

Chapitre 20

QCM

- 1. c.** La liberté syndicale permet de choisir, à tout moment, d'être syndiqué ou de ne plus l'être. Le salarié peut choisir le syndicat de son choix, adhérer ou mettre fin à son adhésion quand il le souhaite.
- 2. c.** Tout syndicat correctement constitué a des droits et des obligations. Dès lors qu'il a la personnalité juridique, il dispose d'un patrimoine qui lui est propre.
- 3. a.** Un syndicat est représentatif au niveau de l'entreprise dès lors qu'il a obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour des élections professionnelles. Seul le premier tour compte, même si le quorum n'a pas été atteint. Au niveau de la branche, le pourcentage à atteindre est de 8 %, mais toujours au premier tour des élections.
- 4. b.** Le représentant de la section syndicale est désigné uniquement par les syndicats non représentatifs, lui permettant une représentation au sein de l'entreprise avant les élections professionnelles.
- 5. a.** Pour assurer ses missions, le DS dispose de moyens matériels, financiers et autres, dont un droit d'information et un crédit d'heures de délégation.
- 6. a. et b.** La liberté syndicale interdit des décisions prises par l'employeur tenant compte du fait que le salarié est syndiqué ou non, car cela porte atteinte à son droit de se syndiquer ou non. De même, elle interdit également à l'employeur de financer un syndicat de salariés, qui ne serait alors plus autonome. En revanche, le fait de pouvoir se retirer d'un syndicat quand on le souhaite est bien conforme à cette notion de liberté syndicale.
- 7. b. et c.** Pour être reconnue organisation syndicale représentative, il faut notamment avoir obtenu au moins 10 % des suffrages au 1er tour des élections professionnelles dans l'entreprise et être indépendant vis-à-vis de l'employeur. L'ancienneté est également une condition, mais elle doit être au minimum de 2 ans.
- 8. b. et c.** La section syndicale peut être mise en place par un syndicat représentatif ou un syndicat légalement constitué depuis 2 ans et satisfaisant aux critères de valeurs républicaines et d'indépendance. Les syndicats non représentatifs peuvent donc constituer une section syndicale, mais sous réserve de respecter les conditions précitées.
- 9. a. et c.** La section syndicale dispose d'un crédit d'heures global annuel en fonction des effectifs de l'entreprise. Ce crédit d'heures ne peut cependant être affecté qu'à la préparation de la négociation collective. Elle bénéficie également de moyens financiers grâce aux cotisations versées par les adhérents. Cependant, la section syndicale n'est pas une personne morale et n'a pas la capacité de nommer un délégué syndical. C'est de la compétence du syndicat lui-même.
- 10. a. et c.** Un délégué syndical est un salarié protégé pendant les 12 mois suivant la fin de son mandat et pendant la durée de son mandat. La durée de protection de 6 mois est celle

qui s'applique aux salariés élus membres du CSE.

11. b. Le DS peut participer au CSE de plein droit dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il ne peut cumuler la fonction de représentant syndical au sein du CSE avec membre élu du CSE. En revanche, le DS peut se présenter aux élections professionnelles puisqu'il est choisi parmi les titulaires du CSE ou les candidats à ces élections, selon les effectifs de l'entreprise.

12. a. Un même syndicat ne peut, dans la même entreprise, avoir un délégué syndical et un représentant de la section syndicale. En effet, chaque syndicat représentatif ou ayant une existence depuis au moins 2 ans peut mettre en place une section syndicale au sein de l'entreprise. Il devra ensuite désigner un DS s'il est représentatif ou un RSS dans le cas contraire. En revanche, le syndicat peut avoir un DS et un représentant syndical au CSE différent.

13. c. La section syndicale peut utiliser comme moyen d'action un local syndical. Elle ne peut pas utiliser le panneau d'affichage du CSE, mais un autre panneau distinct. Elle ne peut pas procéder au recrutement d'un salarié, car elle n'a pas la personnalité juridique, contrairement à l'organisation syndicale.

14. b. et c. Un même syndicat peut avoir deux DS dans la même entreprise lorsque l'entreprise a au moins deux établissements de 50 salariés chacun. Dans ce cas, il pourra désigner un DS central d'entreprise en plus des DS d'établissements. Cependant, il n'y a alors qu'un seul DS au niveau de l'entreprise.

