

LE SYNDICAT DANS L'ENTREPRISE

Sommaire

1 -	DEFINITION ET OBJET DU SYNDICAT	1
2 -	CONSTITUTION D'UNE SECTION SYNDICALE	1
3 -	LES MOYENS DE LA SECTION SYNDICALE	2
a.	Personnalité juridique (L.2132-1 CT)	2
b.	Collecte des cotisations (L.2142-2 CT).....	2
c.	Affichage et diffusion de communications syndicales	2
d.	Local syndical (L.2142-8 CT)	3
e.	Réunion syndicale (L.2142-10 CT)	3
f.	Crédit d'heures de négociation (L.2143-13 CT)	3
g.	Particularités conventionnelles	3
4 -	CRITERES LEGAUX DE REPRESENTATIVITE :	4
a.	Les principes.....	4
b.	Le critère prépondérant de « l'audience » déterminant la représentativité	4

1 - DEFINITION ET OBJET DU SYNDICAT

Les syndicats professionnels sont des groupements de personnes exerçant la même profession. Ils ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts professionnels, matériels et moraux, individuels et collectifs des personnes mentionnées dans leurs statuts (L.2131-1 CT).

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du code du travail (L.2141-4 CT).

Les fondateurs de tout syndicat professionnel déposent des statuts et la liste des dirigeants à la mairie de la localité où le syndicat est établi (R.2131-1 CT).

NB : Aucune des prérogatives inhérentes à la liberté syndicale n'autorise les syndicats à fixer leur siège statutaire au sein de l'entreprise sans accord de l'employeur (Cass soc, 6 juin 2018, n° 16-25527).

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix (L.2141-1 CT).

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail (L.2141-5 CT).

Par ailleurs, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale (L.2141-7 CT).

2 - CONSTITUTION D'UNE SECTION SYNDICALE

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement :

- Chaque syndicat représentatif,
- Chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- Chaque 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

Peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (L.2141-1 CT).

La loi ne définit pas quelle forme peut ou doit prendre la section syndicale mais seulement les conditions préalables à sa constitution. Toutefois, l'Administration recommande aux organisations syndicales d'informer l'employeur, par LRAR, de la constitution dans son entreprise d'une section syndicale, et en adressent un exemplaire à l'inspecteur du travail (Circulaire DRT n° 13 du 30/11/1984).

En cas de contestation, c'est au syndicat à l'origine de la création de la section syndicale de démontrer notamment la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise, en excluant tout élément permettant l'identification des adhérents, qui sont seulement portés à la connaissance du juge (Cass soc 01/04/2015 n°14-18.504).

Différents droits et prérogatives sont attachés à la constitution d'une section syndicale, notamment la désignation d'un délégué syndical pour les syndicats « représentatifs » (cf **fiche A 110**) ou d'un représentant de section syndicale (RSS) pour les syndicats « non représentatifs » (cf **fiche A 120**).

3 - LES MOYENS DE LA SECTION SYNDICALE

a. Personnalité juridique (L.2132-1 CT)

La section syndicale n'a pas en tant que telle la personnalité juridique. Ce sont les syndicats professionnels qui jouissent de la personnalité civile et qui peuvent en conséquence, contracter, agir en justice pour défendre leurs intérêts et ceux des personnes visées par leurs statuts.

b. Collecte des cotisations (L.2142-2 CT)

Les membres de la section syndicales peuvent collecter, pour le compte du syndicat, les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise. NB : Il est interdit à l'employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires et de les payer à la place des salariés (L.2141-6 CT).

c. Affichage et diffusion de communications syndicales

La section syndicale peut librement afficher des communications syndicales **sur un panneau dédié, distinct de celui du CSE.**

Toutefois, **un exemplaire des communications syndicales doit être simultanément transmis à l'employeur.** A défaut de transmission, l'employeur peut obtenir en référé devant le tribunal judiciaire le retrait de l'affichage, mais il ne peut pas se faire justice à lui-même.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Dans le Pas de Calais, le panneau doit être grillagé ou vitré, d'une dimension d'environ 1 m x 0.5 m et fermant à clé, placé dans la mesure du possible en un endroit proche de l'entrée et de la sortie du Personnel (article 6 clauses communes CC).

Par ailleurs, 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.2142-4 CT).** En matière de tracts, la loi ne prévoit pas de transmission simultanée à l'employeur. En cas de travail par équipes, l'administration considère que le syndicat peut diffuser ses publications au moment du changement d'équipe.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, **sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse** - injures et diffamation publique, fausses nouvelles, provocation (L.2142-5 CT). Mais l'employeur ne peut pas exercer de contrôle préalable sur le contenu des documents affichés ou les tracts distribués. Il ne peut que saisir le tribunal judiciaire, au besoin par la procédure de référé.

