



## FICHE PRATIQUE



# Elections professionnelles et Représentativité dans l'entreprise



Confédération Générale du Travail  
**FORCE OUVRIERE**

Secteur Conventions Collectives - Négociation collective - Représentativité - Comités d'Entreprise - Organisation du travail  
14 Avenue du Maine, 75680 PARIS Cedex 14 - Tél. : 01 40 52 84 17 - Fax : 01 40 52 84 18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr



# PRÉAMBULE

Depuis la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail », les règles ont fortement évolué, marquant tant la représentativité syndicale que les élections professionnelles.

Dans cet ouvrage, sont mis en exergue toutes les évolutions légales ou jurisprudentielles, ainsi que les conseils Force Ouvrière afin de faciliter l'action syndicale au quotidien.

Ce document se veut évolutif. Il annule et remplace les Fiches pratiques « Représentativité », parues suite à la publication de la loi du 20 août 2008, et sera mis à jour au fil de l'actualité.

Nous vous souhaitons de bonnes élections et une bonne utilisation de ces Fiches pour la représentativité au quotidien.

Amitiés syndicalistes,

**L'équipe FO**





# SOMMAIRE

Fiche  
n°1

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Fiche  
n°2

LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE  
OU L'ÉTABLISSEMENT

Fiche  
n°3

LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF,  
LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT

Fiche  
n°4

LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, DÉLÉGUÉ SYNDICAL  
ET AUTRES MANDATS SYNDICAUX

ANNEXES PRATIQUES

- Annexe 1** - *Modèle de dépôt des listes de candidats par un syndicat FO*
- Annexe 2** - *Mandat exprès de dépôt des listes de candidatures au DS/RSS*
- Annexe 3** - *Modalités concrètes d'attribution des sièges*
- Annexe 4** - *Modalités concrètes de calcul des audiences du syndicat / du candidat*
- Annexe 5** - *Courrier de demande de désignation d'un RS / RSS à l'UD*
- Annexe 6** - *Notice de désignation d'un délégué syndical*
- Annexe 7** - *Notice de désignation d'un représentant de section syndicale*



## LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Depuis la loi du 20 août 2008, les élections professionnelles deviennent la première étape de l'accès à la représentativité. Leur préparation nécessite, de ce fait, une acuité particulière au regard des évolutions légales et jurisprudentielles.

### L'INVITATION A LA NÉGOCIATION DU PROTOCOLE D'ACCORD PRÉÉLECTORAL (PAP) - Art. L. 2314-3 et L. 2324-4 C. du travail

S'agissant des modalités de l'invitation à négocier le PAP, le Code du travail opère une distinction selon le type d'organisations syndicales.

#### Sont invitées par COURRIER :

- Les organisations syndicales représentatives (OSR) dans l'établissement ou l'entreprise,
- Celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

#### Sont invitées par TOUT MOYEN :

- Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et remplissant 3 critères de représentativité : indépendance, valeurs républicaines et ancienneté, (*se référer à la Fiche 2*).



Depuis l'ordonnance de simplification du 26 juin 2014, cette invitation ne se fait plus nécessairement par affichage. Le terme « tout moyen » suppose, par exemple, une information par email, par oral...



**A noter**

Si la représentativité d'un syndicat ou la participation d'un syndicat à la négociation du protocole est contestée, **le syndicat ne peut être écarté du processus électoral** tant que le juge d'instance n'a pas statué sur la question (*Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 03-60.236*). Il faut donc saisir d'urgence le Tribunal d'Instance.

<p><b>Quels délais entre l'invitation à négocier le PAP et la première réunion de négociation ?</b> <i>Articles L. 2314-3 et L. 2324-4 C. du travail</i></p>	<p>Depuis la loi du 5 mars 2014 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓  L'invitation à négocier « doit parvenir au plus tard <b>15 jours</b> avant la date de la première réunion de négociation ».</li> <li>✓ Et, en cas de renouvellement de l'institution, elle est effectuée <b>2 mois</b> avant l'expiration du mandat (au lieu de 1 mois antérieurement).</li> </ul> <p>Ceci étant, pour la jurisprudence antérieure, la méconnaissance de ce délai par l'employeur n'était pas une cause d'annulation du protocole préélectoral (<i>Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 11-60.093</i>).</p>
<p><b>Quelle sanction au défaut de convocation ou d'invitation à négocier le PAP ?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓  L'absence de convocation d'un syndicat intéressé ou l'absence d'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral « constitue une irrégularité qui, par nature, affecte la validité des élections ».</li> <li>✓ Toutefois, un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a, soit participé à la signature du protocole préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir de cette irrégularité » (<i>Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-60.201</i>).</li> </ul>



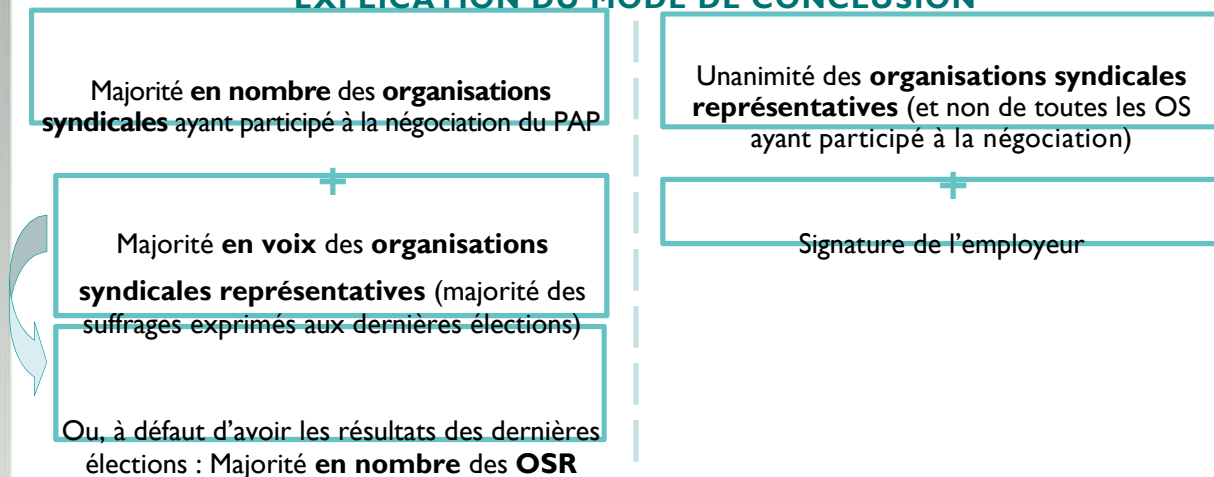
## LA CONCLUSION DU PAP - Articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 C. du travail

Il existe 2 modes de conclusion du PAP, qui dépendent des sujets traités.