En fonction des effectifs (au moins 500 salariés) et lorsque le syndicat a au moins un élu dans chaque collège, le syndicat peut alors désigner un DS supplémentaire. Il y a alors deux DS pour le même syndicat. À partir de 1 000 salariés, il est possible de désigner deux DS.

15. a. et c. Pour être valablement constitué, un syndicat doit avoir fait l'objet d'une déclaration auprès de la mairie. Bien qu'un syndicat soit une association à but de défense des droits des salariés, la déclaration de constitution se fait auprès de la mairie et non de la préfecture. Il doit également avoir des statuts écrits et adoptés par l'AG (condition de forme).

Exercices

EXERCICE 1 – REPRÉSENTATION SYNDICALE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ SIMAR

1. Présentez les critères permettant au syndicat STI d'être reconnu représentatif.

Principes juridiques

Pour être représentatif, un syndicat doit répondre à sept critères cumulatifs : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance vis-à-vis de l'employeur, la transparence financière, une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, une audience suffisante aux élections professionnelles (au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles), l'influence, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Application au cas

En l'espèce, nous n'avons pas beaucoup d'informations sur le syndicat local STI. On pose l'hypothèse qu'il ne lui manque que le critère de l'audience suffisante aux élections professionnelles. S'il obtient au moins 10 % des voix aux prochaines élections, alors il sera reconnu comme représentatif au niveau de la SARL Simar.

Attention

Il pourra présenter des candidats au 1er tour des élections professionnelles puisqu'il a été constitué depuis au moins 2 ans et l'on pose l'hypothèse qu'il respecte les valeurs républicaines [voir Chapitre 19].

2. Quelle représentation syndicale pourra être mise en place dans cette entreprise ?

Méthodologie

Pour répondre à cette question, vous devez commencer par vérifier le caractère représentatif ou non de tous les syndicats présents dans le cas qui vous est soumis. Vous ne devez pas limiter votre réponse au syndicat ayant fait l'objet de la question précédente, quitte à poser des hypothèses.

Principes juridiques

Les syndicats ont plusieurs moyens pour être représentés dans une entreprise :

La section syndicale. Dans toute entreprise, quels que soient les effectifs et le nombre d'adhérents, elle est constituée par les syndicats représentatifs ou non représentatifs en termes d'audience mais qui respectent d'autres critères tels que les valeurs républicaines et l'indépendance.

Le représentant de la section syndicale. Il est désigné par les syndicats non représentatifs en vue des prochaines élections professionnelles.

Le délégué syndical. Il est nommé par les syndicats représentatifs. Lorsque l'effectif est inférieur à 50, il est désigné parmi les membres du CSE.

Application au cas

En l'espèce, les trois syndicats présents dans cette entreprise pourront mettre en place une section syndicale. On pose l'hypothèse que le syndicat STI répond aux critères précités et est non représentatif (comme indiqué dans le sujet avant les élections à venir). Il pourra nommer un représentant de sa section syndicale. Les syndicats FO et CFDT étant représentatifs selon le sujet, ils désigneront chacun un DS.

La société ayant moins de 500 salariés (84 salariés), un seul DS sera désigné par syndicat et il n'est pas question non plus d'avoir des DS au niveau des établissements.

3. Indiquez à Bilal Mercove les moyens d'action à la disposition de ces syndicats.

Principes juridiques

Le représentant de la section syndicale utilise les moyens à la disposition de cette dernière (droit d'expression par voie d'affichage, de tracts et de réunions ; moyens matériels tels qu'un local et un crédit d'heures global ; moyens financiers, comme les cotisations). Il

dispose en outre de 4 heures de délégation par mois. Il a la possibilité de se déplacer dans les locaux de l'entreprise comme il le souhaite.

Le délégué syndical a des moyens d'action semblables (nombre d'heures de délégation plus important, déplacement au sein de l'entreprise, documents d'information mis à sa disposition).

Application au cas

En l'espèce, les trois syndicats présents dans cette entreprise disposeront de ces moyens d'action soit par l'intermédiaire du représentant de la section syndicale pour le syndicat STI, soit par l'intermédiaire du délégué syndical pour les deux autres syndicats FO et CFDT.

