

SECTIONS SYNDICALES

CONSTITUTION

UNE SECTION PAR SYNDICAT

En principe, chaque organisation syndicale ne peut constituer qu'une seule section syndicale, toutes catégories professionnelles confondues.

Cass. soc. 2 avril 1981 – n° 80-60.407

Des dispositions conventionnelles peuvent toutefois déroger à cette règle.

CONDITIONS TENANT À LA REPRÉSENTATIVITÉ DU SYNDICAT

Le Code du travail exige du syndicat qui veut mettre en place une section syndicale dans une entreprise ou un établissement une certaine représentativité.

☞ Le cadre de désignation des délégués syndicaux et des représentants de la section syndicale est nécessairement le même, y compris dans l'appréciation de la représentativité syndicale ; la désignation du représentant de la section syndicale ne peut donc intervenir que dans le même périmètre que celui des délégués syndicaux.

Cass. Soc. 14 décembre 2010 – n° 10-60.221

Cette représentativité peut être mesurée en fonction des critères généraux de représentativité syndicale, modifiés par la loi du 20 août 2008. Autrement dit, les syndicats qui satisfont à ces critères généraux de représentativité, peuvent automatiquement créer une section syndicale dans une entreprise. Il s'agit notamment des organisations qui bénéficiaient avant 2008 de la présomption de représentativité, affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Mais, pour les organisations syndicales qui ne remplissent pas les critères généraux de représentativité de façon certaine, le Code du travail apporte des éléments de mesure de représentativité :

- avoir un ou plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- être constitué depuis au moins 2 ans ;
- dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Représentativité au niveau de l'entreprise

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères généraux de représentativité énoncés à l'article L. 2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Article L. 2122-1 du Code du travail

Récapitulatif des différentes représentations syndicales dans l'entreprise

Section syndicale : représentation du syndicat dans l'entreprise par décision de ce syndicat, sous réserve d'avoir au moins 2 adhérents dans l'entreprise, d'être constitué depuis plus de 2 ans et de couvrir le champ professionnel et géographique de l'entreprise – pas de condition d'effectif de l'entreprise

Délégué syndical : dans les entreprises de + de 50 ; c'est un salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté, désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise (contestation sous 15 jours auprès du Tribunal d'instance à réception de la LRAR). Sa mission est de revendiquer l'amélioration des règles et des droits salariés applicables dans l'entreprise ; il est aussi l'interlocuteur privilégié en matière de négociation collective ; il est consulté pour avis dans certains domaines particuliers comme le travail de nuit et le travail en équipe ; il dispose des mêmes moyens que la section syndicale : cotisations, réunions, tracts, affichage de communications syndicales.

Représentant de la section syndicale : institution créée en 2008 pour les syndicats qui remplissent les critères généraux de représentativité dans l'entreprise mais n'ont pas obtenu 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et n'ont pas pu y désigner de délégué syndical.

Représentant syndical au comité d'entreprise : représente son syndicat auprès du Comité d'entreprise ; c'est le délégué syndical dans les entreprises de moins de 300 salariés.

À défaut de remplir ces conditions relatives à l'audience recueillie lors des élections professionnelles, le champ professionnel et géographique de l'organisation syndicale doit pour le moins couvrir l'entreprise concernée.

Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Exemple jurisprudentiel

Pour désigner un délégué syndical d'établissement, un syndicat représentatif doit avoir constitué une section syndicale d'établissement comportant au moins deux adhérents conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail.

Cass. Soc., 23 juin 2010 - n° 09-60.438, Bull. civ. V, n° 150

CONDITIONS DE FORME

La constitution d'une section syndicale n'est en principe soumise à aucune condition de forme.

Cass. soc. 19 décembre 1973 – Droit social 1974, p. 342

Elle n'est pas soumise non plus à une condition d'effectif dans l'entreprise.

Cass. soc. 24 février 1993 – Bull. civ. V, n° 70

Lorsqu'une organisation syndicale désigne un délégué syndical au sein d'une entreprise ou d'un établissement, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation.

Cass. soc. 27 mai 1997 – Bull. civ. V, n° 194

Il en est de même lorsqu'un syndicat désigne un représentant syndical au comité d'entreprise.

