-17, n°15-22944.

⁴⁴ Art. R 2314-24.

⁴⁵ Cass. soc., 24-2-93, n°92-60003.

⁴⁶ Cass. soc., 17-1-89, n°88-60362.

⁴⁷ Cass. soc., 13-10-10, n°10-60130.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE

L'acquisition de la représentativité dans une entreprise est un enjeu important pour un syndicat : elle permet de bénéficier de moyens supplémentaires et d'exercer les prérogatives réservées aux syndicats représentatifs.

L'appréciation de la représentativité dans l'entreprise obéit à certaines règles et subtilités.

ENTREPRISE À ÉTABLISSEMENT UNIQUE

Pour être représentatif, un syndicat doit recueillir **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des **titulaires** du CSE⁴⁸.

Les 10 % sont calculés **tous collègues confondus**⁴⁹.

Les 10 % sont appréciés sans tenir compte des bulletins blancs ou nuls (n'étant pas considérés comme des suffrages). La présence de ratures sur un bulletin n'affecte pas le calcul. Chaque bulletin compte pour une unité de voix⁵¹.

Calcul de l'audience du syndicat :

$$\frac{\text{Total du nombre de bulletins valables recueillis par la liste}}{\text{Total des suffrages valablement exprimés}} \times 100$$

⁴⁸ Art. L 2122-1.

⁴⁹ Sauf pour les syndicats catégoriels.

⁵⁰ Cass. soc., 26-10-11, n°11-10290.

⁵¹ Cass. soc., 6-1-11, n°10-17653.

ATTENTION !

Si deux syndicats d'une même confédération présentent chacun leur liste au premier tour, les 10 % sont appréciés pour chacun des syndicats. Les résultats des deux listes pour obtenir 10 % ne peuvent être additionnés⁵⁰.

ATTENTION !

À l'issue du premier tour des élections, **même si le quorum n'est pas atteint** (en raison de la faiblesse du taux de participation), **il faut dépouiller les bulletins pour calculer la représentativité.**

Le quorum se calcule comme suit :

$$\frac{\text{nombre d'électeurs inscrits}}{2}$$

Pour que le quorum soit atteint, le nombre de votants (suffrages valides, bulletins blancs et nuls étant exclus) doit être égal ou supérieur à la moitié des électeurs inscrits.

Exemple : dans une entreprise il y a 50 électeurs inscrits et 26 votes valides.

$$50/2 = 25$$

26 > 25 le quorum est atteint.

ENTREPRISE AVEC DES ÉTABLISSEMENTS DISTINCTS

Si des CSE d'établissement sont mis en place :

- la représentativité **au niveau de l'établissement** s'apprécie au regard des résultats obtenus par le syndicat dans chaque établissement ;
- la représentativité **au niveau de l'entreprise**, sera calculée par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage obtenu par établissement⁵².

ATTENTION !

Un syndicat peut être représentatif dans l'entreprise, sans l'être dans tous les établissements qui la composent.

L'INCIDENCE DE CERTAINS ÉVÉNEMENTS SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ

La présentation d'une liste commune

Il peut arriver que **plusieurs syndicats** présentent une liste commune de candidats.

Dans ce cas, la représentativité propre à chaque syndicat obéit aux règles suivantes :

- les syndicats doivent en principe **indiquer** la manière dont ils souhaitent se répartir les suffrages **au moment du dépôt de la liste** ;
- la répartition choisie doit être **portée à la connaissance** de l'**employeur** et des **électeurs** avant le déroulement des élections⁵³ ;
- si les syndicats n'ont pas procédé à cette répartition, la répartition des suffrages se fait **à parts égales entre eux**⁵⁴.

La carence aux élections du CSE

Une **carence totale** au premier tour (aucun candidat ne s'est présenté) empêche de mesurer la représentativité.

En cas de **carence partielle** au premier tour (absence de candidat dans un collège), il faut additionner les suffrages recueillis dans tous les collèges où un premier tour a été organisé. Ces suffrages sont rapportés aux seuls suffrages exprimés dans les collèges titulaires où un premier tour a eu lieu.

⁵² Circ. DGT n°2008/20, 13-11-08.

⁵³ Cass. soc., 24-10-12, n°11-61166.

⁵⁴ Art. L 2122-3.

L'affiliation et la désaffiliation

L'affiliation

FO ne pourra se prévaloir (au niveau national, départemental ou de la branche) des scores électoraux obtenus dans l'entreprise par un syndicat que si l'affiliation du syndicat à FO est portée à la connaissance des salariés lors du vote (par exemple, sur le bulletin).

La désaffiliation

La désaffiliation est le changement d'étiquette par un syndicat initialement affilié à une confédération. Il se « *désaffilie* » pour se rattacher à une autre confédération.

LE CAS DES SYNDICATS CATÉGORIELS

Il existe un **privilège légal** : l'audience n'est pas calculée au regard des résultats obtenus dans « *tous les collègues confondus* » mais uniquement dans le ou les collèges d'appartenance des salariés qu'ils représentent.

Ce privilège est **réservé** à trois types de syndicats : les syndicats affiliés à la CFE-CGC, les syndicats de pilotes et de journalistes.

ATTENTION !

Pour bénéficier du privilège, le syndicat doit également être catégoriel au regard de ses statuts.

IMPORTANT Si les syndicats catégoriels bénéficient d'un privilège, il est néanmoins limité dans ses prérogatives :

- un syndicat catégoriel ne peut signer seul un accord collectif s'appliquant à l'intégralité des salariés⁵⁶ ;
- un syndicat catégoriel affilié à une organisation catégorielle ne peut présenter des candidats aux élections professionnelles dans les collèges non visés par ses statuts⁵⁷.

⁵⁵ Cass. soc., 18-5-11, n°10-60069.

⁵⁶ Cass. soc., 31-5-11, n°10-14391.

⁵⁷ Cass. soc., 8-10-14, n°14-11317.

L'enjeu de l'acquisition de la représentativité

Que le syndicat soit représentatif ou non, il peut constituer une **section syndicale** (sous réserve de disposer de deux adhérents)⁵⁸ et bénéficier des droits attachés à la section (panneaux, tracts, liberté de déplacement, etc.).

Être un syndicat représentatif dans une entreprise permet de **désigner un DS** qui sera le porte-parole du syndicat. À défaut, seul un RSS (avec des moyens et des prérogatives réduites) pourra être désigné.

Par exemple, le RSS ne dispose que de 4 heures de crédit d'heures alors que le DS a un crédit d'heures compris entre 12 heures et 24 heures (suivant la taille de l'entreprise).

Seul un syndicat représentatif dispose d'un **représentant du syndicat au sein du CSE**.

Les syndicats représentatifs sont les acteurs privilégiés de la négociation :

- le DS a la **légitimité pour négocier et conclure des accords collectifs**, à la différence du RSS qui n'en a pas le pouvoir (sauf exception) ;
- plus le pourcentage de représentativité de FO est important plus notre signature aura du **poids dans les négociations**.

Dans les entreprises d'au moins 1000 salariés, être représentatif permet également d'avoir un **local dédié** au syndicat.

Pour plus de détail voir 3^{ème} partie « Le droit syndical dans l'entreprise ».

Les syndicats « semi-représentatifs »

Pour être un syndicat « *semi-représentatif* », il faut remplir les **trois critères** suivants : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et avoir deux ans d'ancienneté couvrant le champ géographique et professionnel.

Être un syndicat « *semi-représentatif* », permet :

- d'être convoqué à la négociation du **protocole d'accord préélectoral**⁵⁹ ;
- de **présenter des candidats** au premier tour des élections⁶⁰ ;
- de disposer d'une section syndicale.

⁵⁸ Mais le syndicat non représentatif doit :

- soit être semi-représentatif ;
- soit être affilié à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel.

⁵⁹ Art. L 2314-5.

⁶⁰ Art. L 2314-29.

LE DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

Selon que le syndicat est ou non représentatif dans l'entreprise, il peut désigner un Délégué syndical (DS) ou un Représentant de Section syndicale (RSS). Ces deux représentants s'appuient sur la section syndicale pour revendiquer des droits nouveaux ou demander l'application de la loi.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un syndicat représentatif peut également désigner un représentant syndical au CSE, représentant le syndicat auprès du CSE.

L'exercice d'un mandat syndical est protégé.

CONSEIL FO

Négociez un accord de droit syndical pour améliorer l'exercice du droit syndical en accordant des droits supérieurs à ceux prévus par la loi.

LA SECTION SYNDICALE

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Plus généralement, elle a vocation à améliorer les conditions d'emploi et de travail de la collectivité des salariés.