EXERCICE 2 – LIBERTÉ SYNDICALE ET DISCRIMINATION DANS LA SOCIÉTÉ BIGDRIVE

1. Indiquez à Lambert Lokdu le recours qu'il peut exercer.

Principes juridiques

La liberté syndicale est un principe à valeur constitutionnelle. L'employeur ne peut prendre aucune décision motivée par l'appartenance ou non du salarié à un syndicat. À défaut, il commet un délit de discrimination syndicale sanctionné par le Code du travail et le Code pénal. La charge de la preuve repose sur l'employeur. Le salarié doit seulement apporter des éléments laissant supposer une discrimination. L'employeur doit justifier ses décisions par des motifs objectifs.

Application au cas

En l'espèce, Lambert Lokdu peut exercer un recours contre son employeur pour discrimination syndicale. À l'appui de sa demande, il peut montrer que sa progression salariale a été moins rapide que celle de ses collègues et qu'il ne s'est pas vu attribuer une affectation qui aurait dû lui revenir. Son employeur devra alors apporter la preuve qu'il a pris ces décisions sur des critères objectifs. Le juge tiendra compte de la corrélation entre la date à laquelle Lambert Lokdu s'est syndiqué et l'évolution de son salaire. En l'état, on ne peut savoir si Lambert Lokdu obtiendra gain de cause.

2. Analysez le déroulement de l'entretien passé par Lambert Lokdu.

Attention

La notion de discrimination syndicale ne s'applique pas uniquement au cours de l'exécution du contrat de travail, mais également dès le recrutement, y compris lorsque le candidat n'est finalement pas recruté.

Principes juridiques

L'employeur ne peut tenir compte du fait qu'un salarié est syndiqué pour prendre des décisions le concernant, que ce soit dans le cadre de l'exécution de son contrat ou à l'embauche. La question portant sur l'affiliation du candidat à un syndicat est une question interdite car discriminatoire.

Application au cas

CORRIGÉ

En l'espèce, la question posée à Lambert Lokdu lors de son entretien est une question interdite. Il n'avait pas à y répondre et aurait même pu mentir. L'employeur ne peut retenir ce critère mais il est difficile de prouver qu'il s'agit de l'élément qui a déterminé la décision de rejet de sa candidature.

3. Indiquez si le président du syndicat peut l'empêcher de mettre fin à son adhésion.

Principes juridiques

La liberté syndicale est un principe constitutionnel. Le salarié peut se syndiquer à tout moment, mais également mettre fin à son adhésion quand il le souhaite. Aucune clause statutaire ne peut être contraire.

Attention

La seule limite est que l'adhérent doit être à jour de sa cotisation.

Application au cas

En l'espèce, la réponse du dirigeant du syndicat est fautive. Lambert Lokdu pourra se retirer à tout moment à condition d'être à jour de la cotisation en cours.

EXERCICE 3 – CARACTÉRISTIQUES ET PRÉROGATIVES D'UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ BRINK'S EVOLUTION

1. Indiquez le tribunal compétent pour accueillir la demande des deux syndicats CFTD et CFTC.

Méthodologie

Lorsque vous traitez une question portant sur la compétence d'un tribunal, vous devez envisager à la fois sa compétence territoriale et sa compétence d'attribution, même si l'application à la situation pratique ne pourra pas se faire, faute d'informations suffisantes.

Principes juridiques

En droit social, le conseil de prud'hommes est compétent pour les litiges individuels entre le salarié et son employeur portant sur l'exécution du contrat de travail. Dans les autres cas, la compétence est celle du tribunal de droit commun, le tribunal judiciaire. La compétence territoriale dépend du domicile du défendeur.

Application au cas

En l'espèce, la demande est faite par deux syndicats concernant les résultats des élections professionnelles et la reconnaissance de la représentativité d'un syndicat. Le tribunal compétent sera le tribunal judiciaire dans le ressort duquel se trouve le siège du syndicat ou le siège social de l'entreprise.

2. Analysez les motifs des demandes faites par les deux syndicats CFTD et CFTC.

Attention

Vous devez prendre le temps d'identifier les demandes faites, afin de pouvoir en identifier les motifs.

La question porte ici sur les effets de la représentativité, qui sont les prérogatives qu'un syndicat représentatif peut exercer par opposition à celles d'un syndicat non représentatif.

Principes juridiques

Les syndicats représentatifs ont des prérogatives différentes de celles des syndicats non représentatifs. Ils ont la possibilité de créer une section syndicale au sein de l'entreprise, qui sera animée par un délégué syndical. Le syndicat non représentatif, mais existant depuis 2 ans, pourra également créer une telle section, mais elle ne pourra être animée que par un représentant syndical disposant d'un crédit d'heures moins important.

