**Fiche syndicat d’entreprise.**

**Un syndicat doit rédiger et déposer ses statuts et désigner au moins un secrétaire et un trésorier.**

Préalablement au dépôt des statuts, il est nécessaire d'organiser une réunion constitutive dans le but de faire adopter les statuts, élire un bureau (constitué au minimum d'un secrétaire général et d'un trésorier) et éventuellement déterminer le montant des cotisations demandées aux adhérents. Un logo sera ensuite créé par la Fédération.

Le procès-verbal (PV) de cette réunion, qui permet d'attester de la création du syndicat, doit être dressé.

Il est joint aux statuts lors de leur dépôt en mairie.

À la mairie du siège du syndicat, il faut obligatoirement déposer (ou envoyer par courrier recommandé AR) une demande d'immatriculation avec une lettre d'accompagnement et produire les pièces suivantes :

– PV de la réunion constitutive ;

– statuts ;

– liste des deux membres du bureau ou du conseil d'administration (nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance, fonction au sein du bureau ou du CA).

Ces informations doivent figurer sur du papier libre à en-tête comportant la signature des deux membres du bureau.

**Attention :**

– il est nécessaire de se renseigner auprès de la mairie concernée pour connaître le nombre d'exemplaires exigés (de 2 à 5, selon les villes), et accessoirement obtenir le nom du service en charge de l'immatriculation des syndicats professionnels ;

– deux membres du bureau doivent parapher chacun des documents et signer les dernières pages.

Après l'accomplissement de ces formalités, un récépissé est remis à l'organisation avec un numéro d'immatriculation. Ce numéro doit être rappelé dans toute correspondance avec la mairie.

Modèle de statuts des syndicats d’entreprises rattachés à la FNVC-CGT

**STATUTS DU SYNDICAT D’ENTREPRISE**

**Article 1er :** Il est formé, entre les salariés qui adhèrent ou adhéreront aux présents statuts, une organisation syndicale dont la dénomination est la suivante :

SYNDICAT CGT …………..

Le syndicat ……………….. est un syndicat d’entreprise qui regroupe les salariés de l’entreprise …………………………………..située…………………………………………………………………........................

**Article 2 :** **Le siège social du syndicat est domicilié à :**

Syndicat CGT ………….

Adresse postale

CP Ville

**Adresse de correspondance :**

Syndicat CGT ……….

Chez ………………

…………

………..

**Article 3 :** Tous les salariés de l'entreprise, sans distinction d'âge, de sexe ou de nationalité peuvent adhérer aux présents statuts. Peuvent également adhérer ou rester adhérents les anciens salariés de l’entreprise ………

Les salariés ayant eu un contrat de travail avec la société ……………………………………… peuvent donc adhérer au syndicat ……………………………. (retraité, ancien salarié).

La durée du syndicat est illimitée.

Le nombre de ses adhérents également.

**Article 4 :** Le syndicat a pour but l'étude et la défense des intérêts professionnels ou économiques de ses adhérents. Le syndicat professionnel œuvre pour la défense de tous les salariés de l’entreprise …………………..……………….., syndiqués ou non.

**Article 5 :** Le syndicat s'administre et décide de son action dans l'indépendance absolue à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques, des sectes et autres groupements extérieurs.

Ses adhérents demeurent libres, en dehors du syndicat, de développer les activités de leurs choix.

**Article 6 :** Le syndicat est adhérent à la **C**onfédération **G**énérale du **T**ravail (**CGT**), à la **F**édération **N**ationale des **V**RP et **C**ommerciaux de la **CGT** (**FNVC-CGT**).

Le syndicat est également adhérent à l’**U**nion **D**épartemental **CGT** du **(UD CGT)**

**Article 7 :** La cotisation syndicale est fixée à 1 % du salaire mensuel chaque mois.

Si le syndicat le vote, la cotisation syndicale pour les VRP au statut peut être calculée sur la base du RMG VRP prévu par l’ANI 75 des VRP.

Soit pour un trimestre civil :

1 % de (150 x taux horaire du Smic de l’année en cours).

Une assemblée générale du syndicat doit fixer le montant de la cotisation en fonction du taux horaire du Smic pour les VRP, si la cotisation syndicale est calculée sur le Statut de VRP.

L'acquis de la cotisation est donné par l'apposition du timbre fédéral sur la carte. Toute autre mention ou indication est réputée sans valeur. Aucun syndiqué ne peut se prévaloir du syndicat, ni bénéficier de ses avantages s'il n'est pas à jour de sa cotisation.