LA CONSTITUTION D'UNE SECTION SYNDICALE

Les conditions de fond

Aucune condition de seuil d'effectif dans l'entreprise ou dans l'établissement n'est imposée.

Pour que la section syndicale puisse se constituer, il faut que :

- le syndicat justifie d'**au moins deux adhérents** ;
- être un syndicat représentatif, un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, légalement constitué depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée⁶¹.

ATTENTION !

En cas de contestation en justice, le syndicat doit produire les éléments permettant de prouver le nombre d'adhérents dont la section syndicale dispose. *Par exemple, la photocopie des cartes d'adhésion.*

Sont exclus, les éléments d'identification des adhérents, dont seul le juge peut en prendre connaissance afin d'éviter toute tentative de représailles de l'employeur sur les adhérents.

Les conditions de forme

La loi ne soumet la constitution d'une section syndicale à **aucune condition de forme**.

La constitution d'une section syndicale relève de la seule décision des syndicats ou des unions de syndicats (UD ou Fédération). Il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation de l'employeur.

⁶¹ Art. L 2142-1.

LES MOYENS D' ACTIONS DE LA SECTION SYNDICALE

IMPORTANT À la différence du syndicat, la section syndicale ne jouit pas de la personnalité juridique.

Le local syndical

→ Dans les entreprises ou établissements DE MOINS de 200 salariés

Aucune obligation légale de mettre un local à la disposition de la section syndicale n'incombe au chef d'entreprise (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

→ Dans les entreprises ou établissements occupant AU MOINS 200 salariés mais DE MOINS de 1000 salariés

L'employeur met à la disposition des sections syndicales un **local commun**⁶². Les sections devront se « *partager* » ce local quel que soit leur nombre (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

→ Dans les entreprises ou établissements occupant AU MOINS 1000 salariés

L'employeur met un local à la disposition de **chaque section syndicale** constituée par une organisation syndicale.

Taille, aménagement, matériel et accès

Le Code du travail n'apporte aucune précision et laisse aux partenaires sociaux le soin de négocier sur ces questions. Cependant, le local doit être convenable (chauffé, éclairé) et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (tables, chaises, armoires fermant à clef).

Il n'existe ni de surface minimale, ni de règles relatives à la configuration des lieux et à l'emplacement du local. De manière générale, l'employeur ne doit pas agir de manière à entraver l'action du syndicat.

Par exemple, le local ne doit pas être trop excentré du lieu où se trouvent majoritairement les salariés.

L'employeur qui souhaite récupérer son local peut demander au syndicat de déménager à condition de lui en fournir un autre conforme aux exigences de la loi.

Les locaux syndicaux et leur accès, lorsqu'il ne mène qu'à ces seuls locaux, ne doivent pas être filmés.

⁶² Art. L 2142-8.

Le crédit d'heures

La loi n'accorde **pas de crédit d'heures** aux membres de la section syndicale.

Toutefois, un crédit d'heures **spécial** est accordé, à chaque section syndicale, dans les entreprises de 500 salariés et plus, au profit du DS et des salariés appelés à négocier un accord d'entreprise⁶³ :

- 12 heures par an dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 500 et 999 salariés ;
- 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

Les panneaux et les communications syndicales

Des panneaux syndicaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur (nombre, emplacement, dimension).

Les panneaux doivent être **facilement accessibles** aux salariés⁶⁴.

L'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue **librement**.

Un exemplaire **doit être transmis au chef d'entreprise**, simultanément à l'affichage.

ATTENTION !

L'employeur ne peut contrôler préalablement le contenu des affiches. Il ne peut retirer un affichage sans l'accord de la section syndicale. Il doit saisir le juge.

Les publications et tracts

La section syndicale peut diffuser des publications et tracts aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci **aux heures d'entrée et de sortie** du travail (et non pendant les pauses)⁶⁵.

ATTENTION !

Les publications et tracts n'ont pas à être transmis à l'employeur. Le règlement intérieur ne peut l'imposer.

Le contenu des affiches, publications et tracts

Il est **librement déterminé par le syndicat**, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse (injure, diffamation, propos excessifs).

⁶³ Art. L 2143-16.

⁶⁴ Art. L 2142-3.

⁶⁵ Art. L 2142-4.

Les réunions des adhérents

Fréquence et lieux

Des réunions de la section syndicale peuvent s'organiser **une fois par mois**, suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur. Elles doivent se tenir **dans l'enceinte de l'entreprise** mais hors des locaux de travail. *Par exemple, dans le local syndical ou celui prêté par le CSE.*

Participants extérieurs

Des **personnalités syndicales extérieures** à l'entreprise peuvent participer aux réunions syndicales. L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

ATTENTION !

Les réunions doivent avoir lieu en dehors du temps de travail.

Les moyens informatiques et de communication

En présence d'un accord

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

En l'absence d'accord

Les syndicats présents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont légalement constitués depuis au moins deux ans, peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur **un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise**, lorsqu'il existe⁶⁶.

Les syndicats **ne peuvent pas utiliser la messagerie de leur entreprise** sans l'autorisation de l'employeur.

ATTENTION !

L'employeur doit s'assurer que les outils informatiques mis à la disposition de la section préservent la confidentialité des échanges.

ATTENTION !

Si l'entreprise a autorisé un syndicat à utiliser la messagerie professionnelle, **elle doit l'autoriser à tous les autres syndicats**, en vertu du principe d'égalité de traitement.

CONSEIL FO

Le syndicat **peut toujours créer un site internet externe à l'entreprise**. Soyez vigilant à ne pas divulguer d'informations confidentielles.

⁶⁶Art. L 2142-6.

LE REPRÉSENTANT DU SYNDICAT DANS L'ENTREPRISE

*Le syndicat, qui est **non représentatif** peut procéder à la désignation d'un Représentant de la section syndicale (RSS). Dans les structures où il est **représentatif**, le syndicat peut désigner un Délégué syndical (DS). Celui-ci dispose de prérogatives plus larges que le RSS mais surtout de moyens d'action plus importants.*

LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Quel syndicat peut désigner un RSS ?

La désignation d'un RSS est **réservée au syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale**.

C'est à la date de la désignation que le syndicat doit établir l'existence d'une section syndicale réunissant au moins deux adhérents dans le périmètre de cette désignation. L'un des deux adhérents peut être le RSS.

ATTENTION !

Un syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement où il n'est pas représentatif.

Dans quelle entreprise peut-on désigner un RSS ?

↳ Dans une entreprise ou un établissement D'AU MOINS 50 salariés

Tout syndicat non représentatif ayant constitué une section syndicale, peut désigner un RSS dans l'entreprise ou l'établissement ayant un effectif d'au moins 50 salariés.

ATTENTION !

L'effectif de 50 salariés (ou plus) doit être atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation⁶⁷.

↳ Dans les entreprises DE MOINS de 50 salariés

Un syndicat non représentatif, qui constitue une section syndicale, peut désigner un **membre titulaire du CSE** comme RSS.

⁶⁷ Cass. soc., 8-7-15, n°14-60691.

Quid de la désignation d'un suppléant ?

Un membre suppléant du CSE peut être désigné comme RSS dans une entreprise de moins de 50 salariés à condition de disposer d'un crédit d'heures⁶⁸.

Combien de RSS ?

Quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, chaque syndicat non représentatif ne peut désigner **qu'un seul RSS**.

Qui peut exercer le mandat de RSS ?

Les conditions d'âge, d'ancienneté et de jouissance des droits civiques sont les mêmes que le DS (cf. p. 51). **Il peut, en revanche, être un simple adhérent du syndicat.**

Le mandat de RSS est compatible avec les fonctions de membre élu du CSE.

Comment désigner un RSS ?

La désignation du RSS doit être notifiée à l'**employeur**, à l'**inspecteur du travail** et être affichée sur les **panneaux syndicaux**.

IMPORTANT Faute de procéder à la notification de la désignation auprès de l'employeur, le RSS ne peut pas bénéficier des prérogatives attachées à son mandat (crédit d'heures, liberté de déplacement, protection contre le licenciement, etc.).

ATTENTION !

Le mandat de RSS central n'existe pas : le syndicat doit donc choisir entre la désignation d'un RSS au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement.

ATTENTION !

Le DS qui perd son mandat à la suite des élections peut être désigné comme RSS si le syndicat a perdu sa représentativité.