Le représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés est le DS, qui est alors membre de droit. De plus, le premier tour des élections professionnelles est réservé aux syndicats représentatifs ou à ceux existant depuis au moins 2 ans et respectant des valeurs républicaines et d'indépendance.

Application au cas

En l'espèce, les deux syndicats contestent la représentativité de la fédération nationale des chauffeurs routiers au sein de la société Brink's Evolution. Cette contestation a pour effet de retirer le droit de ce syndicat à nommer un DS réservé aux syndicats représentatifs, ainsi qu'un représentant syndical au sein du CSE, qui n'est autre que le DS lui-même.

De plus, seules les organisations représentatives ou celles existant depuis plus de 2 ans peuvent présenter une liste au 1^{er} tour des élections, donc la remise en cause de la représentativité peut remettre en cause l'élection des représentants du personnel concernés.

Le dirigeant a raison d'attendre le résultat de ce recours, car la négociation collective est réservée aux OSR. Il doit donc attendre que ce litige soit tranché, afin de savoir qui il doit convoquer pour participer à ces négociations.

3. Vérifiez la représentativité de la Fédération nationale des chauffeurs routiers.

Principes juridiques

La loi a fixé 7 critères de représentativité, qui sont des critères cumulatifs et parmi lesquels on trouve notamment les résultats au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière.

Application au cas

En l'espèce, on ne sait pas si ce syndicat a déjà participé à des élections professionnelles au sein de cette entreprise. Si ce n'est pas le cas, il ne peut être reconnu comme représentatif, car il ne répond alors pas au critère de l'audience.

En l'espèce, le critère contesté est celui de l'indépendance. Cependant, il ne peut être retenu ici car l'indépendance s'applique à l'égard de l'employeur et non d'une confédération. Il faut ensuite respecter le principe de transparence financière, ce qui n'a pas de lien avec la possibilité de recevoir des subventions. Ici, ce syndicat reçoit des cotisations, dont le juge devra apprécier l'importance par rapport au nombre total de salariés, pour vérifier ce critère de représentativité.

On peut conclure, à partir de ces éléments, que la fédération nationale des chauffeurs

routiers est représentative et que la demande de ces deux syndicats sera rejetée.

Cas de synthèse

CONSTITUTION ET PRÉROGATIVES D'UN NOUVEAU SYNDICAT AU SEIN DE LA SARL BATDUR

1. **Présentez à Bernard et Yvan les différentes modalités à suivre pour constituer leur syndicat.**

Principes juridiques

Pour créer un syndicat professionnel, il faut respecter des conditions de fond et de forme :

- les conditions de fond : être au moins deux personnes, avoir la capacité, être salariés, exercer la même profession ou une profession similaire, avoir pour objet la défense des droits et intérêts de personnes visées par les statuts ;
- les conditions de forme : rédiger et adopter des statuts en AG, déposer une déclaration auprès de la mairie.

Application au cas

En l'espèce, Yvan et Bernard respectent bien les conditions de fond pour créer ce syndicat professionnel, puisque leur objectif est la défense des droits et des intérêts des salariés de leur entreprise. Il leur restera à respecter les conditions de forme précitées pour que leur syndicat puisse exister.

Attention

Le fait de ne pas respecter les conditions de forme n'entraîne pas la nullité du syndicat professionnel. Il existera tout de même, mais n'aura pas la personnalité juridique.

2. **Vérifiez la validité des actes souhaités par Yvan.**

Principes juridiques

Un syndicat correctement constitué a la personnalité juridique. Il est donc titulaire de droits et d'obligations.

Il a des droits patrimoniaux, de contracter, d'ester en justice, de contrôler les adhésions, de percevoir des cotisations et de sanctionner les adhérents. Le non-respect de ses obligations peut être source d'engagement de sa responsabilité.

Le contrôle des adhésions n'est possible que dans les conditions prévues par les statuts et sous réserve de critères discriminatoires.

Application au cas

En l'espèce, si ce syndicat est correctement constitué, il pourra recruter un secrétaire car il aura la capacité pour signer des contrats (donc un contrat de travail). Il pourra également recevoir des dons (droits patrimoniaux) et limiter les adhésions à certains salariés, car l'ancienneté est un motif objectif non discriminatoire.