Toute somme versée est acquise au syndicat.

La cotisation se fait directement auprès de la FNVC-CGT par prélèvement automatique trimestriel.

La FNVC-CGT remet au syndicat la liste des adhérents à jour de leurs cotisations à chaque trimestre civil échu. La FNVC-CGT déclare auprès du CoGeTise les adhésions pour garantir la répartition de la cotisation entre le syndicat, l’UD, la FNVC-CGT et la Confédération.

La réadhésion est admise sans qu'elle puisse se prévaloir des versements antérieurs.

La qualité d'adhérent se perd automatiquement pour un salarié devenu employeur.

**Article 8 :** Tout adhérent du syndicat a le droit d'intervenir dans les débats du syndicat, de formuler des propositions et de prendre des décisions. Par cette pratique, il est le garant d'une vie syndicale démocratique.

Tout adhérent qui porte gravement préjudice à l'organisation peut être exclu du syndicat sur décision de l'assemblée générale, après avoir présenté sa défense. Il peut faire appel de cette décision auprès de la Commission exécutive fédérale (CEF) de la FNVC-CGT.

**Article 9 :** L'assemblée générale de tous les adhérents est l'instance supérieure du syndicat.

Elle doit siéger tous les ans. À cette occasion, elle choisit, en son sein, un président de séance et un ou plusieurs assesseurs.

Son ordre du jour doit ouvrir la discussion sur l'activité, l'orientation et la trésorerie du syndicat.

À la fin des travaux, elle se prononce, par un vote à mains levées ou à bulletins secrets, sur les rapports présentés.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée chaque fois que les circonstances l'exigent.

**Article 10 :** L'assemblée générale procède à l'élection des membres du conseil syndical. Elle élit, en outre, une Commission financière de contrôle (CFC) composée de membres pris en dehors du conseil syndical, dont la mission est de vérifier la bonne gestion des finances syndicales.

**Article 11 :** Toute décision soumise à un vote sera considérée comme valable et pourra être mise en application si elle a recueilli la majorité, soit la moitié des voix plus une.

**Article 12 :** Pour être membre du conseil syndical, il faut être majeur et jouir de ses droits civiques (art. L. 2131-5 du code du travail). Les membres sortants sont rééligibles. Les fonctions de conseiller ne sont pas rémunérées. Toutefois, lorsqu'une mission entraîne des pertes de salaire ou des dépenses justifiées, leur indemnisation pourra être décidée par le conseil.

**Article 13 :** Le conseil syndical élu est l'organisme de direction du syndicat entre deux assemblées générales. Il se réunit au moins une fois par mois. Le conseil procède à l'élection d'un bureau syndical composé au minimum d'un secrétaire et d'un trésorier. Le conseil syndical se réunit également pour désigner les délégués au congrès de la Fédération, il propose des membres du syndicat à la CFC et CEF de la FNVC-CGT en fonction des statuts de la Fédération.

**Article 14 :** Le conseil syndical a les pouvoirs les plus étendus pour agir dans le cadre des présents statuts et des orientations fixées par l'assemblée générale.

Dans les cas imprévus, il veille à ce que ses décisions soient conformes aux intérêts généraux des adhérents.

Le conseil syndical est responsable de son activité et de la bonne gestion syndicale.

Le conseil syndical a en charge l'approbation des comptes du syndicat arrêtés par le bureau.

**Article 15 :** Au sein du bureau syndical, le secrétaire est chargé de rédiger la correspondance et les procès-verbaux de réunions, d'organiser les réunions statutaires, de prendre toutes les initiatives nécessaires à la bonne marche du syndicat et à sa vie démocratique.

Il signe tous les actes administratifs.

Il demeure en rapport étroit avec la fédération, l'Union Départementale (UD) et l'Union Locale (UL).

Le trésorier a la responsabilité du paiement de la cotisation de chaque adhérent.

Dans le but de simplifier sa tâche, la FNCV-CGT a mis en place un bordereau d’adhésion en ligne pour tous les adhérents du syndicat. Une attestation fiscale correspondant aux cotisations payées dans l’année est fourni par la FNVC-CGT à chaque adhérent, après le paiement de la cotisation du dernier trimestre civil de l’année.

Le bureau arrête les comptes du syndicat en vue de l'établissement de leur publicité conformément aux articles L. 2135-1 et suivants du code du travail.

D'une façon plus générale, le bureau veille à ce que chacun de ses membres participe effectivement à la vie du syndicat en répartissant équitablement les responsabilités.