Intranet/Messagerie électronique : A défaut d'accord sur le sujet, 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.2142-6 CT) dans le respect des exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ; sans conséquence préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise; et dans le respect de la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

d. Local syndical (L.2142-8 CT)

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, la loi n'oblige pas l'employeur à mettre à disposition de la section syndicale un local.

Dans les entreprises ou établissements occupant de **200 à 999 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 occupant **au moins 1 000 salariés**, l'employeur met à la disposition de **chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative un local** convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur (L.2142-9 CT).

e. Réunion syndicale (L.2142-10 CT)

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent **se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail** suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Ces réunions se tiennent **en dehors du temps de travail des participants** à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation (L.2142-11 CT).

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, les sections n'ont a priori pas de locaux. L'invitation de personnalités extérieures passe donc nécessairement par l'accord du chef d'entreprise.

Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, **avec l'accord de l'employeur**.

f. Crédit d'heures de négociation (L.2143-13 CT)

Chaque section syndicale d'organisation syndicale représentative dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord, **d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :**

- 12 heures/an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
- 18 heures/an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

g. Particularités conventionnelles

La convention collective des industries métallurgiques des Flandres (Chapitre II) et celle du Pas de Calais (article 4 des clauses communes) prévoient des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical notamment :

- *Des autorisations d'absence non rémunérées permettant aux salariés de participer aux réunions statutaires de leur organisation sur justificatif (délai de prévenance de 8 jours/1 semaine)*
- *Une priorité de réembauche de deux ans et deux mois pour les anciens salariés devenus permanent syndical sous conditions ;*
- *Le paiement du temps et des frais inhérents aux réunions paritaires dans le champ de la convention collective.*

4 - CRITERES LEGAUX DE REPRESENTATIVITE :

a. Les principes

La loi du 20 août 2008 a introduit deux grands changements :

- La fin de la présomption irréfutable de représentativité dont bénéficiait les 5 organisations syndicales nationales historiques,
- L'introduction de 7 critères cumulatifs de représentativité.

L'article L.2121-1 du CT fixe les critères cumulatifs de représentativité des organisations syndicales :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Les contestations de la représentativité d'un syndicat relèvent de la compétence du tribunal judiciaire.

b. Le critère prépondérant de « l'audience » déterminant la représentativité

Le 5^{ème} critère de la loi, celui de l'audience, prend une place prépondérante puisqu'il s'apprécie, en ce qui concerne l'entreprise, lors de chaque élection professionnelle (fin de la « présomption irréfutable » de représentativité).

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères visés à l'article L.2121-1 CT **et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (L. 2122-1 CT), tous collèges confondus.**

Pour le calcul de la représentativité, on additionne donc tous les suffrages valablement exprimés au premier tour des élections pour le syndicat, à rapporter au nombre total de suffrages valablement exprimés (pour chaque syndicat, utiliser le recto du CERFA N°15822*02 : Colonne 3/« D », en additionnant les données de chaque collègue). Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des éventuelles ratures de noms de candidats.

Attention : L'audience doit être déterminée **même en l'absence de quorum.**

La représentativité des syndicats est établie **pour toute la durée du cycle électoral.** Les résultats des élections partielles ne modifient pas la représentativité calculée lors des dernières élections (Cass soc 13/02/2013 n°12-18098).

Cas particulier de la CFE-CGC : S'agissant d'un syndicat catégoriel, le calcul de leur représentativité est différent : Le seuil de 10 % des suffrages exprimés s'apprécie en tenant compte uniquement des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats (a priori 2^{ème} et 3^{ème} collège, selon statuts et composition des collèges).

Cas particulier « listes communes » : Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Cas particulier « établissements distincts » : La représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissement ; La représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements.

Au niveau de la branche, pour la convention collective des mensuels des industries métallurgiques des Flandres, sont reconnues représentatives (Arrêté du 22/12/2017 – JO du 30/12/2017) :

- Confédération générale du travail (CGT) : 34,33%
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 28,48%
- Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 18,92%
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 18,27%

Pour la convention collective des industries métallurgiques du Pas de Calais, sont reconnues représentatives (Arrêté du 22/12/2017 – JO du 28/12/2017) :

- Confédération générale du travail (CGT) : 33,02%
- Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 21,52%
- Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 19,07%
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 14,63%
- Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 11,77%

NB : L'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail (L.2141-7-1 CT). L'adresse des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et au niveau national interprofessionnel, est disponible au lien suivant : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries>

Pour toute question, contactez-nous :

Faches-Thumesnil : Camille Delzenne, Olivier Partiot, Bernard Pronier au 03.20.16.50.80

Hénin-Beaumont : Charlotte Dursin, Hélène Tampère au 03.21.75.04.04