Les actes souhaités par Yvan seront donc valables.

3. Analysez le comportement de M Terrot pour en déduire les conséquences juridiques.

Méthodologie

Vous devez prendre le temps d'identifier les différentes décisions prises par M. Terrot, afin d'en vérifier la validité une par une et non de façon globale.

De plus, la question évoque également les « conséquences juridiques ». Vous devez donc vous prononcer sur les effets des décisions prises par M. Terrot au regard de leur validité, que vous aurez préalablement évaluée.

Principes juridiques

L'employeur ne peut tenir compte du fait qu'un salarié soit syndiqué pour justifier des décisions différentes de celles prises pour les autres salariés. À défaut, il s'agit d'une décision discriminatoire, qui sera annulée et pourra engager la responsabilité pénale du dirigeant. De plus, l'exercice de sa liberté syndicale ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire, car elle porterait atteinte à cette liberté fondamentale.

Tout syndicat représentatif ou existant depuis au moins 2 ans a la possibilité de créer une section syndicale au sein de l'entreprise pour représenter ses intérêts. Cette section disposera de plusieurs moyens d'action, comme un local uniquement dans les entreprises de 200 salariés et plus, la possibilité de désigner un DS ou un représentant syndical, la diffusion de tracts syndicaux et des crédits d'heures pour exercer ces missions et préparer la négociation collective.

D'après l'article L.2146-1 du Code du travail (Document 1), le fait d'empêcher l'exercice du droit syndical est sanctionné pénalement dans le cadre du délit d'entrave (1 an de prison et 3 750 € d'amende).

Application au cas

Attention

Vous devez distinguer les deux catégories de décisions prises par M. Terrot, qui concernent les droits de l'organisation syndicale et ceux du salarié syndiqué ou représentant de ce syndicat.

En l'espèce, il faut analyser tout d'abord le refus de M. Terrot concernant les demandes faites par Bernard de pouvoir disposer d'un local et d'un espace sur le panneau d'affichage. Ces deux moyens ne concernent que les organisations syndicales ayant créé une section syndicale au sein de l'entreprise. Or, pour cela, le syndicat doit être représentatif ou exister depuis au moins 2 ans. Le syndicat de Bernard ne répond pas à ces conditions puisqu'il vient juste d'être créé. M. Terrot peut donc lui refuser ces demandes, même si sa justification « doit faire ses preuves » n'est pas valable, car seule la condition d'ancienneté suffit.

Ensuite, il faut analyser la sanction prise à l'encontre de Bernard. On peut considérer qu'agissant en dehors de son temps de travail, Bernard n'a pas commis de faute qui puisse être sanctionnée par son employeur. On peut considérer que la sanction est disproportionnée et porte atteinte à la liberté syndicale du salarié.

4. Conseillez au mieux Bernard pour lui permettre de représenter efficacement son syndicat.

Méthodologie

Vous devez commencer par analyser l'arrêt donné dans la base documentaire et en donner les principaux éléments dans votre règle juridique, avant de compléter avec vos connaissances.

Principes juridiques

D'après l'arrêt de la Cour de cassation du 14 mars 2018 n° 17-21434, seul un syndicat représentatif peut nommer un délégué syndical et un représentant syndical au sein du CSE. Le syndicat non représentatif peut nommer un représentant de la section syndicale et uniquement à condition d'avoir créé une telle section au sein de l'entreprise.

La condition de l'ancienneté de 2 ans est une condition de représentativité liée à l'acquisition de la personnalité juridique par le syndicat. Si le syndicat perd cette personnalité, alors il perd également son ancienneté. D'après cet arrêt, le fait de modifier les statuts ne lui fait pas perdre sa personnalité juridique.

Seul un syndicat représentatif peut désigner un DS et un représentant syndical au sein du CSE. Un syndicat non représentatif pourra désigner un représentant de la section syndicale. Ce dernier bénéficiera de 4 heures par mois de délégation pour exercer son mandat.

Application au cas

Avant d'être nommé DS, Bernard devra attendre que son syndicat soit reconnu comme représentatif et ait notamment obtenu le nombre de suffrages nécessaires au 1er tour des dernières élections professionnelles.

Il pourra entre-temps être nommé représentant de la section syndicale, mais uniquement lorsque son syndicat aura 2 années d'ancienneté.