**Article 16 :** Lorsqu'un différend survient entre employeur et salariés, ces derniers doivent, avant toute autre démarche, aviser le bureau syndical.

Le secrétaire convoque le conseil syndical et informe la Fédération. Si le conflit s'aggrave, il peut convoquer une assemblée générale pour statuer sur la situation. La Fédération a mis en place une protection juridique en droit du travail pour chaque adhérent à jours de ses cotisations. Ce service est géré par la commission juridique Droit Libertés Action Juridique (DLAJ) de la FNVC-CGT.

**Article 17 :** Dans la mesure où les circonstances le justifient, le syndicat peut se décentraliser en sections syndicales d'ateliers ou de catégories comme les VRP.

Chaque section syndicale est alors administrée sur la base d'un règlement intérieur élaboré par le conseil syndical. Un code CoGeTise sera donné aux sections syndicales qui ne dépendraient pas de la FNVC-CGT, afin que la section se rattache à sa fédération CGT en fonction de sa branche professionnelle.

**Article 18 :** Les présents statuts ne peuvent être amendés qu'à l'occasion d'une assemblée générale, ordinaire ou extraordinaire.

Les amendements proposés doivent recueillir la majorité des deux tiers des suffrages valablement exprimés.

**Article 19 :** En cas de dissolution, l'assemblée générale, convoquée à cet effet, doit remettre les archives et les fonds à son Union Départementale.

Le conseil syndical du syndicat …, réuni le (date), a procédé conformément aux statuts à l'élection des membres du bureau.

**Secrétaire** :

Nom : Prénom :

Signature

Né le : à :

Adresse :

**Trésorier** :

Nom : Prénom :

Signature

Né le : à :

Adresse :

Le conseil syndical donne pouvoir à :

signature :

signature :

pour effectuer toutes les opérations nécessaires pour le dépôt des statuts (et sur le compte bancaire ou postal) du syndicat.

Fait à (lieu) le (date)

Le président de séance

Fait en 5 exemplaires : 2 pour être déposés à la Mairie de …………….….

1 déposé auprès de la FNVC-CGT.

1 déposé à la direction de l’entreprise

1 déposé à l’inspection du travail

1 pour le syndicat

Ce document comporte …… pages

Modèle de lettre d’accompagnement des statuts

**A envoyer à la Mairie**

Syndicat Adresse de la Mairie

Date

**Objet : Création d’un syndicat d’entreprise dans la commune de …..**

Nous soussigné ………………………………et……………………………. membres du bureau du syndicat CGT………………., avons l’honneur de déposer, conformément à l’article L 2151-3 du Code du travail, les documents suivants :

* Les statuts du syndicat …………………
* Le procès-verbal de l’assemblée constitutive de notre syndicat
* La liste des membres du bureau chargés de l’administrer

Nous vous prions de bien vouloir nous adresser le récépissé de dépôt à l’adresse suivante ……………………………………………………………………………………………………..

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l’expression de nos salutations respectueuses.

Signature

Modèle d’information à l’Union Départementale

et l’Union Locale CGT concernées.

Syndicat Adresse de l’UD CGT et de l’UL CGT

Copie à la FNVC-CGT

Bourse du travail de Paris

Bureau 103 (CGT VRP)

3 rue du Château d’Eau

75 010 Paris

Date

**Objet : Information de création d’un syndicat d’entreprise.**

Chers camarades,

Salariés de la société ……………… située………………………., nous avons décidé de nous constituer en syndicat professionnel et de rejoindre la CGT.

Nous sommes affiliés à notre fédération qui est la FNVC-CGT, Fédération Nationale des VRP et Commerciaux de la CGT et rattachés à l’Union Départementale CGT …..

Par ce courrier, nous tenons à informer l’UD. Un mail du service Cogétise Confédéral vous sera envoyé afin de valider la demande de notre code CoGiTiel pour le règlement de nos cotisations.

En cas de besoin, pour la validation de notre code CoGiTiel, vous pouvez contacter Hervé DELATTRE, secrétaire général de la FNCV-CGT.

Par ailleurs, merci de nous tenir informés des stages de 1er niveau et de l’ensemble du programme de formation syndicale de l’UD sur l’adresse électronique …………………………………

Bien fraternellement

Informer l’employeur de la création d’un syndicat professionnel dans son entreprise.

Une fois les statuts déposés, vous devez informer l’employeur de la création su syndicat d’entreprise.

Nous rappelons que le statut de salarié protégé ne concerne pas les membres du bureau du syndicat, mais seulement les élus et mandatés.

