Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS COLLECTIVES

SEANCE 5 : LA SECTION SYNDICALE ET LE DELEGUE SYNDICAL

I. La section syndicale 2

A) Les conditions de constitution de la section syndicale 2

B) Le local 4

C) Le représentant de la section syndicale (RSS) 4

1) *Désignation du RSS* 4

2) *Prérogatives du RSS* 5

3) *Protection du RSS* 6

4) *Durée et fin de mandat du RSS* 6

D) Les moyens de communication et d'information de la section syndicale 7

1) *Tracts et communications syndicales* 7

2) *Réunions* 9

II. Le délégué syndical (DS) 10

A) Les conditions de désignation 10

1) *Conditions tenant à l'entreprise* 10

2) *Conditions liées au salarié désigné* 12

3) *Conditions liées aux organisations syndicales* 13

B) Le mandat de délégué syndical 14

1) *Durée du mandat, remplacement et fin de mandat* 14

2) *Protection du DS* 14

C) L'exercice des fonctions 14

1) *Attribution du DS* 14

2) *Moyen du DS* 15

I. La section syndicale

Un syndicat professionnel n'a pas besoin d'être représentatif pour exercer le droit syndical dans l'entreprise (**Crim. 31 janvier 2012** n° 11-84.113).

A) Les conditions de constitution de la section syndicale

La section syndicale peut être constituée soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de l'établissement (**L. 2142-1**).

À ce titre, **l'article L. 2142-1** prévoit que dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, les syndicats suivants peuvent constituer une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à **l'article L. 2131-1** :

- Le syndicat représentatif ;

- Le syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;

- L'organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

NB : l'article L. 2142-1 qui autorise la constitution d'une section syndicale par des syndicats, qu'ils soient représentatifs ou non, n'exige pour cette constitution, que la présence **d'au moins deux adhérents** dans l'entreprise, **peu important les effectifs de celle-ci** (**Soc. 4 novembre 2009** n° 09-60.015) ;

L'article L. 2142-1 ne soumet la création d'une section syndicale à aucune condition de forme, il n'est pas nécessaire d'obtenir l'autorisation de l'employeur.

À retenir : **Les sections syndicales ne possèdent pas la personnalité juridique (Soc. 22 mars et 18 juillet 1979).**

B) Le local

Un local est octroyé aux sections syndicales. Selon **l'article L. 2142-8** :

- Dans les entreprises ou établissements **d'au moins deux cents salariés**, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un **local commun** convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ;

- Dans les entreprises ou établissements **d'au moins mille salariés**, l'employeur met en outre à la disposition de **chaque** section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement **un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement**.

On déduit de la lettre du texte que dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à disposition des sections syndicales un local.

C) Le représentant de la section syndicale (RSS)

1) Désignation du RSS

L'article L. 2142-1-1 dispose que « *chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peuvent, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.* »

L'article L. 2142-1-2 alinéa 1 prévoit que « *les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical (...) sont applicables au représentant de la section syndicale.* » De ce fait, le RSS doit être âgé de 18 ans révolu, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Également, **l'article, L. 2142-1-2** prévoit que les dispositions de **l'article L. 2143-7** sont applicables au RSS, en conséquence, le nom du RSS est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Le nom est affiché sur des panneaux réservés aux communications syndicales. La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

NB : Pour contester la désignation du RSS, ce sont également les règles applicables au délégué syndical qui s'appliquent. Le litige est de la compétence du tribunal judiciaire, il est saisi dans un délai de 15 jours suivants l'accomplissement des formalités de publicité et de désignation (**L. 2143-8**).

2) *Prérogatives du RSS*

Selon l'article L. 2142-1-1 « *le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.* »

En pratique cela signifie que le RSS représente son syndicat dans l'entreprise. Il peut exprimer les revendications des salariés. Son objectif est de faire vivre le syndicat au sein de l'entreprise, afin de permettre à la liste qui sera présentée par son syndicat

aux prochaines élections professionnelles d'obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés.
Pour exercer ses missions, le RSS dispose de 4 heures de délégation par mois (**L. 2142-1-3**).
Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à échéance normale. L'employeur s'il entend contester l'utilisation des heures de délégation, doit saisir le juge judiciaire c'est-à-dire dans cette hypothèse le conseil de prud'hommes (**L. 2142-1-3**).

3) *Protection du RSS*

Cf. le thème sur les salariés protégés.

4) *Durée et fin de mandat du RSS*

> **L'article L. 2142-1-1 prévoit que « *le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.* »**

Par conséquent, le mandat prend fin automatiquement dès lors que le syndicat n'a pas obtenu 10 % des suffrages exprimés et donc n'est pas devenu représentatif. Selon la Cour de cassation, le mandat de RSS se termine lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise (**Soc. 4 juin 2014** n° 13-60.205).
En outre il existe un délai de carence. En effet, **l'article L. 2142-1-1** poursuit ainsi « *le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.* »

En pratique, les élections se tiennent en principe tous les 4 ans, l'ancien RSS devra attendre 42 mois avant de pouvoir de nouveau être désigné RSS.