- ✓ La règle de la double majorité pour la validité des clauses du PAP, généralisée par la loi du 5 mars 2014, s'applique « sauf dispositions législatives contraires »,
- ✓ L'unanimité est maintenue par certaines dispositions légales.

<b>DOUBLE MAJORITÉ,</b> Mode général de conclusion du PAP	<b>UNANIMITÉ,</b> Exception maintenue en quelques domaines
--	---

### EXPLICATION DU MODE DE CONCLUSION



### DOMAINES CONCERNÉS

- › Répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- › Répartition du personnel entre les collèges électoraux ;
- › Maintien des DP ou du CE en cas de perte de la qualité d'établissement distinct ;
- › Augmentation du nombre de DP ou de membres du CE ;
- › Détermination des établissements distincts, répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories, s'agissant du comité central d'entreprise ;
- › Modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales ;
- › Modalités de mise en œuvre du vote électronique (non sa mise en place)...
- › Modification du nombre ou de la composition des collèges électoraux ;
- › Organisation du scrutin en dehors du temps de travail ;
- › Suppression du CE et du mandat de DS en cas de baisse durable d'effectif (- de 50 salariés).



**DOUBLE MAJORITÉ,**  
Mode général de conclusion du PAP

**UNANIMITÉ,**  
Exception maintenue en quelques domaines

### CONSÉQUENCE DU NON-RESPECT DES RÈGLES DE VALIDITÉ

- › Le défaut de double majorité ne rend pas irrégulier le protocole préélectoral mais permet à la partie qui peut y avoir intérêt de saisir le juge d'instance d'une demande de fixation des modalités d'organisation et de déroulement du scrutin.
- › Ainsi, le PAP est applicable tant qu'il n'a pas été contesté judiciairement.
- › Le défaut de signature de l'une des organisations syndicales représentatives rend la disposition sans effets.
- › Ce sont les dispositions légales qui s'appliqueront.

### CONSTESTATION DU PAP

- › Le protocole préélectoral répondant aux conditions de double majorité ne peut être contesté devant le Tribunal d'Instance (TI) que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public (c'est-à-dire aux règles d'intérêt général auxquelles on ne peut déroger), et notamment s'il méconnaît les principes généraux du droit électoral (*Cass. Soc., 6 octobre 2011, n° 11-60.035*).
- › En cas de litige, le Tribunal d'Instance (TI) est compétent.



Le protocole d'accord préélectoral n'est pas nécessairement matérialisé par un seul et même accord global, il peut consister en plusieurs accords distincts (*Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 10-27.370*).



Le mode de conclusion dépendra donc des thèmes traités par chacun de ces accords.

L'exigence d'un accord collectif de droit commun est maintenue pour :

**A noter**

- la possibilité de fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans,
- la mise en place du vote électronique,  
Il en résulte que la validité du protocole préélectoral prévoyant la mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à **l'entrée en vigueur d'un accord d'entreprise autorisant le recours au vote électronique** (*Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 10-60.028*),
- la mise en place d'IRP dans les entreprises dont les seuils d'effectifs sont en deçà des seuils légaux,
- la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale (*Cass. Soc., 14 novembre 2013, n° 13-12.712*).



**A noter**

L'accord collectif doit, par contre, être unanime (c'est-à-dire signé par tous les syndicats présents dans l'entreprise) lorsqu'il s'agit de l'organisation d'élections complémentaires. Ces élections visent l'hypothèse d'une augmentation des effectifs de l'entreprise et sont destinées à désigner des représentants supplémentaires à ceux dont

le mandat est en  
cours (Cass. Soc.,  
13 octobre 2010,  
n° 09-60.206).



## L'INTERVENTION DE L'ADMINISTRATION

Quand l'autorité administrative (Direccte) doit-elle intervenir ?

Depuis la loi du 5 mars 2014, l'administration n'intervient qu'en l'absence d'organisations syndicales.

### Sur les matières suivantes :

- La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel (*articles L. 2314-11 et L. 2324-13 du C. du trav.*),
- L'existence d'un établissement distinct ou la perte de cette qualité (*articles L. 2314-31 et L. 2322-5 du C. du trav.*),
- La fixation du nombre d'établissements distincts (en présence d'un comité central d'entreprise) et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories de personnel (*article L. 2327-7 du C. du trav.*).



### S'il y a désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées :

- ⇒ L'autorité administrative (Direccte) doit être saisie.
- ⇒ Le processus électoral est alors suspendu jusqu'à la décision de l'autorité administrative et les mandats sont prorogés.

### MAIS, si aucun syndicat ne s'est présenté à la négociation du protocole préélectoral :

- ⇒ L'employeur peut alors déterminer seul (sans intervention de la Direccte) les modalités.

## LA PRÉSENTATION DES CANDIDATS AUX ÉLECTIONS

### PRÉSENTATION DES CANDIDATS AU 1<sup>ER</sup> TOUR

Pour présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles, **tout syndicat, même affilié à une union ou une confédération nationale reconnue représentative sur le plan national et interprofessionnel doit satisfaire à 3 critères de représentativité** (indépendance, respect des valeurs républicaines et ancienneté de deux ans dans le champ géographique et professionnel). (*Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.480*)



- ⇒ De ce fait, l'ancienneté de 2 ans s'appréciant à compter de la date de dépôt des statuts, **il importe de s'assurer que le syndicat a bien déposé ses statuts et que le délai de 2 ans est bien écoulé.**
- ⇒ **A défaut, ce sera à l'Union départementale ou à la Fédération** (qui remplissent les critères) **de donner mandat pour le dépôt de la liste de candidats.**



#### A noter

Si l'employeur écarte du 1er tour des élections une liste de candidats, il convient de saisir le Tribunal d'instance, auquel il appartiendra d'apprécier la qualité de ce syndicat à présenter des candidats, ce qui est seul de nature à avoir une influence sur la régularité des élections (*solution déduite de l'arrêt Cass. soc., 13 sept. 2005, n° 04-60.449*).



