



Fiche 4

LA SECTION SYNDICALE

Les conditions

Les organisations syndicales peuvent si certaines conditions sont réunies constituer une section syndicale au sein des entreprises.

La section syndicale permet notamment d'organiser la collecte des cotisations syndicales et d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Pour autant, la section syndical ne peut exercer aucune action en justice contrairement au syndicat lui-même.

Dans les entreprises d'au moins 200 salariés l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. - **(L.2142-8 du Code du travail)**

Mode d'emploi

Afin, de constituer une section syndicale, un syndicat doit compter au moins 2 adhérents au sein de l'entreprise.

Si l'article **L.2142-1** du Code du travail ne spécifie pas précisément le seuil de 2 adhérents, c'est la Cour de cassation dans un arrêt de principe qui interprète la formulation « plusieurs adhérents » du Code du travail par l'existence d'au moins 2 adhérents.

Sur ce point, dans l'hypothèse d'une demande de vérification, il convient de relever que seul le Juge peut identifier l'identité des deux adhérents. En effet, le syndicat ne peut communiquer l'identité des adhérents à l'employeur.

Le syndicat doit être : reconnu représentatif dans l'entreprise c'est-à-dire soit avoir satisfait les conditions d'audience au précédente élection, soit être affilié à une organisation représentative. Si tel est le cas, l'organisation syndicale peut désigner un délégué syndical « DS » parmi ceux qui remplissent les conditions, soit satisfaire 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.

Si l'organisation syndicale n'est pas représentative, l'organisation syndicale peut désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise. - **(L.2142-1-1 du Code du travail)**

Le représentant syndical bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

On parlera alors de « RSS » : représentant de la section syndical.

Tout comme les DS, le RSS doit être âgé de dix-huit ans révolus, 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. - **(L.2143-1 du Code du travail)**

Par ailleurs, le RSS dispose d'un temps alloué pour l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois. Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. - **(L.2142-1-3 du Code du travail)**

A noter que si l'entreprise compte moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner un membre du CSE comme RSS. Ce dernier ne pourra bénéficier d'un crédit d'heures par accord et dispositions conventionnelles. Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. - **(L.2143-6 du Code du travail)**

La composition

Les membres de la section syndicale sont désignés parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au comité social et économique (CSE). (Quel que soit le nombre de votant) – **L.2143-3 du Code du travail.**

Les 10% des suffrages exprimés constitue ce que l'on nomme la condition d'audience.

A noter que le nombre de membre de la section dépend également de l'effectif des salariés. Enfin, si les conditions ne sont pas remplies une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus.

Par ailleurs, on relèvera que dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce membre supplémentaire est également soumis à la condition de l'obtention des 10 % lors du 1er tour des dernière élection.

Moyens à disposition

Utilisation des Outils Numériques par les Syndicats

Les organisations syndicales peuvent bénéficier d'un accès à l'intranet ou à la messagerie de l'entreprise.

La mise à disposition des outils numériques peut notamment être prévue par voie d'accord collectif. Dans cette hypothèse, les organisations syndicales bénéficient d'un accès direct soit à l'intranet soit à la messagerie électronique de l'entreprise.

L'utilisation des outils numériques de l'entreprise par les organisations bien qu'admise sous certaines conditions, reste encadrée.

Les conditions de mise à disposition des outils numériques

Un accord d'entreprise peut autoriser et encadrer les publications et tracts de nature syndicale :

- soit sur un site syndical mis en place ;
- sur l'intranet de l'entreprise ;
- lorsque l'employeur accepte par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise - **(L.2142-6 du Code du travail).**

L'accord collectif doit notamment préciser les modalités de la mise à disposition ou du mode de diffusion.

Ainsi, les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message doivent être précisées conformément aux dispositions légales.

A 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 le cas échéant.

A défaut d'accord, certains syndicats bénéficient d'un accès indirect au site intranet de l'entreprise par le biais d'un site syndical.

Étendue et portée des publications des organisations syndicales

Les organisations syndicales ne peuvent mettre à la disposition des salariés que des publications et des tracts de nature syndicale.

Les salariés peuvent refuser de recevoir des messages émanant d'organisations syndicales sur leur messagerie professionnelle conformément aux dispositions légales.

Il convient de préciser que le droit pour les salariés de refuser de recevoir les messages syndicaux doivent leur être signifiés.

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage sont remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois - **(L.2142-7 du Code du travail)**.

Bon à savoir : L'usage des outils numériques de l'entreprise par le comité social et économique doit être prévu par un autre accord collectif.

Le représentant syndical

Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au comité - **(L.2314-2 du Code du travail)**.

Le représentant syndical est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Pour autant, le représentant syndical ne peut être désigné parmi les membres élus au comité social et économique ; l'incompatibilité des fonctions a été notamment soulevée par la Cour de cassation.

Le membre élu au CSE ayant une voix délibérative ; le représentant syndical bénéficie, quant à lui d'une voix consultative.

Pour la Cour de cassation, les fonctions délibératives inhérentes à la qualité d'élu ne peuvent être exercées concomitamment avec les fonctions consultatives liées au mandat de représentant syndical désigné par une organisation syndicale au sein d'une même instance.

Une incompatibilité des fonctions de membre élu et celles de représentant syndical

Le salarié ne peut siéger simultanément dans le même comité d'établissement en qualité à la fois de membre élu et de représentant syndical auprès de celui-ci. Ces deux fonctions sont incompatibles et le salarié doit opter pour l'un des deux mandats - (Cass. soc., 17 juillet 1990, n°86-60729).

En outre, la représentation d'un syndicat au comité d'entreprise est une faculté à l'exercice de laquelle il peut renoncer. S'agissant d'une entreprise de moins de 300 salariés, ce mandat ne peut être rempli que par le salarié qui a été désigné comme délégué syndical.

La Cour de cassation estime dès lors qu'une telle fonction est incompatible avec celle de membre élu au comité d'entreprise - (Cass., soc., 25 octobre 1995, n°94-60562).

Le non-cumul des mandats s'applique au membre élu suppléant

Les Juges de la Cour de cassation considèrent que la fonction de représentant syndical est incompatible aussi bien avec les fonctions de membre élu titulaire que de membre élu suppléant.

Ainsi, une salariée ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élue suppléante et de représentant syndical auprès de celui-ci. La désignation de la salariée en qualité de représentant syndical serait nulle. La salariée, élue membre suppléant du CSE doit en l'occurrence opter entre celle de membre élue suppléante et celle de représentant syndical à ce même comité - (Cass. soc., 11 septembre 2019, n° 18-23764).

L'obligation faite au salarié de choisir entre les 2 mandats

Le tribunal est tenu d'enjoindre le salarié, élu membre suppléant au comité social et économique, d'opter entre cette fonction et celle de représentant syndical à ce même comité ; à défaut, son mandat de représentant syndical sera caduc peu important les dispositions d'un accord collectif - (Cass., soc., 22 janvier 2020, n°19-13269).

Bon à savoir : Dans les entreprises de moins de 300 cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, le représentant syndical au comité social et économique - (L.2143-22 du Code du travail).

Il est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Retrouvez toutes nos fiches sur notre site

www.cgt-vrp.fr

Dans votre espace de téléchargement

<https://www.cgt-vrp.fr/espace-de-telechargement/>



www.cgt-vrp.fr

ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTS,
NE RESTONS PAS SEULS...
REJOIGNEZ LA CGT.

**LE TRAVAIL A
PLUSIEURS
VISAGES...
LA CGT A LE VÔTRE**

**SYNDIQUEZ-
VOUS !**

<https://www.cgt-vrp.fr/adhesion-en-ligne/>