Ainsi nous conseillons de prévenir votre employeur du dépôt des statuts de votre syndicat uniquement si les membres du bureau sont déjà protégés, comme le sont les élus titulaires au CSE.

Dans le cas contraire, l’information à l’employeur n’est pas obligatoire tant que la fédération n’a pas nommé de délégué syndical (DS) ou de représentant de la section syndicale (RSS).

**Comment l’employeur doit-il être informé de la désignation d’un délégué syndical ?**

Le chef d’entreprise doit être informé de la désignation du délégué syndical. Les formes prescrites par le Code du travail, à savoir lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, ne constituent que des moyens de preuve. Autrement dit, une information par tout autre moyen est valable, dès lors qu’elle n’est pas contestée, et fait courir le délai de contestation de 15 jours.

Textes : C. trav., art. L. 2143-7 ; C. trav., art. D. 2143-4.

**Quelles informations l’employeur doit-il recevoir ?**

Les noms, prénoms du ou des salariés désignés comme délégués syndicaux doivent être portés à la connaissance du chef d’entreprise soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé (C. trav., art. L. 2143-7 ; C. trav., art. D. 2143-4). La date portée sur l’avis de réception est importante puisqu’elle constitue le point de départ du délai de 15 jours dont dispose l’employeur pour contester la désignation.

La lettre doit indiquer, à peine de nullité de la désignation, le cadre dans lequel cette désignation intervient : unité économique et sociale (en précisant les sociétés qui en font partie), entreprise ou établissement (Cass. soc., 24 oct. 2007, no 06-60.278). De même, la lettre doit préciser à quelles fonctions le salarié est désigné : délégué syndical, délégué syndical central ou représentant syndical au comité économique et social (CSE) d’entreprise.

**Exemple :**

la désignation qui ne mentionne ni l’établissement, ni le cadre de la désignation, ni les fonctions exactes du délégué (en l’occurrence le salarié était désigné en tant que représentant syndical au comité d’entreprise), est imprécise et l’employeur peut en obtenir l’annulation (Cass. soc., 29 mars 2005, no 06-60.166).

La lettre de désignation fixe les limites du litige, de sorte qu’en cas de contentieux, le juge ne peut apprécier la validité de la désignation en dehors du cadre défini par cette lettre (Cass. soc., 9 juill. 2009, no 09-60.048). Si la lettre précise que le délégué syndical est désigné dans le cadre de tel établissement, le juge devra apprécier la validité de cette désignation dans cet établissement. Si cet établissement n’existe plus, la désignation sera donc nécessairement annulée.

En revanche, les juges font preuve de plus de souplesse lorsqu’il s’agit d’une désignation à la fonction de délégué syndical supplémentaire : à partir du moment où les conditions requises par l’article L. 2143-4 du Code du travail pour ouvrir droit à un délégué supplémentaire d’encadrement sont remplies (voir no 140-10), les juges ne prononceront pas l’annulation de la désignation si celle-ci ne spécifie pas qu’il s’agit d’un délégué « supplémentaire » : dans l’affaire en question, un syndicat avait désigné deux salariés, l’un en tant que délégué syndical d’établissement, l’autre en tant que délégué supplémentaire, mais la lettre de désignation n’indiquait pas la fonction exacte de chacun et ne mentionnait que la fonction de délégué syndical au sein de l’établissement. L’employeur a tenté d’obtenir l’annulation de la désignation du délégué supplémentaire mais sa demande a été rejetée car les juges ne l’ont pas estimée imprécise (Cass. soc., 3 oct. 2007, no 06-60.226).

**Remarque :**

la même procédure d’information doit être suivie pour la désignation du délégué syndical central, du délégué syndical supplémentaire, du représentant syndical au comité d’entreprise et du représentant de la section syndicale.

**Le non-respect de ce formalisme a-t-il des incidences ?**

Ce qui importe c’est qu’en tant que chef d’entreprise, l’employeur soit informé de la désignation. Les modalités prescrites par la loi (lettre recommandée avec avis de réception ou contre récépissé) ont seulement pour objet de faciliter la preuve que l’employeur a bien eu connaissance de la désignation. Elles ne constituent pas une condition de validité de cette désignation (Cass. soc., 18 juill. 2000, no 99-60.255 ; Cass. soc., 12 juin 2013, no 12-19.575).

En d’autres termes, le délai de 15 jours dont dispose l’employeur pour contester la désignation court à compter de son information, quelles qu’en aient été les modalités : une lettre simple (Cass. soc., 25 sept. 2001, no 00-60.255) ; une lettre de l’inspecteur du travail (Cass. soc., 21 oct. 1998, no 97-60.041).