- Attention aux syndicats créés de toute pièce dans le but de peser sur les poids des autres syndicats,
- Attention à la préparation des listes et l'inscription des candidats sur les listes (enjeu pour l'acquisition de la représentativité et pour la désignation du DS).





## LE DS DOIT DISPOSER D'UN MANDAT EXPRÈS



- Le DS n'a pas de mandat général lui permettant de déposer une liste de candidats. Il ne peut présenter la liste au nom de son syndicat que lorsqu'il a expressément reçu mandat à cette fin (Cass. soc., 15 juin 2011, n° 10-25.282).

- Il en est de même pour toute modification, remplacement ou retrait de la liste.

- Mais l'employeur ne peut arguer du défaut de mandat après le déroulement du scrutin s'il n'a pas réclamé ce mandat lors du dépôt de la liste de candidatures, ni contesté le dépôt de cette liste (Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-10.678).



- Le mandat peut être donné verbalement (Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 14-60447).

- Ceci étant, pour davantage de sécurité, un modèle de mandat vous est proposé en [annexe 2](#).

## UNE SEULE LISTE DE CANDIDATS PAR COLLÈGE

Les syndicats affiliés à une même confédération nationale, qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats, par collège, lors des élections professionnelles dans l'entreprise (Cass. soc., 22 septembre 2010, n° 10-60.135).

## ABSENCE D'OBLIGATION DE PRÉSENTER DES CANDIDATS DANS TOUS LES COLLÈGES

Un syndicat inter-catégoriel remplit le critère de l'audience électorale s'il obtient au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections tous collèges confondus, peu important qu'il n'ait pas présenté de candidats dans chacun des collèges (Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 10-10.678).

Néanmoins, pour obtenir la représentativité et peser dans la négociation collective, il est vivement conseillé de présenter des candidat dans tous les collèges.

## OBLIGATION D'INDIQUER SON AFFILIATION SYNDICALE

Depuis la loi du 5 mars 2014, si le syndicat n'indique pas son affiliation à une organisation syndicale lors du dépôt de la liste, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages du syndicat pour sa mesure d'audience au niveau national interprofessionnel, au niveau des branches mais également au niveau de l'entreprise (Nouvel article L. 2122-3-1 du Code du travail).

Cette disposition reprend la jurisprudence selon laquelle l'affiliation confédérale constitue un élément essentiel du vote des électeurs et doit être mentionnée sur les bulletins de vote ou portée à la connaissance certaine des électeurs (Cass. soc., 12 avril 2012, n° 11-22.290).



Cette disposition est applicable à compter du 1er janvier 2015.

Il est **IMPÉRATIF** de s'organiser dès à présent pour indiquer l'affiliation à **FORCE OUVRIÈRE** lors du dépôt des listes électorales.

Ainsi, dans une entreprise à établissements multiples, il faut s'assurer que tous les syndicats FO indiquent bien leur affiliation pour la remontée des suffrages et l'acquisition de la représentativité au niveau de l'entreprise. A défaut, les voix obtenues dans les établissements où l'affiliation n'aurait pas été indiquée ne compteraient pas pour la représentativité au niveau de l'entreprise.

En [annexe 1](#), un modèle de dépôt des listes de candidats prend en compte cette obligation.



## LES SALARIÉS MIS A DISPOSITION - Articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 C. du travail

Ces dispositions concernent les salariés d'entreprises sous-traitantes qui peuvent être amenés à voter deux fois (dans l'entreprise utilisatrice et dans l'entreprise employeur). Elles ne concernent pas les travailleurs intérimaires, qui sont électeurs et éligibles dans les entreprises de travail temporaire.

	Délégués du personnel / DUP	Comité d'entreprise
<b>Pour être pris en compte dans l'effectif</b>	Condition de présence d'au moins 1 an	
<b>Pour être électeur</b>	Condition de présence de 12 mois continus	
	Exclusion du double vote : les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice (droit d'option)	
<b>Pour être éligible</b>	Condition de présence de 24 mois continus	Ils sont éligibles seulement dans l'entreprise qui les emploie (ils sont donc, non éligibles dans l'entreprise utilisatrice).
	Exclusion de la double candidature : les salariés mis à disposition choisissent s'ils font acte de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.	

### PRÉCISIONS JURISPRUDENTIELLES

#### Calcul des effectifs

- ✓ **Les salariés mis à disposition de façon partielle avec présence ponctuelle dans les locaux de l'entreprise utilisatrice sont exclus de l'effectif** (Cass. soc., 14 avril 2010, n°09-60.367).
- ✓ **Les salariés mis à disposition sont pris en compte dans les effectifs à la fois de l'entreprise qui les emploie et de l'entreprise utilisatrice**, dès lors qu'ils remplissent les conditions de présence exigées, peu importe que certains d'entre eux aient choisi d'être électeurs dans l'entreprise qui les emploie (Cass. soc., 19 janvier 2011, n°10-60.296).

#### Inscription sur la liste électorale

- ✓ **Il appartient à l'entreprise utilisatrice de déterminer la liste des salariés mis à disposition**, remplissant les conditions pour pouvoir être inscrit sur la liste électorale.
- ✓ L'entreprise utilisatrice doit être en mesure de fournir aux OS les éléments dont elle dispose ou dont elle peut demander judiciairement la production par ces entreprises extérieures. Elle ne doit donc pas simplement se contenter de les interroger par écrit (Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.400).

#### Exercice du droit d'option

- ✓ Le fait que les salariés mis à disposition aient déjà voté dans l'entreprise qui les emploie ne peut les priver de leur droit d'option au moment de l'organisation des élections au sein de l'entreprise utilisatrice (Cass. soc., 26 mai 2010, n°09-60.400).  
En conséquence, un salarié mis à disposition peut être amené à voter deux fois.
- ✓ **Il y a un droit d'option pour chaque scrutin, qui implique la possibilité de choix différents pour chaque scrutin (DP ou CE).**  
Ainsi, si un salarié mis à disposition a été élu en qualité de DP dans l'entreprise utilisatrice, il conserve ses droits à être électeur et éligible aux élections des membres du CE dans l'entreprise qui l'emploie (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n°10-27.374).