Cass. soc. 17 mars 1998 – Bull. civ. V, n° 157

CONTESTATIONS RELATIVES À L'EXISTENCE DE LA SECTION SYNDICALE

Il n'existe, semble-t-il aucun délai de contestation de l'existence de la section syndicale.

Cass. soc. 23 septembre 1992 – Bull. civ. V, n° 476

C'est à l'employeur qui invoque la disparition d'une section syndicale d'en rapporter la preuve.

Cass. soc. 24 janvier 1989 – Bull. civ. V, n° 54

Le juge qui relève la représentativité d'un syndicat dans l'entreprise retient par là même la preuve de l'existence d'une section syndicale dans l'entreprise.

Cass. soc. 2 novembre 1993 – RJS 1993, n° 1219, p. 721

MISSION DE LA SECTION SYNDICALE

REPRÉSENTATION DES INTÉRÊTS MATÉRIELS ET MORAUX DES MEMBRES DU SYNDICAT

L'objet de la section syndicale est d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des membres du syndicat qui l'a constituée.

Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Cette disposition reprend exactement les mêmes termes que ceux de l'article L. 2131-1 du Code du travail sur l'objet des syndicats :

« Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts. »

Article L. 2131-1 du Code du travail

On peut donc considérer que la section syndicale est véritablement une émanation, ou une instance de représentation locale du syndicat qui l'a désignée, dans l'entreprise ou l'établissement.

ABSENCE DE PERSONNALITÉ JURIDIQUE PROPRE

La section syndicale est dépourvue de personnalité morale.

Cass. soc. 22 mars 1979 – Droit Social 1980, p. 44

Cass. soc. 19 décembre 1990 – Bull. civ. V, n° 698

Conseil d'État 26 avril 1989 – Dalloz 1990, Sommaires p. 139

Cette absence de personnalité morale emporte une double conséquence :

- d'une part, une section syndicale ne peut pas agir en justice.

Cass. soc. 18 juillet 1979 – n° 79-60.118

- d'autre part, une section syndicale ne peut pas présenter des candidats aux élections professionnelles du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Cass. soc. 30 mai 2001 – n° 00-60.159

MOYENS D'ACTION

La section syndicale dispose :

- d'un panneau d'affichage dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- d'un local aménagé doté du matériel nécessaire ;
- du droit d'organiser des réunions entre adhérents, ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- de la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux ;
- d'un crédit d'heures supplémentaires pour ses délégués syndicaux appelés à participer à une négociation collective.

AFFICHAGE ET DIFFUSION DES COMMUNICATIONS SYNDICALES

Panneau d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Il n'y a donc aucune possibilité de contrôle préalable.

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

Article L. 2142-3 du Code du travail

L'employeur qui enlève de son propre chef le document syndical affiché commet un délit d'entrave au fonctionnement de la section syndicale et peut être pénalement poursuivi. Il encourt un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 €.

Article L. 2146-1 du Code du travail

S'il souhaite faire retirer la communication syndicale du panneau d'affichage, il doit d'abord saisir le tribunal de grande instance, le cas échéant en référé.

Cass. crim. 19 février 1979 – Bull. crim. n° 73

Distribution des tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail

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.

Article L. 2142-4 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

Les pauses-déjeuner, même si elles sont décomptées du temps de travail effectif, ne peuvent pas être assimilées aux heures d'entrée et de sortie du travail, pour la distribution des tracts syndicaux, sauf accord avec le chef d'entreprise.

Cass. soc. 8 juillet 1982 – Bull. civ. V, n° 478

Mais en tout état de cause, l'employeur peut interdire la distribution de documents syndicaux après le début du travail, en l'absence d'usage contraire dans l'entreprise.

Cass. soc. 27 mai 1997 – Bull. civ. V, n° 193

Une lettre distribuée sous enveloppe, relative aux conditions de travail des salariés et les invitant à une réunion syndicale, est un tract syndical qui ne peut être diffusé qu'aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Cass. soc. 31 mars 1998 – Bull. civ. V, n° 192

En cas d'horaires variables, la distribution est possible pendant les plages mobiles et interdite pendant les plages fixes.

Cass. crim. 25 mai 1982 – Bull. crim. n° 135

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. La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse interdit notamment l'injure et la diffamation publiques, les fausses nouvelles et la provocation.