Modèle de lettre de désignation



Entreprise
DE MOINS
de 50 salariés



Entreprise
de 50 salariés
ET PLUS

⁶⁸ Cass. soc., 23-3-22, n°20-16333.

Quelle est la durée du mandat de RSS ?

Le mandat de RSS est à **durée déterminée**. Il prend fin à l'issue du **premier tour** des élections qui suivent sa désignation.

Hypothèse 1 Le syndicat qui l'a désigné devient représentatif

L'ancien RSS peut être désigné comme DS.

Hypothèse 2 Le syndicat qui l'a désigné n'est toujours pas représentatif

Il est **interdit** de désigner l'ancien RSS à nouveau, **jusqu'aux six mois** précédant la date des élections suivantes.

Cette interdiction ne joue que si le périmètre où les élections se sont déroulées est identique.

ATTENTION !

Si le périmètre électoral a changé (exemple : fusion-absorption), l'ancien RSS peut être de nouveau désigné à ce poste.

Les pouvoirs du RSS

Le RSS fait connaître à l'employeur les **revendications** du syndicat.

Les missions du RSS sont les mêmes que le DS mais **il n'a pas le droit de négocier des accords collectifs**, sauf exception prévue à l'article L 2143-23.

Les moyens du RSS

Le crédit d'heures

Il dispose, quel que soit l'effectif de l'entreprise, d'un crédit de **4 heures par mois**. Ce crédit d'heures est un **maximum** qui ne peut être dépassé, y compris en cas de circonstances exceptionnelles.

La liberté de déplacement

Le RSS peut se déplacer librement, dans et en dehors de l'entreprise, durant ses heures de délégation. Des restrictions ne sont possibles qu'au regard d'impératifs de santé, d'hygiène et de sécurité.

CONSEIL FO

Un droit d'accès du RSS à la BDESE n'étant pas prévu par la loi, pensez à négocier un tel accès dans l'accord mettant en place la BDESE.

LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL (DS)

Le DS est le **représentant du syndicat** auprès de l'employeur :

- il fait connaître à l'employeur les **revendications** portées par son syndicat ;
- il est l'**interlocuteur principal** de l'employeur en matière de négociations collectives obligatoires (par exemple : NAO) ou celles librement décidées.

Il a vocation à défendre les intérêts des adhérents du syndicat mais aussi de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

La désignation du Délégué syndical

Dans quelle entreprise peut-on désigner un Délégué syndical ?

↳ Dans les entreprises ou les établissements D'AU MOINS 50 salariés

Le DS est désigné **uniquement dans les entreprises ou les établissements** d'au moins 50 salariés dont l'effectif a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Il convient de **retenir la date de la désignation** pour apprécier le seuil de 50 salariés.

ATTENTION !

Repasser sous le seuil de 50 salariés empêche de désigner un DS, au moins pour les douze mois suivants.

↳ Dans les entreprises ou les établissements DE MOINS 50 salariés

Un **membre titulaire du CSE** peut être désigné DS.

Ce DS ne dispose pas d'heures de délégation spécifiques. Ses heures de délégation sont celles attachées au mandat d'élu du CSE.

Un **membre suppléant du CSE** peut être désigné comme DS à condition de disposer d'heures de délégation⁶⁹.

ATTENTION !

Un membre du CSE ne peut être désigné comme DS dans un établissement de moins de 50 salariés qui dépend d'une entreprise de plus de 50 salariés.

⁶⁹ En application, soit des dispositions de l'article L 2315-9, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L 2314-7, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L 2314-37, soit enfin en application d'un accord collectif dérogeant au sens de l'article L 2315-2 (Cass. soc., 23-3-22, n°20-16333).

Le Délégué syndical d'établissement

En principe, la désignation d'un DS se fait au niveau de l'établissement distinct, tel que défini pour la mise en place des CSE. En effet, la reconnaissance d'un établissement distinct permet nécessairement la désignation d'un DS dans ce même périmètre.

Par exception, la désignation d'un DS peut intervenir dans un cadre plus restreint que l'établissement si les salariés sont placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et qu'ils constituent une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques⁷⁰.

Quel syndicat peut désigner un Délégué syndical ?

La désignation d'un DS est subordonnée à :

- l'existence d'une **section syndicale** (antérieure ou concomitante à la désignation du DS) ;
- la condition d'avoir obtenu **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections du CSE (tous collègues confondus).

ATTENTION !

La représentativité s'apprécie au niveau où se fait la désignation.

Qui peut être désigné Délégué syndical ?

➔ **Priorité à la légitimité électorale de 10 %**⁷¹

Le choix du DS doit se faire en priorité parmi les candidats (titulaires ou suppléants) aux élections qui ont recueilli 10 % sur leur nom au premier tour.

Il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier si la personne choisie est en mesure de remplir sa mission. Il importe peu que le salarié choisi soit :

- un élu ayant démissionné de son mandat ;
- un salarié présenté aux élections par un autre syndicat.

ATTENTION !

Les 10 % se décomptent dans le collège où le salarié s'est présenté.

⁷⁰ Art. L 2143-3, al. 4.

⁷¹ Art. L 2143-3.

→ Dans quel cas un adhérent peut être désigné DS ?

Pour désigner un adhérent, il faut se trouver dans l'une de ces situations :

- aucun candidat ou élu n'a obtenu 10 % lors des dernières élections ;
- il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat ou élu ayant eu 10 % ;
- l'ensemble des candidats ou élus ayant obtenu 10 % renonce par écrit à leur droit d'être désigné DS.

La renonciation au mandat de Délégué syndical

- Le syndicat n'a pas, préalablement, à proposer le mandat de DS aux candidats ayant obtenu au moins 10 % sur la liste d'un **autre syndicat**.
- La renonciation doit être **préalable** à la désignation du DS⁷².

CONSEIL FO

Par sécurité, pensez à annexer à la lettre de désignation, les lettres de renonciation au mandat de DS.

- Un candidat (élu ou non) ayant obtenu 10 % sur son nom qui a précédemment renoncé à ce poste peut, lors d'une autre désignation durant le même cycle électoral, exercer de nouveau cette fonction⁷³.
- La renonciation peut résulter d'un défaut de paiement de cotisations syndicales et donc d'un renoncement **implicite** à exercer toute activité syndicale⁷⁴.



Modèle de lettre de renonciation

→ Être âgé de 18 ans révolus⁷⁵

L'âge peut être abaissé par accord collectif.

⁷² Cass. soc., 9-6-21, n°19-24678.

⁷³ Cass. soc., 19-4-23, n°21-23348.

⁷⁴ Cass. soc., 19-4-23, n°21-60127.

⁷⁵ Art. L 2143-1.

→ **N'avoir aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques**

Tout salarié étant **présumé** jouir de ses droits civiques, l'employeur ne peut pas exiger la carte d'électeur, ni la production d'un extrait du casier judiciaire.

ATTENTION !

Aucune condition de nationalité n'est exigée.

→ **Travailler dans l'entreprise ou l'établissement depuis un an au moins**

La loi n'impose pas que le salarié, choisi comme DS, travaille de manière permanente dans l'entreprise. *Par exemple, un salarié détaché peut être désigné DS auprès d'une autre entreprise.*

N.B. Lorsqu'un salarié a été muté dans les différents établissements de l'entreprise, il faut tenir compte de son ancienneté globale. L'ancienneté acquise par un salarié dans une société d'un groupe doit être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté requise en vue de sa désignation en tant que DS dans une autre société du groupe.

→ **Ne pas être assimilé à l'employeur** (en raison des pouvoirs qu'il détient).

Les formalités et contestations de la désignation

La notification à l'employeur

Les nom et prénoms du DS doivent être **notifiés à l'employeur** par le syndicat qui le désigne, par LRAR ou par lettre remise à l'employeur contre récépissé.

La lettre de désignation doit indiquer précisément la **nature du mandat et le périmètre** dans lequel le DS va exercer son mandat.

Modèles de lettre de désignation de DS



Entreprise
DE MOINS
de 50 salariés



Entreprise
de 50 salariés
ET PLUS

CONSEIL FO



Pour sécuriser la désignation de votre DS, pensez à faire écrire la lettre de désignation par votre UD, ou votre Fédération (si le périmètre de l'entreprise dépasse le cadre du département).

Résolution de Metz

Quel destinataire ?

La désignation d'un DS d'établissement est valablement notifiée lorsqu'elle est faite à celui qui remplit la fonction de chef d'établissement.

La désignation d'un DS central doit être notifiée à l'employeur (et non pas aux responsables des différents établissements).

La communication à l'inspection du travail

Une copie du courrier de désignation doit être adressée **simultanément** à l'inspecteur du travail⁷⁶.