## CONTENTIEUX ÉLECTORAL

### ■ DÉLAI DE CONTESTATION DES ÉLECTIONS

La contestation des résultats du 1er tour des élections professionnelles n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce 1er tour.

Par contre, ce délai ne s'applique plus si un syndicat conteste la mesure de son audience sans remettre en cause les élections (*Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-25.429*).

### ■ LES CAS D'ANNULATION DU SCRUTIN

Les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent constituer une cause d'annulation que :

- Si elles sont directement **contraires aux principes généraux du droit électoral**,
- Si elles ont exercé une **influence sur le résultat des élections**,
- Ou, depuis l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 si, s'agissant du premier tour, elles ont été **déterminantes de la qualité représentative des OS** dans l'entreprise, ou **du droit pour un candidat d'être désigné DS**.

### ■ EXEMPLES DE CAUSES D'ANNULATION DES ÉLECTIONS

- La participation au 1er tour des élections d'une personne morale n'ayant pas la qualité de syndicat (*Cass. soc., 27 janvier 2010, n° 09-60.103*).
- L'arrivée, dans les jours suivants la fermeture du scrutin, de bulletins de vote par correspondance - même en l'absence de défaillance de l'employeur dans l'organisation du scrutin (*Cass. soc., 10 mars 2010, n° 09-60.236*).
- Si le syndicat n'a pas été informé par l'employeur ou le candidat lui-même du retrait d'un candidat de la liste présentée au 1er tour des élections et présumée reconduite pour le 2nd tour. Ce n'est pas au syndicat de s'assurer de la persistance de l'accord du candidat entre les deux tours (*Cass. Soc., 13 octobre 2010, n° 09-60.233*).
- L'absence de mention des heures d'ouverture et de clôture du scrutin sur le procès-verbal de dépouillement constitue une irrégularité justifiant à elle seule l'annulation des élections (*Cass. Soc., 16 octobre 2013, n° 12-21.680*).

## LA RÉDACTION DES PROCÈS-VERBAUX

En l'absence de secrétaire désigné par le bureau de vote :

- seul un membre du bureau de vote
- ou un électeur choisi par le bureau de vote

sont habilités à rédiger le procès-verbal des élections professionnelles (*Cass. Soc., 2 juillet 2014, n° 13-60.218*).



- ⇒ Avis aux entreprises qui se substituent aux seules personnes habilitées à établir les PV !
- ⇒ Et vigilance des camarades car **le non-respect de cette règle constitue une cause d'annulation des élections.**



## CONSEILS PRATIQUES FO EN MATIÈRE D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- ▶ **Inscrire dans le protocole d'accord préélectoral l'obligation pour le bureau de vote d'établir autant d'exemplaires du PV des élections que nécessaire**, à savoir :
  - 1 pour l'employeur,
  - 1 pour chaque organisation syndicale ayant présenté une liste de candidats et/ou pour chaque OS ayant participé à la négociation du PAP,
  - 2 pour l'inspection du travail,
  - 1 pour le Centre de traitement des élections professionnelles,
  - 1 pour l'affichage (facultatif mais d'usage courant).
  
- ▶ **Calculer les mesures d'audience** des syndicats et des candidats le jour même des résultats du 1<sup>er</sup> tour (en raison du délai bref de contestation des élections).
  
- ▶ **Etre vigilant sur la rédaction des PV** (car ils sont classés en anomalies par le centre de traitement des élections professionnelles – CTEP – qui centralise l'ensemble des résultats, dès qu'ils contiennent une mention erronée ou manquante).  
Ce qui implique :
  - Dans la mesure du possible, d'être membre du bureau de vote,
  - De vérifier que l'ensemble des rubriques du PV sont bien remplies (notamment l'identifiant de la convention collective, le SIRET qui doit être celui de l'établissement où se déroule l'élection et non celui du siège de l'entreprise, la dénomination et la composition du collège).
  
- ▶ **Obtenir un exemplaire des PV définitifs** (c'est-à-dire des PV signés par le bureau de vote) et **faire parvenir une copie de ces PV** à l'UD et la Fédération, qui transmettrons à la Confédération.
  
- ▶ **Vérifier la présence des PV sur le site du CTEP**, quelques semaines après les élections, et s'assurer qu'ils sont bien sous un statut valide (se référer à l'indication figurant dans la colonne « statut », lors de la consultation du PV sur le site du CTEP : [www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr](http://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr)).



Tout PV non envoyé au CTEP par l'employeur ou tout PV sous le statut « en cours de traitement » sur le site du CTEP ne sera pas pris en compte pour les mesures d'audience de FO au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel.

Les modalités concrètes d'attribution des sièges et de calcul des audiences électorales du syndicat et du délégué syndical figurent en *annexes 3 et 4*.



## LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS L'ENTREPRISE OU L'ÉTABLISSEMENT

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

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

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

### LES CRITÈRES D'ACQUISITION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ – Article L. 2121-1 du C. du travail

#### Critères

#### Précisions jurisprudentielles

#### Le respect des valeurs républicaines

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

#### L'indépendance (à l'égard de l'employeur)

#### La transparence financière

- Des obligations comptables varient selon le montant des ressources du syndicat.
- ⤢ Mais les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat.
  - ⤢ À défaut de pouvoir les produire, le syndicat peut fournir d'autres documents que le juge doit examiner pour apprécier s'il satisfait au critère de transparence financière (Cass. Soc., 29 février 2012, n° 11-13.748).

#### Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.

- ⤢ Elle s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.

Au niveau de l'entreprise, cette disposition gêne considérablement la création de nouvelles implantations. Mais, en présence d'une simple section syndicale, c'est **l'ancienneté de l'UD** (agissant pour la section) qui sera prise en compte.

Le **changement d'affiliation** d'un syndicat n'équivaut pas à la création d'un nouveau syndicat. L'ancienneté est donc conservée (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 09-60.283).



## Critères

**Une audience d'au moins 10 %** des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants

Article L. 2122-1 C. du travail

## Précisions jurisprudentielles

L'élection à retenir est donc :

- le 1<sup>er</sup> tour, même si le quorum n'est pas atteint,
- les titulaires uniquement,
- le CE en priorité ou la DUP.