Article L. 2142-5 du Code du travail

Aucune disposition légale n'oblige les syndicats à communiquer un tract à l'employeur, comme pour les communications syndicales affichées sur les panneaux syndicaux. Aussi, dès lors que la distribution s'effectue bien aux heures d'entrée et de sortie du travail, l'employeur n'a aucun moyen d'interdire ou de censurer un tract syndical, dont le contenu ne lui convient pas, en utilisant la législation du travail.

Exemples jurisprudentiels

L'employeur ne peut empêcher la distribution de tracts syndicaux en dehors de l'enceinte de l'entreprise, notamment lorsque ces tracts sont transmis aux clients de celle-ci. S'il ne peut invoquer l'article L. 2142-5 du Code du travail pour empêcher la distribution d'un tract qu'il estime injurieux ou diffamatoire, il peut en revanche se prévaloir de la loi de 1881 sur la liberté de la presse pour saisir le juge civil en urgence.

Cass. soc. 28 février 2007 – n° 05-12.228

L'employeur ne peut imposer unilatéralement le lieu de distribution des tracts syndicaux, à l'intérieur de l'entreprise. Si syndicats et employeur ne se mettent pas d'accord sur ce lieu, la distribution n'est pas illicite tant qu'elle ne trouble pas de façon injustifiée la bonne marche de l'entreprise ou l'exécution normale de la prestation de travail par les salariés.

Cass. crim. 21 février 1979 – Bull. crim. n° 81

Toutefois, ce n'est pas au comité d'entreprise gestionnaire de la cantine de l'entreprise d'autoriser les syndicats à y diffuser leurs tracts.

Cass. soc. 9 juillet 1983 – Bull. civ. V, n° 316

Diffusion par intranet ou sur la messagerie électronique de l'entreprise

Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

Article L. 2142-6 du Code du travail

Cette exigence implique que l'envoi des courriels doit être mesuré, les envois en masse sont interdits.

Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 relative à la confiance dans l'économie numérique – JO du 22 juin

Exemples jurisprudentiels

À défaut d'accord d'entreprise, la diffusion de tracts syndicaux sur la messagerie électronique des salariés de l'entreprise doit pour le moins être formellement autorisée par l'employeur.

Cass. soc. 25 janvier 2005 – RJS 2005 n° 404, p. 287

L'envoi d'un tract par intranet sans accord préalable constitue alors un trouble manifestement illicite justifiant un recours de l'employeur devant le juge des référés.

Tribunal de Grande Instance de Rouen – 18 mars 2003 – RJS 2003, n° 1284, p. 886

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment 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.

Article L. 2142-6 du Code du travail

Exemple jurisprudentiel

L'accord d'entreprise peut notamment subordonner le contenu des courriels à l'existence d'un lien étroit avec la situation sociale de l'entreprise. Est alors illicite le courriel de protestation contre l'arrestation d'un militant syndical paysan, rédigé et envoyé par un représentant syndical exerçant dans une banque.

Cass. soc. 22 janvier 2008 – n° 06-40.514

L'accord d'entreprise susmentionné doit garantir des conditions d'accès respectant le principe de non-discrimination et la confidentialité des échanges. Si autorisation d'utiliser internet et l'intranet de l'entreprise est donnée pour un syndicat, elle doit être valable pour l'ensemble des syndicats représentés dans l'entreprise, au moment présent et dans le futur.

La Commission Nationale de l'Informatique et des libertés fait plusieurs recommandations :

- mentionner le caractère syndical du courriel dans son objet ;
- informer préalablement les salariés de leur possibilité de refuser la réception des documents syndicaux ;
- rappeler systématiquement dans chaque message les modalités d'expression par les salariés de leur accord ou de leur refus de recevoir ces messages d'ordre syndical.

Préconisations CNIL du 25 mai 2004

Site internet du syndicat

Aucune disposition légale n'interdit à un syndicat de créer un site internet dédié à une section syndicale dans une entreprise déterminée, avec libre accès à des rubriques concernant la rentabilité de l'entreprise, les accords sur la durée du travail etc., données objectives transmises aux délégués syndicaux dans l'exercice de leurs missions représentatives au sein de l'entreprise.

L'employeur qui entend contester cette pratique, s'il la juge injurieuse et diffamatoire, doit saisir le juge d'instance, pour faire interdire la publication sur internet de données propres à l'entreprise.