L'affichage sur les panneaux syndicaux

Le nom du DS doit être affiché sur les panneaux syndicaux.

Cet affichage a pour objet d'informer de la désignation les autres syndicats, ainsi que l'ensemble des salariés.

La contestation en justice de la désignation

Elle n'est recevable que si elle est introduite dans les **quinze jours** qui suivent l'accomplissement des formalités de désignation.

Le défaut d'accomplissement des formalités de désignation n'entraîne pas la nullité. Cette omission ne permet pas :

- de faire courir le délai de quinze jours pour contester la désignation ;
- au DS de bénéficier des prérogatives attachées à cette qualité (crédit d'heures, liberté de déplacement, protection contre le licenciement,...).

ATTENTION !

La contestation ne peut se faire après le délai de quinze jours qu'en présence d'une fraude connue de l'employeur après la désignation.

Par exemple, une désignation faite uniquement pour protéger le salarié contre un licenciement imminent est une fraude.

⁷⁶Art. L 2143-7.

Les différentes catégories de Délégués syndicaux

Le nombre de DS dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct⁷⁷ :

- de 50 à 999 salariés 1 délégué ;
- de 1000 à 1999 salariés 2 délégués ;
- de 2000 à 3999 salariés 3 délégués ;
- de 4000 à 9999 salariés 4 délégués ;
- à partir de 10000 salariés..... 5 délégués.

ATTENTION !

Ces seuils doivent être atteints pendant douze mois consécutifs.

Il est toujours possible d'augmenter conventionnellement le nombre de DS.

Le Délégué syndical supplémentaire

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un DS supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

L'effectif de 500 salariés s'apprécie à la date des dernières élections.

Le DS supplémentaire est un DS comme les autres. Il a donc droit au même crédit d'heures (24 heures par mois, sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Les moyens du Délégué syndical

Le bénéfice de la section syndicale

Le DS bénéficie de tous les moyens attachés à la section syndicale.

Les déplacements

Le DS peut, durant ses heures de travail ou en dehors, utiliser son crédit d'heures :

- à l'accomplissement de sa mission, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au travail des salariés ;
- pour se déplacer **hors de l'entreprise** sans avoir à obtenir l'accord préalable de l'employeur. Ce déplacement doit être en rapport avec son mandat.

⁷⁷ Art. R 2143-2 et R 2143-3.

Le crédit d'heures

Combien de crédit d'heures ?

Chaque DS dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est égal à (art. L 2143-13) :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Comment peut être utilisé le crédit d'heures ?

Le crédit d'heures peut être utilisé **librement**, notamment pour :

- préparer les négociation dans l'entreprise ;
- participer à des négociations ou des concertations à un autre niveau que l'entreprise ;
- participer aux réunions d'instance organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche⁷⁸.

Le DS doit-il informer l'employeur du dépôt du crédit d'heures ?

Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser le crédit d'heures pris, l'employeur peut exiger que le DS l'informe (dans un délai raisonnable) avant de les prendre (sauf urgence).

ATTENTION !

Il est toujours possible d'améliorer ce crédit d'heures par voie conventionnelle.

Il peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

ATTENTION !

Les heures de réunions à l'initiative de l'employeur ne sont pas déduites du crédit d'heures.

L'information préalable de l'employeur

Plusieurs systèmes peuvent être utilisés : verbal, badgeage, registre écrit, bons de délégation, etc.

N.B. Les bons de délégation ne peuvent être mis en place de manière unilatérale par l'employeur. Une concertation avec les OS représentatives doit être organisée⁷⁹.

⁷⁸ Art. L 2143-16-1.

⁷⁹ Cass. crim., 12-4-88, n°87-84148.

Le crédit d'heures est-il considéré comme du temps de travail effectif ?

Le crédit d'heures est considéré comme du temps de travail effectif. Ainsi, il doit :

- être **payé** à l'échéance normale ;
- être **décompté** du temps de travail.

Le **temps de déplacement** du DS est décompté de son crédit d'heures, sauf lorsqu'il se rend à une réunion organisée par l'employeur. Dans ce cas, il doit être payé comme du temps de travail si ce temps dépasse son horaire de travail, voire s'il dépasse son temps de déplacement entre son domicile et le lieu de travail.

Les frais de déplacement pour se rendre aux **réunions de l'employeur** sont pris en charge par ce dernier.

Lorsque les **nécessités du mandat** imposent que le crédit d'heures soit pris en dehors des horaires de travail, le DS doit alors être payé en heures supplémentaires.

ATTENTION !

Si le DS doit prendre son crédit d'heures en dehors de ses heures de travail, le temps de repos journalier et la durée maximale du travail doivent être respectés.

L'employeur peut-il contester l'utilisation du crédit d'heures ?

Les crédits d'heures sont **présumés être utilisés conformément au mandat** et doivent être payés à l'échéance normale. À défaut :

- le DS peut en obtenir le paiement en saisissant le conseil de prud'hommes en **référé** ;
- l'employeur commet un **délit d'entrave**. S'il conteste l'usage du crédit d'heures, il doit au préalable le rémunérer.

ATTENTION !

Le crédit d'heures pris en cas de circonstances exceptionnelles ne bénéficie pas de la présomption de bonne utilisation. Il peut être contesté par l'employeur avant paiement.

Les DS en forfait-jours

La loi prévoit un mécanisme de décompte par demi-journée des heures de délégation (mécanisme supplétif s'appliquant à défaut de disposition spécifique prévue par un accord collectif). Une demi-journée correspond à quatre heures de délégation⁷⁸.

Une justification partielle

Un DS ne peut pas uniquement indiquer à son employeur qu'il a utilisé son crédit d'heures dans le cadre de son mandat sans apporter aucune précision sur les activités exercées.

Pour autant, l'employeur ne peut exiger un excès de précisions sur son emploi du temps.

Par exemple, un DS peut se contenter d'indiquer que son crédit d'heures a été utilisé pour des permanences, des réunions préparatoires, des saisies informatiques diverses...

La durée du mandat du Délégué syndical

Le mandat de DS est un mandat à **durée déterminée**.

Il prend fin, au plus tard, au **premier tour des élections du CSE** dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité du syndicat l'ayant désigné⁸⁰.

ATTENTION !

À l'issue de chaque élection, pensez à redésigner votre DS.

Entre deux élections au CSE, le mandat du DS prend fin en cas de :

- **départ du salarié** de l'entreprise ;
- **mutation définitive** dans un autre établissement ;
- **démission** du salarié de son mandat ;
- **révocation** par le syndicat qui l'a désigné ou désignation d'un autre DS à sa place ;
- **diminution importante et durable de l'effectif** de l'entreprise en dessous de 50 salariés. La décision dépend d'un accord collectif entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs ou, à défaut, si le Dreets le décide.

⁸⁰Art. L 2143-13.

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Le Représentant syndical (RS) au CSE est un membre original du CSE : non pas élu mais désigné par son organisation syndicale, il représente la voix du syndicat au CSE sur les sujets débattus en réunion. Les élus, quant à eux, sont les représentants des salariés de l'entreprise.

LA DÉSIGNATION D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

Dans quelles conditions ?

Une condition tenant à la taille de l'entreprise

Pour désigner un RS au CSE, l'entreprise doit avoir **50 salariés et plus**.

Et pour les entreprises DE MOINS de 50 salariés ?

Il est impossible de désigner un RS⁸¹. Le DS est obligatoirement un membre élu du CSE. Or, cette fonction est incompatible avec celle de RS au CSE.

Une condition tenant au syndicat

Seuls les syndicats **représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement peuvent nommer un RS au CSE⁸².

Quelle personne choisir ?

L'impossibilité de cumuler le mandat avec celui d'élu au CSE

Une même personne ne peut cumuler les fonctions délibératives (en qualité d'élu) et consultatives (en qualité de RS) au sein du CSE. Cette règle est **impérative**, un accord collectif ne saurait y déroger.

ATTENTION !

En cas de cumul, le juge doit enjoindre au salarié, d'opter entre cette fonction et celle de RS. À défaut, son mandat de RS sera caduc.

⁸¹ Cass. soc., 8-9-21, n°20-13694.

⁸² Art. L 2314-2.

La personne à désigner conditionnée à l'effectif de l'entreprise

Tout dépend si l'entreprise a atteint le seuil de 300 salariés, ou non.

Le seuil de 300 salariés

Il faut que l'entreprise compte plus de 300 salariés pendant **douze mois consécutifs** antérieurement à la date des dernières élections (et non la date de désignation du RS)⁸³.