⇒ Les élections DP ne sont prises en compte **qu'en l'absence de CE ou de carence totale au 1er tour** des élections des titulaires CE.

L'audience s'apprécie alors au regard des résultats du 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires DP (Cass. soc., 13 juillet 2010, n° 10-60.148).

**L'influence**, prioritairement caractérisée par **l'activité et l'expérience**

**Les effectifs d'adhérents et les cotisations**



*A noter*

Si les critères de représentativité doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat, le syndicat ne doit pas satisfaire à chacun de ces critères pris individuellement.

- Les critères 1, 2 et 3 (respect des valeurs républicaines, indépendance et transparence financière) doivent être satisfaits de manière autonome et **permanente**.
- En revanche, les critères 4 à 7 (ancienneté d'au moins deux ans, audience électorale d'au moins 10 %, influence et effectifs d'adhérents) **s'apprécient au moment des élections** et font l'objet, dans un périmètre donné, d'une **appréciation globale pour toute la durée du cycle** (Cass. soc., 29 fév. 2012, n° 11-13.748 et Cass. soc., 14 nov. 2013, n° 12-29.984).

## L'AUDIENCE ÉLECTORALE, Aspects pratiques

**Comment calcule-t-on les 10 % ?**

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

⇒ **Un bulletin = une voix pour la liste**

**En cas de désaffiliation d'un syndicat, celui-ci peut-il se prévaloir du score électoral obtenu sous son ancienne affiliation ?**

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

⇒ **En cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentatif.**

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



## LES LISTES COMMUNES – Article L. 2122-3 du Code du travail

### ■ RÈGLES DE CALCUL DE L'AUDIENCE

- › Le seuil de 10% sera calculé à partir de la répartition des voix entre les syndicats organisés (indiquée avant les élections).
- › Sinon, le résultat sera réparti de manière égale entre syndicats.



Attention aux dangers de la liste commune dont l'effet pervers est de devoir obtenir un nombre de voix plus important.

### ■ INFORMATION SUR LA RÉPARTITION

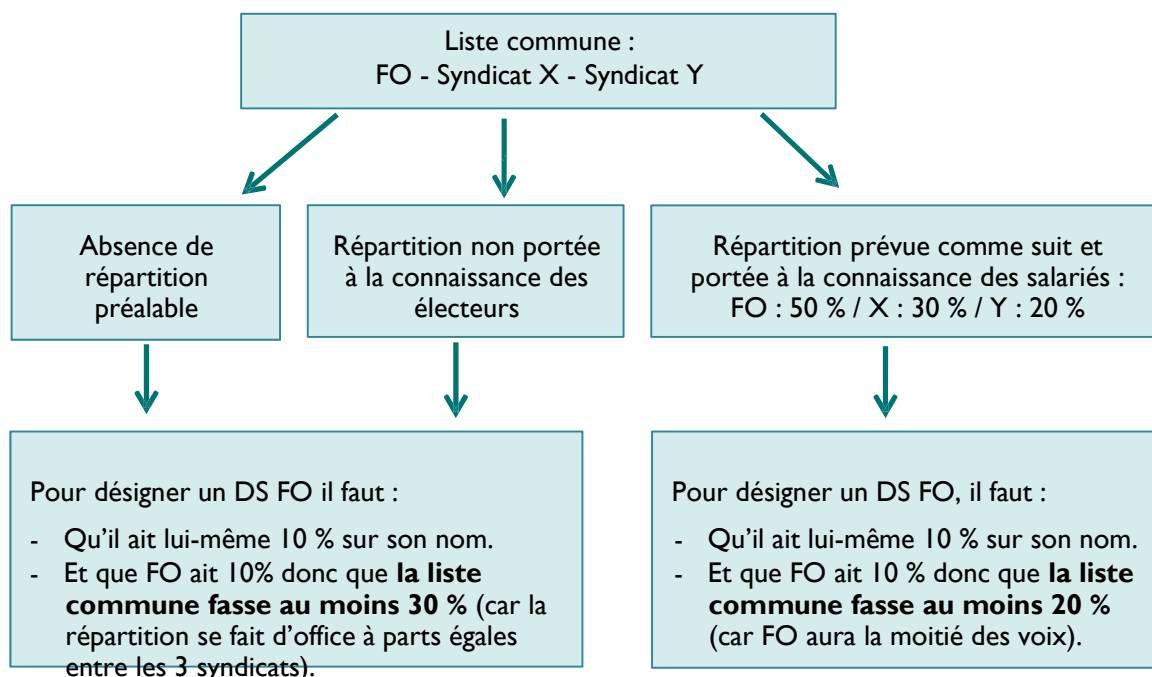
- › Si la répartition des suffrages ne se fait pas à parts égales, cette information doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs avant le déroulement des élections (*Cass. soc., 13 janvier 2010, n° 09-60.208*).  
⇒ A défaut, la répartition s'opérera à parts égales.

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

- › A défaut d'information : le juge doit corriger les résultats, son rôle ne se limitant pas à annuler le scrutin.

Ayant « constaté que les électeurs n'avaient pas été informés d'une répartition des suffrages particulière entre les organisations syndicales de la liste commune et qu'étant saisi d'une contestation de la mesure de la représentativité », il appartient au tribunal « de rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales » (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 10-17.603*).

### EXEMPLE DE LISTE COMMUNE AUX ÉLECTIONS





## LES ÉVÈNEMENTS SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA REPRÉSENTATIVITÉ

### LES ÉLECTIONS PARTIELLES

#### Rappel

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, moins de 6 mois avant l'expiration des mandats en cours :

- un collège électoral n'est plus représenté,
- ou le nombre de représentants titulaires se réduit de moitié ou plus.

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

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

En conséquence, les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales.

(Cass. soc., 13 février 2013, n°12-18.098).

### LES TRANSFERTS D'ENTREPRISE



#### Que se passe-t-il, en termes de représentativité, en cas de transfert partiel ou total d'établissement ou d'activité ?

#### A noter

- ⇒ La représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral.
- ⇒ Le transfert des contrats de travail consécutifs à une cession d'activité ou d'établissement est donc sans incidence sur la représentativité qui n'a pas à être recalculée que ce soit dans l'entreprise cédante ou dans l'entreprise absorbante.

