

SECTION SYNDICALE

Un syndicat peut, sous certaines conditions, créer une section syndicale dans une entreprise. Elle vise à assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres et regroupe les salariés adhérents d'une même organisation syndicale.

Une section syndicale peut être créée par les syndicats suivants :

- Syndicat représentatif dans l'entreprise ou au niveau d'un établissement ;
- Syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- Syndicat non représentatif qui remplit l'ensemble des conditions suivantes :
 - o répond aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
 - o légalement constitué depuis au moins 2 ans ;
 - o couvre le champ professionnel et géographique de l'entreprise ;
 - o répond au critère de transparence financière.

Un syndicat peut créer une section syndicale dans l'entreprise s'il compte au moins 2 adhérents.

Chaque section syndicale peut réunir ses adhérents 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise.

Les réunions ont lieu en dehors des locaux de travail (dans le local syndical par exemple). Elles ont également lieu en dehors du temps de travail des participants.

Un accord avec l'employeur détermine les conditions de la tenue de ces réunions.

La section syndicale est représentée par le délégué syndical lorsque le syndicat est représentatif dans l'entreprise.

Elle est représentée par le représentant de la section syndicale lorsque le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise.

REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

La désignation d'un représentant de section syndicale n'est possible que si un syndicat non représentatif dans l'entreprise a créé une section syndicale.

Le représentant de la section syndicale :

- représente son syndicat auprès de l'employeur ;
- assure le lien entre les salariés et le syndicat ;
- anime la section syndicale constituée par ce syndicat ;
- assure la défense des salariés.

Il peut notamment formuler des propositions, des revendications ou des réclamations mais ne peut pas négocier d'accords collectifs avec l'employeur, contrairement au délégué syndical.

Le salarié candidat aux fonctions de représentant de la section syndicale doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;

- Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seul un membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique peut être désigné comme représentant de la section syndicale.

Dans cette hypothèse, il ne dispose pas de crédit d'heures de délégation. Il utilise le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de représentant du personnel au CSE pour exercer ses missions.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, tout salarié peut être désigné comme représentant de la section syndicale.

Dans cette hypothèse, il bénéficie d'au moins 4 heures de délégation par mois pour se consacrer à ses fonctions. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et sont payées avec le salaire habituel.

Le mandat du représentant de la section syndicale s'achève automatiquement à la fin des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation. Le mandat peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

- Retrait du mandat par le syndicat ;
- Démission de son mandat ;
- Rupture du contrat de travail.

Le représentant de la section syndicale est un salarié protégé. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de représentant de la section syndicale.

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat et jusqu'à 12 mois après le mandat, sous réserve qu'il ait exercé ses fonctions pendant au moins un an.

DELEGUE SYNDICAL

Lorsqu'un syndicat est représentatif dans l'entreprise, il peut désigner un délégué syndical.

Le délégué syndical :

- assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient ;
- anime la section syndicale ;
- représente son syndicat auprès de l'employeur ;
- assure la défense des salariés.

Il peut formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Chaque année, le délégué syndical négocie avec l'employeur notamment sur les sujets suivants :

- Salaires, durée et organisation du temps de travail ;
- Objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;



- Mesures concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'employeur doit aussi engager chaque année, en l'absence d'accord existant, une négociation avec le délégué syndical sur les sujets suivants :

- Épargne salariale (intéressement ou plan d'épargne) ;
- Conditions de mise en place d'un régime de prévoyance maladie ;
- Droit d'expression des salariés.

L'employeur et les syndicats peuvent également à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent.

Le salarié candidat aux fonctions de délégué syndical doit répondre aux 3 conditions suivantes :

- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Travailler dans l'entreprise depuis 1 an minimum (ou depuis 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement) ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité concernant ses droits civiques.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, seul un membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique peut être désigné comme délégué syndical.

Dans cette hypothèse, il ne dispose pas de crédit d'heures de délégation. Il utilise le crédit d'heures dont il bénéficie au titre de son mandat de représentant du personnel au CSE pour exercer ses missions.

Dans les entreprises de 50 à 499 salariés, seuls les candidats aux élections professionnels qui ont obtenu à titre personnel et dans leur collège au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CSE peuvent être désignés comme délégué syndical.

Dans cet hypothèse, il dispose d'un crédit d'heures de délégation, dont le nombre dépend de la taille de l'entreprise, pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions :

- Entreprise de 50 à 150 salariés : 12 heures de délégation par mois ;
- Entreprise de 151 à 499 salariés : 18 heures de délégation par mois.

Ce temps est considéré comme du temps de travail.

Le mandat du délégué syndical s'achève automatiquement à la fin des premières élections professionnelles qui suivent sa désignation. Le mandat peut aussi prendre fin dans les cas suivants :

- Si l'effectif de l'entreprise descend durablement en dessous de 50 salariés. Dans ce cas, soit un accord est négocié entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives, soit la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités prend une décision après vérification en l'absence d'accord ;
- Retrait du mandat par le syndicat ;
- Démission de son mandat ;
- Rupture du contrat de travail.

Le délégué syndical est un salarié protégé. Son licenciement ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. Le statut de salarié protégé permet de s'assurer que le licenciement du salarié n'a pas de lien avec ses fonctions de délégué syndical.

La protection est applicable pendant toute la durée du mandat et jusqu'à 6 ou 12 mois après le mandat, en fonction de la taille de l'entreprise.

Cette fiche est fournie à titre informatif et ne constitue en aucun cas un avis juridique. En cas de questions spécifiques ou de litiges, il est recommandé de solliciter directement l'UNECATEF ou de consulter un avocat spécialisé en droit du travail et/ou en droit du sport.