NB : ce délai de carence ne s'applique pas et est donc inopposable au syndicat si le périmètre des élections professionnelles est différent de celui retenu lors des élections précédentes, sur une partie duquel le représentant exerçait son mandat (**Soc. 6 janvier 2016** n° 15-60.138)

À retenir : Également, si le syndicat devient représentatif, le mandat du RSS prend fin, en effet, le RSS est là pour consolider l'implantation du syndicat dans l'entreprise, une fois représentatif, le syndicat n'a plus besoin d'un RSS.

D) Les moyens de communication et d'information de la section syndicale

1) *Tracts et communications syndicales*

L'article L. 2142-3 dispose que « *l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.* »

NB : Si l'employeur conteste le bien-fondé de l'affichage effectué, il ne peut pas retirer lui-même les publications affichées sur les panneaux, mais il peut agir en justice pour obtenir réparation de son préjudice (**Circ. DRT n° 13 du 30 novembre 1984**). Il peut en parallèle saisir le juge des référés qui pourra ordonner le retrait de l'affichage objet du litige (**Crim. 19 février 1979** n° 78-91.400). Ces actions seront portées devant le tribunal judiciaire.

L'article L. 2142-4 prévoit que « *Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.* » L'affichage d'un tract syndical qui ne contient aucun propos injurieux, diffamatoire ou excessif, ne caractérise pas un abus de la liberté d'expression du salarié (Soc. 3 juillet 2012).

L'article L. 2142-5 dispose que « *le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.* »

Concernant les outils numériques, comme l'intranet, **l'article L. 2142-6** différencie selon qu'il existe un accord ou non :

- 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.

- À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées 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 existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire à l'ensemble des conditions suivantes :

- Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

- Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

- Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

La Cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait en application de l'accord d'entreprise relatif à la diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise **suspendre temporairement le droit d'accès à ces outils** dont bénéficiait le syndicat, dès lors que ce dernier n'a **pas respecté les conditions d'utilisation** de la messagerie interne conventionnellement fixées (**Soc. 12 juillet 2017**).

2) Réunions

Selon **les articles L. 2142-10 et L. 2142-11**, les adhérents de sections syndicales peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, mais en dehors des locaux de travail selon des modalités qui peuvent être fixées par un accord avec l'employeur. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail sauf pour les représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Les sections syndicales peuvent inviter à ces réunions des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise ou des personnalités extérieures autres que syndicales.

II. Le délégué syndical (DS)

A) Les conditions de désignation

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale est fixé soit par **entreprise**, soit par **établissement distinct** (**R. 2143-1**).

L'article R. 2143-2 prévoit que dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- De 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

1) Conditions tenant à l'entreprise

En vertu de l'article L. 2143-3, un DS ne peut être désigné que dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est d'au moins 50 salariés.
Dans les établissements de moins de 50 salariés, un membre du CSE peut être désigné comme DS par un syndicat représentatif dans l'établissement, pour la durée de son mandat (**L. 2143-6**).

Cet effectif de 50 salariés doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs. La Cour de cassation a récemment jugé que « *la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant les douze mois consécutifs précédant la désignation* » (**Soc. 29 mai 2019** n° n° 18-19.890).

L'article L. 2143-11 prévoit qu'en cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat du DS est subordonnée à un

accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. À défaut d'accord le DIRECCTE peut décider que le mandat de DS prend fin (**R. 2143-6**).

Attention : La désignation d'un DS peut se faire dans différents périmètres.

L'unité économique et sociale (UES) : Sur ce point la Cour de cassation a jugé : « *attendu qu'il ne peut être procédé à la désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale que lorsque des élections permettant de déterminer la représentativité des syndicats et l'audience des candidats ont été organisées dans ce périmètre ;* » (Soc. 29 mai 2013 n° 12-60.262) ;

L'établissement distinct : En principe les DS sont désignés au même niveau que les membres du CSE, toutefois, ceci n'est pas une obligation, en effet, un cadre différent peut être retenu par le biais d'un accord d'entreprise ou d'un protocole d'accord préélectoral (Soc. 14 novembre 2012 n° 11-27.490), en outre l'article L. 2143-3 prévoit que la désignation du DS « peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. »

De part cet article, la désignation du DS peut se faire au niveau de chaque établissement distinct, peu important que chacun de ces établissements emploient au moins 50 salariés ou moins de 50 salariés.

NB : la désignation d'un DS a lieu soit au niveau de l'entreprise soit au niveau de l'établissement et non cumulativement à ces deux niveaux.