En conséquence :

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



- › Le syndicat qui y était représentatif le demeure jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, malgré la perte d'une partie de ses électeurs.
- › De nouvelles désignations peuvent avoir lieu pour pourvoir les mandats des salariés faisant partie du transfert.

**Dans  
l'entreprise  
absorbante**



- › Le syndicat non représentatif dans l'entreprise d'accueil ne peut le devenir du fait de l'adjonction d'établissements dans lesquels il aurait obtenu plus de 10% avant le transfert.
- › Le syndicat (représentatif) de l'entreprise absorbante peut désigner comme DS un salarié de l'entreprise absorbée, mais seulement sur le fondement de l'article L. 2143-3, alinéa 2, c'est-à-dire en l'absence de candidats remplissant la condition de 10% d'audience personnelle.

Solution rendue par 5 arrêts Cass. soc., 19 février 2014, n°13-20.069, 12-29.354, 13-17.445, 13-16.750, 13-14.608





# LE SYNDICAT NON REPRÉSENTATIF LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRÉSENTANT

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

## DROITS DES SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS

- › Droit de constituer une section syndicale et d'exercer les prérogatives attachées à celle-ci,
- › Droit de désigner un représentant de la section syndicale,
- › Droit d'être invité à la négociation du protocole préélectoral (*se référer à la Fiche n° 1*)
- › Droit de présenter des candidats au 1er tour des élections professionnelles (*se référer à la Fiche n° 1*)
- › Droit d'agir en justice pour délit d'entrave à l'exercice du droit syndical (*Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 11-84.113*) ...

## LA CONSTITUTION DE LA SECTION SYNDICALE



Article L. 2142-1 C. du travail

### PAR QUI ?

Elle est possible par :

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

### A QUELLES CONDITIONS ?

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



- › Il n'y a pas de condition de seuils.
- › La section syndicale peut être d'entreprise ou d'établissement.

### PREUVE DES ADHÉRENTS

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

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

### COMMENT ?

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



## LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Article L. 2142-1-1 C. du travail

### CONDITIONS DE DÉSIGNATION

#### PAR QUI ?

Elle est possible **par les syndicats non représentatifs** dans l'entreprise ou l'établissement. Les syndicats déjà représentatifs ne peuvent donc pas disposer de ce représentant supplémentaire.

#### A QUELLES CONDITIONS ?

- › Avoir constitué une **section syndicale**.
- › Conditions exigées pour la désignation du DS : Age (18 ans), ancienneté (1 an de travail effectif ou 6 mois dans les entreprises de travail temporaire pour les salariés intérimaires) et non privation des droits civiques.
- › Effectifs de l'entreprise ou de l'établissement de **50 salariés et plus**.
- › Dans les entreprises de **moins de 50 salariés** : Il est possible de désigner un DP titulaire comme représentant de la section syndicale.

#### COMMENT ?

- › La désignation du RSS doit être formellement portée à la connaissance de l'employeur et affichée (*art. L 2142-1-2 C. du travail qui renvoie à l'art. L 2143-7*).
- › La lettre de désignation doit indiquer, à peine de nullité, le périmètre de la désignation : entreprise ou établissement (*Cass. soc., 18 novembre 2009, n° 09-60.033*).

#### QUI PEUT-ON DÉSIGNER ?

- › Un salarié mis à disposition peut être désigné RSS dans l'entreprise utilisatrice car aucune disposition légale ne pose comme condition que le représentant de la section syndicale doive appartenir au personnel de l'entreprise ou de l'établissement (*Cass. soc., 29 février 2012, n° 11-10.904*).
- › Le DS peut être désigné RSS si son syndicat n'obtient plus au moins 10% aux élections (*Cass. soc., 20 mars 2013, n° 11-26.836*).

#### NOMBRE DE MANDAT DE RSS ?

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

Vous trouverez en *annexes 5 et 7* :

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



## QUEL EST LE CADRE DE DÉSIGNATION DU RSS ?

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

En conséquence, dans une entreprise divisée en établissements distincts :

**Un syndicat non représentatif au niveau de l'entreprise**



Peut constituer une section syndicale :

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

**Conseil FO**

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

**Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise**



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

## PROTECTION DU RSS

### CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

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

### PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

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

Cette protection s'applique :

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



## MOYENS DU RSS

### LES MOYENS PROPRES

- › **Crédit d'heures**  
Le RSS ne bénéficie que de **4 heures** de délégation par mois (et non 10 heures). Par contre, le DP désigné RSS n'a pas de crédit d'heures supplémentaire.
- › **Conseil de négociation** en cas de nouvelle implantation d'un syndicat FO  
Il s'agit d'un minimum qui peut donc être augmenté conventionnellement. Le DP désigné RSS peut utiliser son crédit d'heures de délégué du personnel mais un crédit d'heures supplémentaire peut lui être conventionnellement octroyé.

### LES PRÉROGATIVES ATTACHÉES À LA SECTION SYNDICALE DONT IL BÉNÉFICIE

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

- › **Droit à un local syndical commun** à toutes les sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés (Article L. 2142-8).  
Par contre, le local propre à chaque section syndicale dans les entreprises de plus de 1000 salariés est dorénavant réservé aux syndicats représentatifs.
- › **Droit de réunion** une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et d'inviter des personnalités syndicales extérieures (Article L. 2142-10).
- › **Droit d'affichage** sur les panneaux mis à disposition de chaque section (Article L. 2142-3).
- › **Droit de distribution de tracts et publications** dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (Article L. 2142-4).
- › **Droit à un crédit d'heures global** supplémentaire de 10 ou 15 heures / an pour préparer la négociation de l'accord d'entreprise (Article L. 2143-16).  
Ce droit est difficilement utilisable ici puisque ces heures doivent être utilisées par les DS ou des salariés de l'entreprise appelés à négocier (éventuellement pour un RSS mandaté).
- › **Droit de collecter les cotisations syndicales** (Art. L. 2142-2).

### DROIT À CERTAINES PRÉROGATIVES DES DS

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

Mais il bénéficie des autres prérogatives des DS soit :

- › **Liberté de circulation** hors de l'entreprise pendant les heures de délégation et dans l'entreprise même en dehors de leurs heures habituelles de travail (Art. L 2143-20).
- › Le DP désigné comme RSS bénéficie en outre des prérogatives des DP.