De même, la désignation notifiée à un directeur, qui n’est pas le représentant légal de l’association, est valable dès lors que ce directeur en a informé le président de l’association (Cass. soc, 9 juill. 1996, no 95-60.777), le délai de contestation courant à compter de cette information. Attention toutefois, car l’envoi d’une télécopie ne permet pas de prouver que la désignation a bien été portée à la connaissance du chef d’entreprise (Cass. soc., 25 janv. 1995, no 94-60.049).

**Remarque :**

il n’est pas non plus possible de demander l’annulation de la désignation au motif que la lettre reçue par l’employeur n’est pas signée (Cass. soc., 5 mars 2008, no 07-60.305).

**Ces formalités doivent-elles être respectées en cas de changement de délégué syndical ou de révocation de ses fonctions ?**

Oui. Le syndicat doit informer l’employeur de sa décision de révoquer le mandat d’un délégué syndical ou de remplacer un délégué syndical. A défaut, l’employeur ne peut considérer que le mandat d’un délégué syndical a pris fin. Toutefois, la notification de la cessation des fonctions de délégué syndical est inutile lorsque la vacance du poste est due à son départ de l’entreprise (Cass. soc., 30 juin 1971, no 71-60.201). Ne faisant plus partie de l’entreprise, le salarié ne peut plus exercer le mandat de délégué syndical.

Dès que l’employeur a reçu notification de la révocation d’un délégué syndical, il peut en tirer les conséquences sans avoir à s’interroger sur le fait de savoir si le salarié a lui-même été informé de cette révocation. Par conséquent, on ne pourra pas reprocher à l’employeur d’avoir mis fin aux moyens attribués à ce délégué syndical (heures de délégation, autorisation de circulation dans l’entreprise, etc.) après avoir reçu notification de sa révocation, alors que le salarié lui-même n’en avait pas été averti par son syndicat (Cass. soc., 7 nov. 2007, no 06-13.702).

Par ailleurs, la jurisprudence admet que le seul fait, pour une même organisation syndicale, de désigner un nouveau délégué syndical vaut révocation du précédent – si elle a déjà atteint le nombre légal de délégués qu’elle peut désigner compte tenu de l’effectif de l’entreprise (Cass. soc., 13 oct. 2004, no 03-60.235). Toutefois, cette règle ne s’applique pas lorsque le syndicat prétend désigner un délégué syndical d’établissement, alors que le premier délégué était désigné au niveau de l’entreprise et que celle-ci occupe moins de 2 000 salariés. Dans ce cas, pour pouvoir désigner un délégué d’établissement, le syndicat devra d’abord avoir transformé le mandat du délégué syndical d’entreprise en mandat de délégué d’établissement – par hypothèse, d’un autre établissement – puisque le délégué syndical central ne peut, dans ces entreprises, être choisi en dehors des délégués d’établissement (C. trav., art. L. 2143-5 ; Cass. soc., 16 avr. 2008, no 07-60.414 ; voir no 140-5).

Lorsqu’un syndicat désigne un nouveau délégué syndical en remplacement d’un précédent, cette désignation est réputée faite dans le même périmètre, sauf précision contraire contenue dans la lettre de notification. Par conséquent, si le syndicat se borne à indiquer sur la lettre qu’ii a adressée à l’employeur que la désignation du second délégué syndical intervient en remplacement du premier, cette désignation est suffisamment précise, dès lors que le périmètre de la désignation du premier délégué n’est pas contesté (Cass. soc., 19 nov. 2008, no 08-60.392).

**Sachez-le :**

le Code du travail prévoit expressément que la désignation du représentant de la section syndicale (RSS) suit les mêmes modalités de publicité (information de l’employeur, affichage, transmission à l’inspecteur du travail) et de contestation (saisine du juge judiciaire dans les 15 jours) que celles prévues pour les délégués syndicaux (C. trav., art. L. 2142-1-2 renvoyant à C. trav., art. L. 2143-7).

Une image contenant texte, tableau blanc

Description générée automatiquement

**F**édération **N**ationale des **V**RP et **C**ommerciaux de la **CGT.**

**FNVC-CGT**

Bourse du Travail de Paris

Bureau 103 (CGT VRP)

3 rue du Château d’eau

75 010 Paris

01 40 35 55 86

[commerciauxcgt@gmail.com](mailto:commerciauxcgt@gmail.com)

www.cgt-vrp.fr