Aucune restriction ne peut en principe être apportée au préalable à l'exercice par un syndicat de son droit d'expression directe et collective. Et les représentants syndicaux n'ont pas d'obligation de discrétion et de confidentialité comme les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel, réserve faite de leur obligation de secret professionnel sur les procédés de fabrication de l'entreprise.

Article L. 2143-21 du Code du travail

Toutefois, la diffusion d'informations relatives à une entreprise déterminée peut être limitée, dans la mesure où ces informations sont confidentielles et peuvent porter atteinte à la liberté d'entreprendre ou à la propriété de l'entreprise, c'est-à-dire, en réalité, au secret des affaires. Tel peut être le cas d'une diffusion d'informations sur un site internet, qui les rend librement accessibles à tous, et en particulier à la concurrence.

Telle est la tendance jurisprudentielle actuelle, les juges s'appuyant sur 2 textes relatifs à la liberté d'expression : l'article 10 § 2 de la Convention, selon lequel la loi peut apporter des limites à la liberté d'expression "qui constituent des mesures nécessaires dans une société démocratique.... à la protection de la réputation ou des droits d'autrui [ou] pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles..." .

L'article 1 de la loi du 21 juin 2004, relative à la confiance dans l'économie numérique, qui précise que la liberté de communication électronique, élément de la liberté d'expression, peut être limitée par le respect de la dignité, de la liberté ou de la propriété d'autrui.

Exemple jurisprudentiel

« Selon, d'une part, le paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, des restrictions à la liberté d'expression peuvent être prévues par la loi lorsqu'elles sont nécessaires à la protection des droits d'autrui, notamment pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles, de telles restrictions devant être proportionnées au but légitime poursuivi ; selon, d'autre part, l'article premier de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004, l'exercice de la liberté de communication électronique peut être limité dans la mesure requise notamment par la protection de la liberté et de la propriété d'autrui.

Il en résulte que si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public sur un site internet, cette liberté peut être limitée dans la mesure de ce qui est nécessaire pour éviter que la divulgation d'informations confidentielles porte atteinte aux droits des tiers.

Par suite, ne donne pas de base légale à sa décision la cour d'appel qui refuse d'ordonner la suppression d'informations relatives à une entreprise diffusées sur le site internet d'un syndicat, sans rechercher si ces informations avaient un caractère confidentiel et si ce caractère était de nature à justifier l'interdiction de leur divulgation. »

Cass. Soc. - 5 mars 2008 - n° 06-18.907

Communication aux travailleurs temporaires

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.

Article L. 2142-7 du Code du travail

LOCAL SYNDICAL

Condition d'effectifs

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 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 de 1000 salariés et plus, 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.

Article L. 2142-8 du Code du travail

Cette disposition légale implique l'absence d'obligation pour l'employeur de mettre un local à disposition des sections syndicales, dans les entreprises d'au plus 200 salariés.

Exemples jurisprudentiels

Le local mis à disposition des sections syndicales doit être distinct de celui attribué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Cass. crim. 23 janvier 1979 – Bull. crim. n° 33

Cass. crim. 9 novembre 1971 – Bull. crim. n° 305

Utilisation du local par les sections syndicales

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Article L. 2142-9 du Code du travail

Cet accord ne doit pas porter atteinte à la liberté syndicale et ne doit pas comporter d'inégalités de droits d'accès entre sections syndicales.

Les contestations relatives à l'utilisation du local syndical relèvent de la compétence du Tribunal de Grande Instance.

Cass. soc. 16 avril 1986 – Bull. civ. V, n° 148

L'employeur qui ne respecte pas ses engagements relatifs à l'utilisation du local mis à disposition, ou son libre accès, peut être poursuivi pour délit d'entrave. Il encourt un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 €.

Article L. 2146-1 du Code du travail

Exemples jurisprudentiels

L'employeur ne peut attribuer un local situé derrière un portail électronique, en prévoyant l'accès par un badge de sécurité avec possibles fouilles.

Cass. soc. 26 septembre 2007 – n° 06-13. 810

En ce qui concerne le matériel mis à disposition de la section syndicale dans le local, l'employeur ne peut mettre une ligne téléphonique assortie d'un autocommutateur susceptible d'être soumise à un dispositif d'écoutes.