Le seuil de 300 salariés s'apprécie **au niveau de l'entreprise**. Dès lors, si un établissement de moins de 300 salariés fait partie d'une entreprise employant 300 salariés et plus, le RS au CSE peut être une personne différente du DS⁸⁴.

→ Dans les entreprises **DE MOINS de 300 salariés**

Le DS est **de droit** RS au CSE⁸⁵. Le syndicat ne peut pas désigner une autre personne (même le RSS⁸⁶), sauf si un accord collectif l'y autorise⁸⁷.

Dans l'hypothèse particulière où le syndicat n'aurait pas encore désigné de DS, il lui est possible de procéder dans un premier temps à la désignation d'un RS au CSE⁸⁸.

ATTENTION !

Si le DS cumule son mandat avec celui d'élu au CSE, le syndicat ne pourra pas le désigner RS au CSE⁸⁹ : les mandats sont incompatibles⁹⁰.

→ Dans les entreprises **DE PLUS de 300 salariés**

Le RS au CSE est choisi parmi les **membres du personnel** de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient. La désignation du DS en qualité de RS au CSE est ainsi **facultative**.

Il doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE⁹¹.

⁸³ Cass. soc., 22-3-23, n°22-11461.

⁸⁴ Cass. soc., 29-6-11, n°10-18689.

⁸⁵ Art. L 2143-22.

⁸⁶ Cass. soc., 23-3-22, n°20-20397.

⁸⁷ Cass. soc., 18-1-17, n°16-60089.

⁸⁸ Cass. soc., 1-4-98, n°96-60442.

⁸⁹ Sauf à procéder à la désignation d'un autre DS.

⁹⁰ Cass. soc., 11-9-19, n°18-23764 ; Cass. soc., 22-1-20, n°19-13269.

⁹¹ Art. L 2314-2.

Les modalités de désignation

Combien de Représentants syndicaux par syndicat ?

Il ne peut être désigné qu'un **seul** RS au CSE par syndicat, sauf accord collectif plus favorable⁹².

Comment désigner le Représentant syndical ?

Les formalités de désignation du RS au CSE et du DS sont identiques⁹³ (cf. p. 52).

LE MANDAT DE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE

La durée du mandat

↳ Début du mandat

Le mandat commence à compter de la **date précisée dans le courrier** de désignation ou, à défaut de précision, à la date de réception par l'employeur dudit courrier.

↳ Fin du mandat

Le mandat prend fin **automatiquement** lors du renouvellement des membres du CSE⁹⁴, peu importe les résultats.

Il peut aussi prendre fin à tout moment avec la démission, la mutation, le départ de l'entreprise de l'intéressé ou par sa révocation par le syndicat.

Ses missions

La mission du RS au CSE ne doit pas être confondue avec celle du DS dont la mission essentielle consiste à revendiquer et à négocier.

ATTENTION !

Aucune augmentation n'est possible par un usage ou un engagement unilatéral de l'employeur.



Modèle de lettre de désignation du RS.

ATTENTION !

Il faut donc après chaque élection, si FO est représentatif, penser à désigner un RS au CSE même si le mandat est confié à la même personne.

ATTENTION !

N'entrent pas dans les missions du RS, la distribution de tracts ou l'organisation de réunions revendicatives.

⁹² Cass. soc., 30-5-01, n°00-60150 ; Cass. soc., 4-3-09, n°08-60401.

⁹³ Art. L 2143-7 et D 2143-4.

⁹⁴ Cass. soc., 10-3-10, n°09-60347.

Le RS participe aux réunions du CSE avec **voix consultative**. Il donne son avis mais ne participe pas au vote. Cela ne l'empêche pas d'avoir un rôle majeur. Ainsi, il :

- doit être convoqué à toutes les réunions plénières du CSE, sous peine de délit d'entrave ;
- doit recevoir les mêmes informations que les membres élus du comité, notamment l'ordre du jour des réunions⁹⁵. Il a accès à la BDESE ;
- prend la parole et peut proposer des résolutions ;
- dispose de la même liberté de déplacement que les élus ;
- est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les élus du comité.

ATTENTION !

Le RS ne peut pas imposer sa présence aux réunions des commissions du comité (notamment à la commission CSSCT). Il est toutefois possible de le prévoir par accord.

Le bénéficiaire d'un crédit d'heures conditionné

Le quantum

→ Dans les entreprises D'AU MOINS 501 salariés

Un accord peut prévoir un crédit d'heures compris entre 16 et 20 heures.

À défaut d'accord, le RS dispose de 20 heures. Le crédit d'heures mensuel peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles⁹⁶.

→ Dans les entreprises DE MOINS de 501 salariés

Il n'y a aucun crédit d'heures alloué, sauf accord plus favorable.

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le RS est obligatoirement le DS, il doit donc utiliser le crédit d'heures à ce titre.
- Dans les entreprises de 300 à 500 salariés, si le RS choisi n'est pas le DS, il n'aura pas de crédit d'heures⁹⁷.

ATTENTION !

Le temps passé aux réunions du CSE par le RS au CSE est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est donc pas déduit du crédit d'heures du RS au CSE⁹⁸.

⁹⁵ Cass. crim., 24-1-74, n°73-90807.

⁹⁶ Art. L 2315-7 et R 2315-4.

⁹⁷ Il existe une lacune dans les textes dans cette hypothèse.

⁹⁸ Art. L 2315-12.

L'utilisation du crédit d'heures

L'utilisation du crédit d'heures **doit être en conformité avec l'objet du mandat.**

L'utilisation du crédit d'heures **ne nécessite pas d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur.** Toutefois, il convient de se renseigner sur la procédure existante dans l'entreprise. Il peut y avoir une obligation d'informer au préalable l'employeur.

ATTENTION !

Le crédit d'heures ne doit pas être utilisé pour une quelconque activité syndicale (telle que, par exemple, l'exercice d'une propagande syndicale).

La formation

Le RS ne bénéficie pas du congé de formation économique (ce congé étant prévu uniquement dans les entreprises de 50 salariés et plus, et seulement pour les membres titulaires du CSE).

Le RS bénéficie du congé de **formation économique, sociale, environnementale et syndicale**⁹⁹.

ATTENTION !

Une incertitude existe sur le fait de savoir si le RS au CSE bénéficie du droit à la formation des membres du CSE en matière de santé et sécurité¹⁰⁰.

CONSEIL FO

Si FO est représentatif, pensez à désigner un RS au CSE même si le mandat est confié à la même personne.

⁹⁹ Formation prévue à l'article L 2145-5.

¹⁰⁰ L'article L 2315-18 dispose : « Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R 2315-9 et suivants ».

Dans le « Questions-Réponses CSE » du 17 janvier 2020 à sa question 39 intitulée « Qui sont les membres du CSE ? » est cité l'employeur, la délégation élue et les RS au CSE. Cela tend à confirmer que le RS est bien un membre à part entière du CSE et qu'il pourrait, à ce titre, bénéficier de la formation santé et sécurité.

Cependant, à la question n°102, il est précisé que : « le représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné au sein de la CSSCT dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant d'une voix consultative et non délibérative ».

Les interprétations faites par l'administration du travail n'ont pas force de loi et en cas de conflit, seul le juge pourra être amené à trancher.

LA PROTECTION DU MANDAT

Détenir un mandat syndical offre une protection dans l'emploi. L'exercice du droit syndical est protégé par le délit d'entrave.

LA PROTECTION DANS L'EMPLOI

La détention d'un mandat syndical permet de bénéficier d'un **statut protecteur** imposant à l'employeur d'observer une procédure spéciale (rendant nécessaire l'autorisation de l'inspection du travail) lorsqu'il entend, notamment, rompre le contrat de travail.

Les titulaires de mandats syndicaux disposent d'une **protection interdisant toute discrimination**.

Les salariés détenteurs d'un mandat syndical peuvent bénéficier d'un **entretien de début et de fin de mandat**.

Le statut protecteur

Les mandats concernés

Drôit syndical et mandats syndicaux	Statut protecteur pendant le mandat ?	Statut protecteur à l'issue du mandat ?	Obligation de consulter le CSE ? ¹⁰¹
L'adhérent non détenteur d'un mandat syndical	NON, la seule protection est l'interdiction des discriminations en raison de l'appartenance syndicale.		
Le membre du bureau syndical non détenteur d'un autre mandat syndical	NON, la seule protection est l'interdiction des discriminations en raison de l'appartenance syndicale.		