## FIN DU MANDAT DU RSS

### ■ SI LE SYNDICAT N'ACQUIERT PAS LA REPRÉSENTATIVITÉ

- Le mandat du RSS cesse automatiquement à l'issue du 1er tour des élections professionnelles postérieures à sa désignation.
- Le RSS ne pourra être désigné à nouveau que dans les 6 mois précédant les élections suivantes. Par contre, un nouveau représentant pourra être désigné aussitôt après les élections.
- Nuance
  - si la désignation ne porte pas sur le même périmètre (périmètre plus large ou modifié suite à une opération de fusion-absorption), l'ancien RSS peut être à nouveau désigné aussitôt après les élections (Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-26.612),
  - si le périmètre est identique ou plus restreint que celui sur lequel le RSS avait été désigné, l'interdiction de redésignation immédiate s'applique. Ainsi, un RSS désigné au niveau de l'entreprise, ne peut, à l'issue des élections professionnelles, lorsque le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise, être désigné en qualité de RSS au niveau de l'entreprise ou de l'un de ses établissements, avant l'expiration du délai de 6 mois (Cass. Soc. 4 juin 2014, n°13-60.205).

### ■ SI LE SYNDICAT ACQUIERT LA REPRÉSENTATIVITÉ

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

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

### ■ Bénéficie-t-il un représentant syndical (RS) au CE ?

- Non, depuis la loi du 5 mars 2014, le syndicat non représentatif ne peut plus nommer un RS au CE (même s'il a deux élus).  
⇒ *Se référer à la Fiche n°4 sur ce point.*

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

- Non, car si aucune des OS de la liste commune n'obtient au moins 10% mais que la liste commune fait plus de 10%, elles ne peuvent s'entendre pour désigner un délégué syndical en se prévalant du score obtenu par la liste commune (Cass. soc., 14 janvier 2014, n° 12-28.929).



## LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF, DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Les élections conditionnent la représentativité. Puis, la représentativité permet d'accéder à un certain nombre de mandats syndicaux (ne seront donc pas vu ici les mandats électifs tenant aux délégués du personnel, comités d'entreprise, comités de groupe ou comités européens...).



### LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL - Article L. 2143-3 C. du travail

#### CONDITIONS DE DÉSIGNATION

##### PAR QUI ?

**Par un syndicat représentatif** dans l'entreprise ou l'établissement (donc ayant notamment obtenu 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CE ou à la DUP, à défaut des DP).

##### A QUELLES CONDITIONS ?

- › Le DS doit être choisi parmi les candidats, titulaires ou suppléants, aux élections aux IRP (CE ou DUP ou DP) selon le choix du syndicat.
- › Le DS doit avoir recueilli, **à titre personnel et dans son collège, au moins 10%** des suffrages exprimés au 1er tour, quel que soit le nombre de votants.
- ⚠ Il convient donc de placer la personne pressentie pour être DS sur une liste où elle a le plus de chances d'obtenir 10 %.
- › Avoir constitué **une section syndicale** (se référer à la Fiche n°3) ;
- › Dans une entreprise ou un établissement de **50 salariés ou plus** (l'effectif de 50 salariés ou plus doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes).
- › Dans les entreprises de moins de 50 salariés, possibilité pour un syndicat représentatif de désigner un DP comme DS.

##### EN L'ABSENCE DE CANDIDAT REMPLISSANT LES CONDITIONS

Si aucun des candidats présentés ne remplit les conditions des 10% d'audience personnelle, il est possible de désigner :

- un autre candidat
  - ou, à défaut, un adhérent.
- Cette formule, issue de la loi du 5 mars 2014, vise 2 hypothèses :
- › Celle où, suite aux élections, le syndicat fait 10% mais aucun candidat n'obtient 10% d'audience personnelle (en raison des ratures sur leurs noms),
  - › Celle où, postérieurement à l'élection, le DS désigné est amené à quitter l'entreprise en cours de mandat.
- Pour chaque hypothèse, la priorité est donnée aux autres candidats.

#### CADRE DE DÉSIGNATION DU DS

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

La Cour de cassation (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.383) avait décidé que :

- Le périmètre de désignation des DS est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du CE ou du Comité d'établissement.
- Sauf accord collectif en disposant autrement.

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



## DEPUIS LA LOI DU 5 MARS 2014

- Il devient à nouveau possible de désigner un délégué syndical au sein d'un établissement « regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ».
- Il y a donc un retour à une notion plus fonctionnelle de l'établissement distinct et un accord collectif n'est plus nécessaire pour désigner au niveau d'un établissement, dès lors que celui-ci répond à la nouvelle définition légale de l'établissement distinct.

## CHANGEMENT D'AFFILIATION DU DS

### LE DS PEUT-IL SE PRÉVALOIR DU SCORE ÉLECTORAL PERSONNEL OBTENU SOUS SON ANCIENNE AFFILIATION ?

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



**ATTENTION à bien distinguer :**

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



## MOYENS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Il dispose des moyens traditionnels dévolus aux DS soit :

- le pouvoir de négocier et conclure des conventions et accords collectifs d'entreprise,
- les autres prérogatives mentionnées à propos du RSS (*se référer à la Fiche n°3*),
- il est de droit RS au CE dans les entreprises de – de 300 salariés (voir ci-après).

## FIN DU MANDAT DU DS – Article L. 2143-11 C. du travail

### DE MANIÈRE AUTOMATIQUE, LORS DU RENOUELEMENT DES IRP

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

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

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

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

La suppression du mandat de DS est subordonnée :

- à un accord entre l'employeur et **l'ensemble** des organisations syndicales représentatives,
- à défaut d'accord, à la décision de l'autorité administrative.

Vous trouverez en *annexes 5 et 6* :

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



## LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL - Article L. 2143-5 C. du travail

### CONDITIONS DE DÉSIGNATION

#### PAR QUI ?

**Par un syndicat représentatif** dans l'entreprise.

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

#### A QUELLES CONDITIONS ?

- En revanche, le DS central n'est pas tenu d'être inscrit sur la liste des candidats et d'avoir obtenu 10% sur son.
- Toutefois, dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, il aura nécessairement été candidat et aura eu 10 % sur son nom.





## LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE

Articles L. 2324-2 et L. 2143-22 C. du travail

### CONDITIONS DE DÉSIGNATION

#### ENTREPRISE DE 300 SALARIÉS ET PLUS

- Depuis la loi du 5 mars 2014, dans les entreprises de 300 salariés et plus, « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité ».
- Il n'est donc plus nécessaire d'avoir 2 élus, mais il faut être représentatif dans le champ du comité d'entreprise ou d'établissement.
- La condition d'audience personnelle (10% de suffrages exprimés) n'est pas exigée pour le représentant syndical au CE.

#### ENTREPRISE DE MOINS DE 300 SALARIÉS

Le délégué syndical est de droit représentant syndical au CE (le RS au CE étant DS, il aura donc une

#### LE RSS EST-IL DE DROIT RS AU CE DANS LES – DE 300 ?

(Car dans les entreprises de – de 300 salariés, le DS est de droit RS au CE. Or, le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le DS.)

**Non : la désignation d'un RS au CE est une prérogative que la loi réserve aux syndicats qui ont obtenu une légitimité électorale :**

- soit en étant reconnus représentatifs dans les entreprises de moins de 300 salariés,
- soit en ayant des élus au CE dans les autres entreprises.

Il en résulte que le RSS n'est pas de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

(Cass. soc., 14 décembre 2011, n°11-14.642)

### FIN DU MANDAT

Le mandat de RS au CE prend fin lors de chaque renouvellement du CE (Soc., 10 mars 2010, n°09-60.347).

### EN CAS DE LISTE COMMUNE

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

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



## LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CCE

Article L. 2327-6 C. du travail

### A QUELLES CONDITIONS ?

Par un syndicat représentatif dans l'entreprise (audience s'appréciant comme pour le DSC).

### QUI ?

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

- soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement,
- soit parmi les membres élus de ces comités.

### MOYENS

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



## LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CHSCT

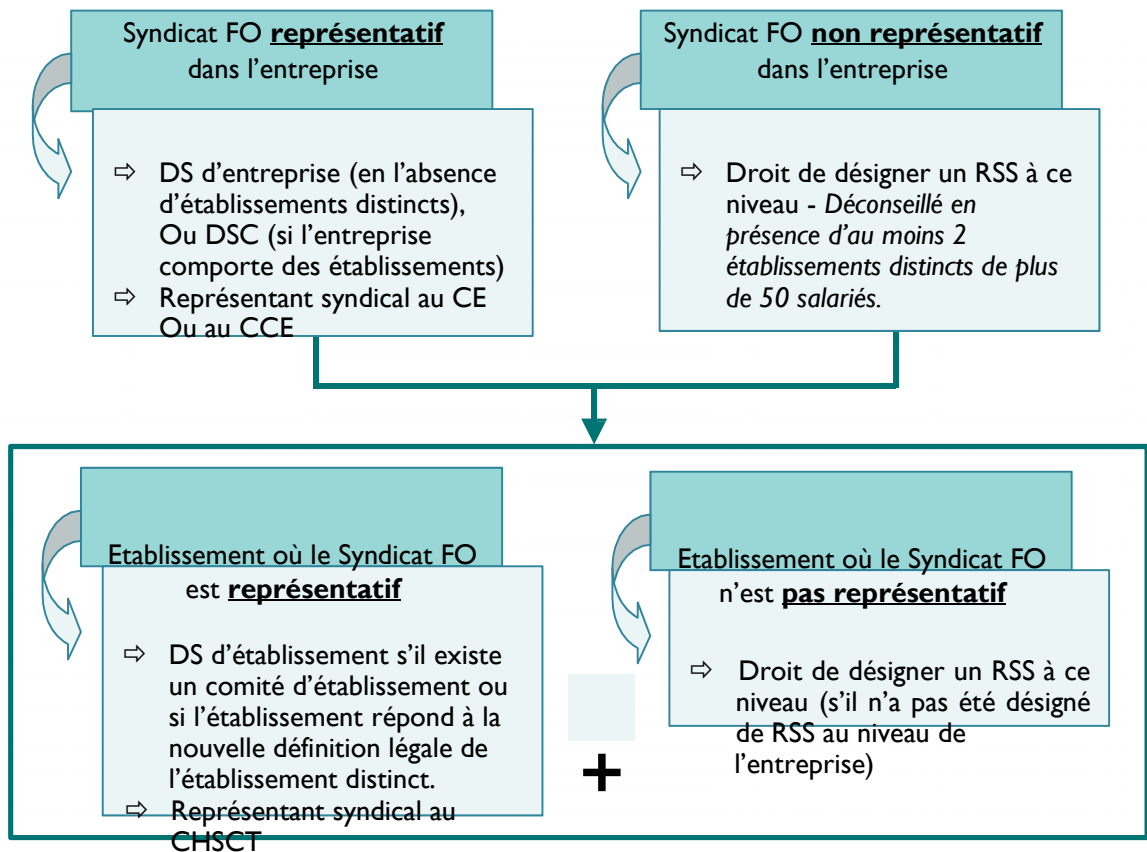
Article L. 4611-7 C. du travail

### A QUELLES CONDITIONS ?

- par un syndicat représentatif,
- dans un établissement de plus de 300 salariés.



## RÉCAPITULATIF DES MANDATS SYNDICAUX...

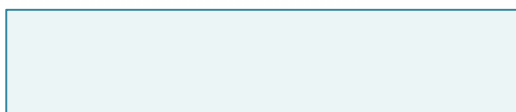


## ... ET DES CADRES DE DÉSIGNATION



Depuis la loi du 5 mars 2014, la désignation de DS au niveau des établissements, même si le CE se situe au niveau de l'entreprise (et donc en l'absence de comités d'établissement) est possible dans 2 hypothèses :

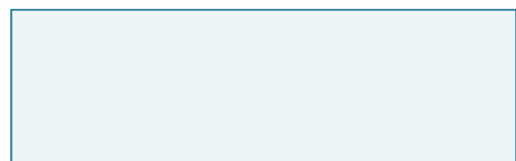
*A noter*



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



**OU**



L'établissement répond à la définition de l'établissement distinct inscrite par la loi du 5 mars 2014 à l'article L.2143-3 C. du travail