2) *Conditions liées au salarié désigné*

L'article L. 2143-1 prévoit tout d'abord que le DS doit :

- Être âgé de dix-huit ans révolus ;
- Travailler dans l'entreprise depuis un an au moins ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Ensuite, le syndicat doit pour son choix de DS désigner un salarié qui a été **candidat** aux élections professionnelles et qui a à cette occasion recueilli **au moins 10 % des suffrages exprimés** dans son collège au **premier tour** des dernières élections au CSE quel que soit le nombre de votants (**L. 2143-3**).

Si aucun candidat présenté par l'organisation syndicale aux élections professionnelles n'a recueilli au moins 10 % des suffrages à titre personnel dans leur collège, ou s'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplissent ces mêmes conditions ou si l'ensemble des élus ayant obtenu 10 % des suffrages renoncent par écrit à leur droit d'être désigné DS, une organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs au CSE (**L. 2143-3**).

Attention : Sur la possibilité, de cumuler plusieurs mandats :

Selon l'article L. 2143-9, les fonctions de DS sont compatibles avec celles de membre du CSE ou de représentant syndical au CSE.

Selon l'article L. 2143-22, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est de droit représentant syndical au CSE. Cela peut poser des difficultés. En effet, il existe une incompatibilité entre le mandat de membre du CSE et le mandat de représentant syndical au CSE, de ce fait la difficulté apparaît lorsque le DS souhaite être membre du CSE. Dans cette hypothèse le DS devra renoncer expressément au mandat de représentant syndical au CSE.

3) Conditions liées aux organisations syndicales

Seuls les syndicats **représentatifs** qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner un DS (**L. 2143-3**). Sur la représentativité des syndicats cf. le thème relatif aux syndicats.

Formalités à accomplir :

Lorsqu'un DS est désigné par un syndicat, les noms du ou des DS sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par lettre remise contre récépissé (**L. 2143-7 et D. 2143-4**). La copie de la communication faite à l'employeur est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Selon **L. 2143-3** seul le syndicat représentatif peut procéder à la désignation d'un DS, de ce fait, sauf existence d'un mandat, une section syndicale ne peut pas le faire (**Soc. 16 mai 1979** n° 79-60.045).

Toute personne ayant un intérêt peut contester la désignation d'un DS (**L. 2143-8**). Une telle contestation est portée devant le tribunal judiciaire (**L. 2143-8 et R. 2143-5**) et ce dans un délai de 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de désignation (**L. 2143-8**). Passé ce délai de 15 jours, la désignation est purgée de tout vice (**L. 2143-8**).

B) Le mandat de délégué syndical

1) *Durée du mandat, remplacement et fin de mandat*

Le mandat du DS prend fin au plus tard au premier tour des élections professionnelles renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité du syndicat (**L. 2143-11**).

En cas d'absence temporaire du DS, le syndicat peut procéder à son remplacement (**L. 2143-7**), ce remplacement sera porté à la connaissance de l'employeur, de l'inspecteur du travail et des salariés de l'entreprise.

2) *Protection du DS*

Cf. le thème sur les salariés protégés.

C) L'exercice des fonctions

1) *Attribution du DS*

Le DS a pour mission de représenter le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur (**L. 2143-3**). Le DS est de plein droit investi du pouvoir négocier et conclure un accord

d'entreprise (**Soc. 19 février 1992** n° 90-10.896) ou un protocole d'accord préélectoral (**Soc. 12 février 2003** n° 01-60.904).

À retenir : Le DS va représenter et animer la section syndicale.

Le DS a pour mission de présenter les revendications, contestations et vœux des salariés.
En outre, le DS a un monopole en ce qui concerne la négociation (**L. 2232-17**), cf. le thème sur la négociation.

2) Moyen du DS

Comme rappelé ci-dessus, c'est à la section syndicale que le législateur a accordé les moyens de communication, toutefois dans les faits, c'est le DS qui en use.

L'article L. 2143-13 prévoit que chaque DS dispose d'un crédit d'heure, il est fixé comme suit :

- Dix heures par mois dans les entreprises ou établissements de cinquante à cent cinquante salariés ;
- Quinze heures par mois dans les entreprises ou établissements de cent cinquante et un à quatre cent quatre-vingt-dix-neuf salariés ;
- Vingt heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

Attention : le crédit d'heure peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Certaines activités exercées par le DS ne sont pas décomptées du crédit d'heure. C'est le cas du temps passé en réunion organisée à l'initiative de l'employeur (**L. 2143-18**) et celui passé en négociation pour les accords collectifs (**L. 2232-18**).

En outre de ce crédit d'heure, le DS bénéficie d'une liberté de circulation.

L'article L. 2143-20 dispose ce sens « *Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.* »