¹⁰¹ La consultation du CSE a lieu après l'entretien préalable avec un délai suffisant entre ces deux étapes pour permettre au salarié de préparer sa défense.

- Le CSE rend un avis à la majorité des membres présents après avoir pris connaissance du motif de licenciement et de l'explication du salarié.
- L'avis, même défavorable, ne fait pas obstacle au licenciement ultérieur mais il est communiqué à l'inspecteur du travail.

Droit syndical et mandats syndicaux	Statut protecteur pendant le mandat ?	Statut protecteur à l'issue du mandat ?	Obligation de consulter le CSE ?
Le Délégué syndical	OUI, dès la connaissance par l'employeur de la désignation ¹⁰² .	OUI, pendant douze mois à condition d'avoir exercé le mandat pendant un an ¹⁰³ . <i>Exceptions (protection limitée à 6 mois) :</i> – les CDD ¹⁰² ; – dans les entreprises de moins de 50 salariés ¹⁰⁴ .	NON <i>Exception :</i> <i>pour les entreprises de moins de 300 salariés, le DS étant détenteur (de droit) du mandat de RS, le CSE doit être consulté.</i>
Le Représentant de la section syndicale	OUI, dès la connaissance par l'employeur de la désignation ¹⁰⁵ .	OUI, pendant douze mois, à condition d'avoir exercé le mandat pendant un an ¹⁰⁶ . <i>Exception (protection limitée à 6 mois) : pour les CDD.</i>	NON
Le Représentant syndical au CSE	OUI, pendant toute la durée du mandat ¹⁰⁷ .	OUI, pendant 6 mois, à condition d'être désigné depuis 2 ans ¹⁰⁸ .	OUI ¹⁰⁹

IMPORTANT

Est également protégé, le salarié dont l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation comme DS, RSS ou RS au CSE avant la convocation à l'entretien préalable de licenciement.

¹⁰² Art. L 2411-1.

¹⁰² Art. L 2411-3.

¹⁰³ Art. L 2411-3.

¹⁰⁴ Seul un élu du CSE peut être désigné DS de sorte que la protection supplémentaire est celle de six mois attachée à sa qualité d'élu du CSE et non celle d'un an attachée à la qualité de DS s'il a exercé plus d'un an (Cass. soc., 4-11-20, n°19-12279).

¹⁰⁵ Art. L 2411-1.

¹⁰⁶ Art. L 2142-1-2 et s.

¹⁰⁷ Art. L 2411-1 et art. L 2411-5.

¹⁰⁸ Art. L 2411-5.

¹⁰⁹ Art. L 2421-3.

Les cas d'application de la protection

↳ **Toute rupture unilatérale par l'employeur du CDI**

- le licenciement (peu important le motif personnel, disciplinaire, économique) ;
- la période d'essai¹¹⁰ ;
- la rupture conventionnelle individuelle ou collective¹¹¹ ;
- la mise à la retraite¹¹².

↳ **Certaines ruptures de CDD¹¹³**

- le CDD rompu avant terme pour faute grave ou inaptitude ;
- la non prolongation du CDD, au-delà du terme, comprenant une clause de renouvellement ou de report du terme.

↳ **Le transfert partiel d'entreprise¹¹⁴**

↳ **Toute modification du contrat ou changement des conditions de travail quels qu'en soient les motifs (même disciplinaire ou économique)¹¹⁵**

En cas de refus, l'employeur doit engager la procédure de licenciement en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail.

ATTENTION !

Le refus d'un changement des conditions de travail est, en principe, une faute. L'inspecteur du travail doit apprécier si elle est d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement¹¹⁶.

La procédure protectrice de licenciement

↳ **Le statut protecteur impose à l'employeur d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail**

- L'inspecteur du travail saisi est informé des mandats détenus, du (ou des) motif(s) de licenciement et de l'éventuel avis du CSE¹¹⁷.
- Une enquête contradictoire est diligentée par l'inspecteur du travail¹¹⁸.

¹¹⁰ Cass. soc., 26-10-05, n°03-44751 et n°03-44585.

¹¹¹ Art. L 1237-15 et L 1237-19-2.

¹¹² CE., 8-2-95, n°134963 ; Cass. soc., 10-12-03, n°01-43876.

¹¹³ Art. L 2412-2 et s.

¹¹⁴ Art. L 2421-9.

¹¹⁵ Cass. soc., 2-5-01, n°98-44624 ; Cass. soc., 6-4-99, n°97-40499.

¹¹⁶ CE., 7-12-09, n°301563.

¹¹⁷ CE., 22-7-92, n°109709 ; CE., 13-12-05, n°277748 ; Art. R 2421-1 et R 2421-10.

¹¹⁸ Art. R 2421-4 et R 2421-11.

- Pour prendre sa décision, l'inspecteur du travail doit contrôler les points suivants :
 - la **régularité de la procédure** de licenciement ;
 - la **réalité et le sérieux du motif** de licenciement invoqué par l'employeur dans sa demande d'autorisation de licenciement¹¹⁹ ;
 - l'**absence de lien** entre le projet de licenciement et le **mandat**¹²⁰ ;
 - l'existence éventuelle d'un **motif d'intérêt général**.
*Par exemple, le souci de maintenir une certaine représentation du personnel dans l'entreprise ou celui de préserver la paix sociale*¹²¹.
- Le délai de l'inspecteur du travail pour rendre sa décision est de deux mois¹²².

ATTENTION !

Le silence gardé pendant plus de deux mois vaut décision de rejet.

HYPOTHÈSE 1

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL AUTORISE LE LICENCIEMENT

Le salarié peut exercer un recours contre cette décision :

- soit **gracieux** (devant l'inspecteur du travail) ;
- soit **hiérarchique** (devant le ministre du travail) ;
- soit **contentieux** (devant le tribunal administratif).

Le délai de recours est de **deux mois** à compter de la notification de la décision¹²³.

ATTENTION !

Le recours n'est malheureusement pas suspensif, ce qui signifie que l'employeur peut notifier le licenciement sans attendre.

HYPOTHÈSE 2

L'INSPECTEUR DU TRAVAIL REFUSE LE LICENCIEMENT

Le salarié ne pourra pas être licencié.

ATTENTION !

Un recours pourra être exercé par l'employeur.

¹¹⁹ CE, 17-2-92, n°82366.

¹²⁰ Art. R 2421-7 et R 2421-16.

¹²¹ À condition toutefois que ce refus ne soit pas de nature à porter une atteinte excessive à l'un des intérêts en présence (CE, 29-3-68, n°64180 ; CE, 5-5-76, n°98647).

¹²² Art. R 2421-4 et R 2421-11. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement.

¹²³ Un recours peut être également formé à l'égard d'une décision implicite de rejet de l'inspecteur du travail (deux mois) ou du ministre (quatre mois).

L'interdiction des discriminations syndicales

Les pratiques discriminatoires prohibées

Le principe de non-discrimination¹²⁴

Il interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions portant sur l'ensemble des aspects de la relation de travail.

→ **Peuvent se prévaloir de la protection contre les discriminations syndicales :**

- les salariés titulaires d'un mandat syndical dans l'entreprise ;
- les salariés simplement syndiqués ;
- le salarié ayant témoigné de faits discriminatoires ;
- le salarié ayant introduit une action en justice pour discrimination, et ce, même si le juge n'a pas fait droit à sa demande.

→ **La discrimination peut être directe ou indirecte**

- **La discrimination directe** est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable en raison de l'appartenance syndicale.

Par exemple, le refus de l'employeur d'augmenter un salarié en raison de son activité syndicale.

- **La discrimination indirecte** est constituée lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes en raison de leur appartenance syndicale.

ATTENTION !

La comparaison peut être effectuée entre salariés syndiqués et salariés non syndiqués mais également entre salariés syndiqués selon leur appartenance syndicale.

ATTENTION !

La discrimination indirecte peut être objectivement justifiée par un but légitime à condition que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

¹²⁴ Il existe un principe général de non-discrimination (listant les motifs prohibés) énoncé à l'article L 1132-1 et un article spécifique à la discrimination syndicale figurant à l'article L 2141-5.

Les moyens d'action pré-contentieux

En cas de pratiques discriminatoires, le salarié peut se faire aider par différents interlocuteurs.

↳ Les élus du CSE peuvent :

- formuler une **réclamation** auprès de l'employeur ;
- **assister le salarié** lors d'éventuels entretiens ;
- intenter un **droit d'alerte**¹²⁵.

ATTENTION !

L'employeur sera tenu de réaliser, sans délai, avec le CSE une enquête et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation.