Cass. soc. 6 avril 2004 – n° 02-40.498

L'employeur n'est pas tenu de mettre le local à disposition de la section syndicale pendant les heures de fermeture de l'entreprise, sauf disposition conventionnelle contraire.

Cass. crim. 16 mars 1993 – Bull. crim. n° 118

Lorsque l'employeur met à disposition de la section syndicale un téléphone, l'usage d'un répondeur téléphonique par les représentants syndicaux ne nécessite pas de nouvel accord préalable de sa part.

Cass. soc. 29 octobre 1981 – Bull. civ. V, n° 832

L'employeur ne peut déplacer le local syndical, malgré l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales, sans une autorisation du juge judiciaire. Le transfert unilatéral du local peut faire l'objet d'un recours en référé.

Cass. Soc. 13 janvier 2010, n° 08-19.955

RÉUNIONS SYNDICALES

Une réunion par mois

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.

Article L. 2142-10 du Code du travail

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article L. 2142-11 du Code du travail

Invitations de personnalités extérieures

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 en application de la loi, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

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

Article L. 2142-10 du Code du travail

L'employeur qui refuse l'accès à l'entreprise de personnalités extérieures, alors que les conditions précisées par l'article L. 2142-10 du Code du travail sont remplies, peut être poursuivi pour délit d'entrave au fonctionnement de la section syndicale. Il encourt un an d'emprisonnement et une amende de 3 750 €.

Article L. 2146-1 du Code du travail

CRÉDIT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Chaque section syndicale 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 :

- 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus ;
- 15 heures par an dans celles de 1 000 salariés et plus.

Article L. 2143-16 du Code du travail

REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

POUR LES SYNDICATS NON REPRÉSENTATIFS

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, 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.

Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Par syndicat non représentatif, il faut entendre l'organisation syndicale qui ne répond pas aux critères de représentativité tels que revisités par la loi du 20 août 2008.

Le syndicat doit toutefois remplir les conditions de représentativité définies légalement pour la constitution d'une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement :

- avoir un ou plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement ;
- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- être constitué depuis au moins 2 ans ;
- dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Article L. 2142-1 du Code du travail modifié par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Sont donc concernées les organisations syndicales qui ne sont pas représentées par un délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, bien qu'y soient employés plusieurs adhérents.

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

Il résulte des articles L. 2142-1 et L. 2142-14-1 du Code du travail qu'un syndicat non représentatif peut désigner un représentant de section syndicale soit au niveau des établissements distincts, soit au niveau de l'entreprise, mais aucune disposition légale n'institue un représentant de section syndicale central.

Cass. Soc. 29 octobre 2010 – n° 9-60.484

CONDITION D'EFFECTIF

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que dans les entreprises de 50 salariés ou plus, comme le délégué syndical.

Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures.

Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article L. 2142-1-4 du Code du travail

MISSIONS DU REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des prérogatives de la section syndicale :

- il a pour mission de représenter les intérêts matériels ou moraux des membres du syndicat présents dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- il peut utiliser le panneau d'affichage réservé aux sections syndicales dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- il peut utiliser le local aménagé doté du matériel nécessaire, mis à disposition de l'employeur pour une ou plusieurs sections syndicales ;
- il a le droit d'organiser des réunions entre adhérents, ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail ;
- il a la faculté de diffuser librement les publications et tracts syndicaux.

☞ *Le Code du travail précise qu'il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.*

Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

AUTRES ÉLÉMENTS D'ASSIMILATION AU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Sont applicables au représentant de la section syndicale les dispositions du Code du travail relatives :

- aux conditions de désignation du délégué syndical ;

Articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du Code du travail

- à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et à la protection des délégués syndicaux.

Articles L. 2143-7 à L. 2143-10, L. 2143-11 (deuxième et troisième alinéas) du Code du travail

Article L. 2142-1-2 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août

CRÉDIT D'HEURES DU REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire, comme pour les délégués syndicaux.

Article L. 2142-1-3 du Code du travail

FIN SPÉCIFIQUE DU MANDAT

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. Le salarié perd ainsi son mandat de représentant syndical. Il ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant d'une section syndicale jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Article L. 2142-1-1 du Code du travail créé par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 – JO du 21 août