↳ L'inspecteur du travail est compétent pour :

- **diligenter une enquête** pour établir l'existence d'une discrimination ;
- **constater l'infraction** de discrimination par un procès-verbal.

↳ Saisir le Défenseur des droits peut également être opportun.

Les moyens d'action au civil

↳ L'aménagement de la charge de la preuve en justice¹²⁶

- Le salarié qui s'estime discriminé doit « **présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte** ».
- Au vu de ces éléments, l'employeur doit démontrer que « **sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination** ».
- Le juge forme sa conviction après avoir éventuellement ordonné « **toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles** ».

↳ L'action en justice

- Elle est menée devant le **conseil de prud'hommes** (si la discrimination concerne un seul salarié) ou devant le **tribunal judiciaire** (si la discrimination concerne un syndicat ou plusieurs salariés).
- Elle se prescrit par **cinq ans**, à compter de la révélation de la discrimination¹²⁷.
- L'intervention en justice du syndicat peut prendre la forme d'une action :
 - **en substitution**¹²⁸ (exercée au lieu et place du salarié) ;

¹²⁵ Art. L 2312-59 et L 2312-5.

¹²⁶ Cass. soc., 30-4-03, n°00-44811.

¹²⁷ Art. L 1134-5.

¹²⁸ Art. L 1134-2.

- **pour la défense de ses intérêts propres** lorsque le syndicat est directement victime de la mesure discriminatoire¹²⁹ ;
- **pour la défense de l'intérêt collectif de la profession** (pour obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi)¹³⁰.

→ **La sanction de la nullité de toute discrimination implique une remise en état**¹³¹.

L'acte nul	Les conséquences de la nullité
<p>La nullité du licenciement discriminatoire¹³²</p>	<p>Hypothèse 1 le choix de la réintégration</p> <p>Le salarié a droit à la réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent, sauf si la réintégration est matériellement impossible.</p> <p>Le salarié qui est réintégré a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • au versement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration effective ; • des dommages et intérêts réparant l'éventuel préjudice subi. <p>Hypothèse 2 le choix de l'indemnisation</p> <p>Le salarié a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ; • à une allocation d'une indemnité minimale qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; • au paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité¹³³.
<p>La nullité de la sanction disciplinaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La sanction est effacée du dossier disciplinaire. • Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.
<p>La discrimination syndicale dans le déroulement de carrière</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le juge ordonne le reclassement du salarié au niveau qu'il aurait atteint s'il n'avait pas été discriminé¹³⁴. • Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

¹²⁹ Cass. soc., 10-7-01, n°99-21884.

¹³⁰ Art. L 2132-3.

¹³¹ Art. L 1132-4.

¹³² Cass. soc., 30-04-03, n°00-44811.

¹³³ Art. L 1235-3-1.

¹³⁴ Cass. soc., 23-11-05, n°03-40826.

Les moyens d'action au pénal

↳ Le délit pénal de discrimination syndicale

Il est le résultat de trois éléments cumulatifs :

- **un élément légal**
= les articles L 2141-5 du Code du travail et 225-1 et suivant du Code pénal ;
- **un élément matériel**
= le fait discriminatoire ;
- **un élément moral**
= la prise en compte nécessairement intentionnelle de l'appartenance et/ou l'activité syndicale du salarié¹³⁵.

↳ La preuve

Le prévenu (employeur) étant présumé innocent, la preuve incombe à la partie poursuivante.

↳ L'action en justice

- Le délit de discrimination se prescrit par **six ans**.
- Le salarié souhaitant obtenir des **dommages et intérêts** pour discrimination syndicale a le choix :
 - soit il choisit la **voie pénale** (par plainte avec constitution de partie civile ou citation directe de l'employeur devant le tribunal correctionnel) ;
 - soit il choisit la **voie civile** et demande réparation au CPH.

ATTENTION !

L'élément matériel est plus large dans le cadre de l'article L 2141-5 du Code du travail (qui vise tout acte) que dans celui des articles 225-1 et 225-2 du code pénal (qui dressent une liste limitative d'actes).

ATTENTION !

L'élément moral nécessite la démonstration du lien de causalité entre l'appartenance ou l'activité syndicale et le fait discriminatoire.

¹³⁵ Cass. crim., 6-1-04, n°02-88240.

¹³⁶ Art. 4 du Code de procédure pénale.

Fondements		Sanctions
Il existe plusieurs possibilités de poursuite de la responsabilité pénale de l'employeur		
Art. L 2146-2 du Code du travail	Les atteintes au principe de non-discrimination en raison de l'appartenance syndicale ou de l'exercice d'une activité syndicale.	3 750 euros d'amende. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.
Art. L 225-1 et s. du Code pénal	<p>Le champ des discriminations réprimées par cet article se limite à certains actes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. le refus de la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2. l'entrave à l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3. le refus d'embaucher, la sanction ou le licenciement d'une personne ; 4. le fait de subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition discriminatoire ; 5. le fait de subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition discriminatoire ; 6. le fait de refuser d'accepter une personne à l'un des stages prévus par le 2° de l'article L 412-8 du Code de Sécurité sociale. 	<p>Trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.</p> <p>N.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> – La responsabilité pénale de la personne morale peut être recherchée. – Le refus discriminatoire prévu ci-contre est puni de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende lorsqu'il est commis dans un lieu accueillant du public aux fins d'en interdire l'accès.

Les entretiens de début et de fin de mandat

Les salariés détenteurs d'un mandat syndical peuvent bénéficier d'un entretien de début et de fin de mandat¹³⁷.

L'entretien de début de mandat

- Le DS, le RSS et le RS au CSE peuvent bénéficier d'un entretien en début de mandat.

ATTENTION !

Peu important le fait que l'intéressé ait déjà exercé un mandat syndical.

¹³⁷ Art. L 2141-5.

- L'intéressé doit **demander la tenue de cet entretien** pour en bénéficier¹³⁸.

CONSEIL FO

Demandez cet entretien après avoir laissé s'écouler un laps de temps après le début du mandat afin d'avoir un peu de recul.

- L'entretien permet au salarié d'aborder la question de **l'articulation entre l'exercice de son mandat et son activité professionnelle**, (charge de travail) et d'autres sujets liés au mandat.

Par exemple, l'adaptation des objectifs déterminant la rémunération variable.

ATTENTION !

L'intéressé peut être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

ATTENTION !

Il ne se confond pas avec l'entretien professionnel¹³⁹.

L'entretien de début de mandat concerne exclusivement l'exercice du mandat alors que l'entretien professionnel porte sur l'évolution professionnelle.

Une garantie d'évolution salariale conditionnée

Pour limiter les risques de discrimination syndicale en matière de rémunération, il existe une garantie d'évolution salariale au bénéfice du DS, RSS, RS au CSE disposant d'un nombre d'heures de délégation sur l'année dépassant 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Ceux-ci bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise¹⁴⁰.

N.B. Ce mécanisme ne s'applique qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération de ces salariés au moins aussi favorables.

¹³⁸ C'est une mesure d'ordre public : toute mesure contraire prise par l'employeur est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts (art. L 2141-8).

¹³⁹ Entretien mentionné à l'article L 6315-1 (dont bénéficie le salarié tous les deux ans).

¹⁴⁰ Art. L 2141-5-1.

L'entretien de fin de mandat

- Le bénéficiaire de l'entretien de fin de mandat (pour le DS, RSS et RS au CSE) est conditionné à l'effectif de l'entreprise :
 - **dans les entreprises de 2000 salariés et PLUS**, ils peuvent en bénéficier ;
 - **dans les entreprises DE MOINS de 2000 salariés**, l'entretien est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.
- L'entretien de fin de mandat **n'est pas autonome** de l'entretien professionnel. Il est donc **organisé à l'initiative de l'employeur**¹⁴¹.
- L'entretien de fin de mandat est l'occasion de **recenser les compétences** acquises au cours du mandat et préciser les modalités de **valorisation** de l'expérience acquise.

ATTENTION !

Des négociations vont s'ouvrir prochainement sur la valorisation des parcours syndicaux qui pourraient traiter de ce sujet.

ATTENTION !

C'est une obligation pour l'employeur.

LE DÉLIT D'ENTRAVE AU MANDAT

Le délit d'entrave protège l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les composantes du délit d'entrave au mandat

Les mandats concernés

Le délit d'entrave réunit trois éléments :

- **un élément légal** : l'article L 2146-1 ;

¹⁴¹ Art. L 2141-5 : « lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise ».

- **un élément matériel** : une entrave à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise défini par les articles :
 - L 2141-4. L'exercice du droit syndical dans l'entreprise (principe général du libre exercice du droit syndical dans l'entreprise) et la libre organisation des syndicats dans l'entreprise ;
 - L 2141-9. Le droit des syndicats représentatifs à une section syndicale et au DS ;
 - L 2141-11 à L 2143-22. Le calcul de l'effectif des salariés, la section syndicale (notamment la communication syndicale), les DS.

ATTENTION !

L'auteur de l'infraction peut être l'employeur, un salarié ou un autre syndicat.

Infraction par commission ou omission

La violation par l'employeur de ses obligations peut résulter d'une abstention ou par la réalisation d'un acte.

Par exemple :

- *constitue une infraction par **omission** le fait de ne pas engager une négociation annuelle obligatoire dans le délai légal suivant la demande d'une organisation syndicale ;*
- *constitue une infraction par **commission**, la suppression d'un affichage sur les panneaux syndicaux¹⁴².*

- **un élément moral** : l'élément intentionnel se déduit « *du caractère volontaire des agissements constatés* »¹⁴³.

ATTENTION !

Le mobile de l'auteur de l'infraction importe peu.

Une infraction pénale

L'infraction se prouve par tout moyen. La charge de la preuve pèse sur la victime.

Le délai de prescription du délit est de six ans, à compter du jour où l'infraction a été commise ou, en cas d'infraction continue, à compter du jour où l'activité délictueuse a cessé.

¹⁴² Cass. crim., 11-5-04, n°03-83682.

¹⁴³ Cass. Ass. Plén., 28-1-83, n°80-93511, Cass. crim., 10-9-02, n°01-85302.

La mise en mouvement de l'action publique peut être enclenchée :

- par le procureur de la République, soit une fois l'infraction constatée par procès-verbal, soit à l'issue d'une plainte déposée par la victime.
- en l'absence de mise en mouvement de l'action publique par le procureur (celui-ci étant seul juge de l'opportunité des poursuites), pour le syndicat ou directement le titulaire du mandat syndical :
 - soit par une plainte déposée entre les mains du juge d'instruction, avec constitution de partie civile ;
 - soit par la citation directe de l'employeur devant la juridiction répressive.

Le délit d'entrave est puni par une peine maximale d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros¹⁴⁴.

Illustrations du délit d'entrave

- L'atteinte à la liberté des syndicats de déclencher une grève¹⁴⁵.
- Les mesures de rétorsion mises en œuvre par l'employeur pour empêcher la constitution d'une section syndicale¹⁴⁶.
- Le refus de mettre à la disposition de la section syndicale les panneaux d'affichage ou d'y afficher des communications syndicales¹⁴⁷.
- Le refus de fournir un local à la section syndicale ou l'empêcher de se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise¹⁴⁸.
- Muter un DS contre son gré, à un autre poste, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail¹⁴⁹.
- Le fait d'exiger avant tout paiement du crédit d'heures, un compte-rendu de l'emploi du temps du DS¹⁵⁰.

¹⁴⁴ Art. L 2146-1.

¹⁴⁵ Cass. crim., 25-10-94, n°93-85802.

¹⁴⁶ Cass. crim., 21-4-77, n°76-90135.

¹⁴⁷ Cass. crim., 27-2-90, n°88-83594.

¹⁴⁸ Cass. crim., 23-1-79 n°78-92407.

¹⁴⁹ Cass. crim., 27-2-90, n°88-83594 ; Cass. crim. 22-11-05, n°04-87021.

¹⁵⁰ Cass. crim., 22-11-88, n°87-84669.



AU SERVICE DES ADHÉRENTS

L'OFFRE EXCLUSIVE POUR LES ADHÉRENTS FO



Pour les adhérents :

**DES OFFRES PERMANENTES
ET DES VENTES EXCLUSIVES**

My Store FO propose 6 piliers au service des adhérents

MAGASIN FO

vente de produits
physiques livrés
à domicile
ou en "UD"

UNIVERS DU VOYAGE

du long courrier
au camping

BONNES AFFAIRES

proposées par
les adhérents
pour les adhérents
(vêtements, équipement,
immobilier...)

BONNES ADRESSES FO

les bonnes adresses
d'adhérents
partagées
à tous

BILLETTERIE

accès à un portail d'offres
(cinéma, spectacles,
parcs d'attraction,
bons cadeaux...)

ACCORDS FO

des partenaires proposent
des réductions sur leur
catalogue.



My Store FO

Adhérer à FO, c'est faire le choix de l'engagement au sein d'une organisation libre et indépendante, riche de femmes et d'hommes venus de tous horizons.

Être adhérent à FO, c'est se former et s'informer, pour connaître ses droits et les faire respecter, agir ensemble pour les faire progresser.

Être adhérent à FO, c'est désormais aussi bénéficier d'offres exclusives, permanentes, avantages, bons plans, sur la plateforme My Store FO. N'attendez plus, inscrivez-vous !

Patrick PRIVAT
Trésorier confédéral FO

Frédéric SOUILLOT
Secrétaire général de la Confédération FO

Comment t'inscrire ?

1

Inscris toi sur
www.MyStoreFO.fr



2

Renseigne le formulaire
en entrant ton n° d'adhérent
de l'année en cours



Vérifie que tu es à jour
de ta cotisation.

*Profite des offres
et des avantages !*

3

Des garanties



Sécurité des données / RGPD

Tes coordonnées ne seront pas transmises
à ta confédération, ni à ta fédération, ni à ton UD



Économies significatives
au service du pouvoir d'achat



Plateforme collaborative
et exclusive



AU SERVICE DES ADHÉRENTS

POUR LES RESPONSABLES DE SYNDICAT :



ACCORDS FO PRO

INITIATIVES SYNDICALES

DES OFFRES

pour faciliter
la gestion
du syndicat

UNE RÉGIE

pour accompagner
l'organisation des
événements

On est là !

Contacte-nous à : contact@mystorefo.fr

Vous êtes adhérent FO ? Vous êtes protégé.

Résolument ancrés dans le secteur de l'économie sociale, nous démontrons qu'il est possible de conjuguer efficacité économique, solidarité et création de valeur sociale. Depuis 40 ans, des contrats Macif protègent les adhérents et militants FO à jour de leurs cotisations lors de leurs activités syndicales et professionnelles.

Dès votre adhésion, vous êtes protégé dans le cadre de votre activité syndicale.



Vous êtes garanti en cas d'accident survenu dans le cadre des activités et missions confiées par la confédération ou l'une de ses structures suite à :

- des dommages corporels dus à un accident garanti (frais médicaux⁽¹⁾, prothèses auditives⁽²⁾ perte de salaire⁽³⁾, invalidité⁽⁴⁾, incapacité permanente⁽⁵⁾, décès)
- des dommages à votre véhicule personnel ou celui que vous avez pris en location lors de déplacements dans le cadre d'une mission ou d'un mandat syndical : prise en charge de la franchise ou montant des réparations⁽⁶⁾
- la mise en cause de votre responsabilité civile ; si vous occasionnez des dommages corporels, matériels ou immatériels à un tiers, la Macif indemnise la victime des dommages subis.

La Macif et la FO sont partenaires pour soutenir votre engagement. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour sécuriser votre action militante.



Pour en
savoir plus,
scannez ce
QR Code



Les garanties citées sont accordées dans les conditions et limites fixées aux contrats souscrits.

(1) Prise en charge à concurrence de 1525 €, après intervention des régimes de protection sociale, dont optiques 80 € et autres prothèses 160 €.

(2) Coût des réparations ou valeur de remplacement dans la limite de 1000 € par prothèse une seule fois par année d'assurance.

(3) En cas d'arrêt de travail de plus de 15 jours.

(4) Invalidité supérieure ou égale à 10 %.

(5) Incapacité permanente à partir de 66 %.

(6) La Macif prend en charge le montant de la franchise appliquée par votre assureur personnel, celle du loueur ou le montant des réparations en cas d'absence d'assurance dommages à concurrence de : 500 € pour les véhicules de 4 roues de moins de 3500 kg ; 300 € pour les véhicules terrestres à moteur de 2 ou 3 roues.

Credit photo: SvetlanaKulobS / Panther Media / GraphicObsession.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

FORCE OUVRIÈRE

Secrétaire confédérale : Patricia Drevon
Secteur des Affaires juridiques et du droit syndical

141 avenue du Maine, 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 83 54

sjuridique@force-ouvriere.fr

www.force-ouvriere.fr