

Fiche 16 :

La représentation collective

La représentation collective des salariés est un pilier du droit social, visant à assurer la défense des intérêts des employés et le dialogue social au sein de l'entreprise. Elle se matérialise par des protections spécifiques pour les représentants du personnel, l'existence de la représentation syndicale et la mise en place d'instances élues comme le Comité Social et Économique (CSE).

Les protections applicables à tous les mandats	
Moyens d'action des représentants du personnel	• Liberté de déplacement : Les RP peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pour prendre contact avec les salariés. L'employeur ne peut interdire ces échanges que s'ils entraînent une gêne excessive pour le travail. • Crédit d'heures de délégation : - Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif et ne peuvent pas entraîner une perte de salaire. - Le Représentant du personnel décide librement de l'utilisation de ces heures. - Si l'employeur estime qu'il y a une utilisation personnelle ou abusive de ces heures, il peut saisir le Conseil de prud'hommes (CPH) afin d'en réclamer le remboursement.
Protection contre les discriminations et délit d'entrave	• Protection contre les discriminations - Toute discrimination fondée sur la détention d'un mandat de RP est prohibée. - Si un RP n'est pas rémunéré normalement ou ne bénéficie pas d'une évolution de carrière à cause de son mandat, l'employeur peut être condamné pénalement pour discrimination (peine allant jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende). Prévention : Les représentant du personnel peuvent solliciter un entretien individuel avec l'employeur en début et en fin de mandat : - Le premier entretien vise à mener une réflexion sur les évolutions de poste et de rémunérations. - Le second permet de faire un bilan des compétences acquises grâce au mandat et d'en tenir compte dans les fonctions du salarié. • Délit d'entrave Le non-respect des règles applicables aux RP est sanctionné par le délit d'entrave. • Cas et sanctions - Empêchement de la constitution des RP (ex: non-organisation des élections du CSE) : 1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende. - Empêchement des RP d'effectuer leurs missions normalement : 7 500 € d'amende.
Licenciement d'un représentant du personnel	• Champ d'application de la protection - Représentants du personnel (titulaires ou suppléants). - Salariés ayant demandé l'élection du CSE lorsque l'employeur ne l'a pas mise en place. - Candidats non élus au CSE. - Salariés ayant négocié un accord collectif en l'absence de Délégué Syndical (DS). - Conseillers prud'hommaux. - Médecins du travail. • Durée de la protection La protection se prolonge au-delà du mandat : - Membres du CSE : 6 mois après la fin du mandat. - Délégués Syndicaux (DS) / Représentants de la Section Syndicale (RSS) : 12 mois après la fin du mandat.

	• Contenu de la protection L'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé (licenciement, rupture de CDD, rupture conventionnelle...). - Recours en cas de respect de la procédure La partie mécontente peut contester la décision administrative (autorisation ou refus d'autorisation de licencier) dans un délai de 2 mois suivant la décision de la DREETS. • Types de recours - Recours gracieux devant la DREETS. - Recours hiérarchique devant le ministre du travail. - Recours contentieux devant le tribunal administratif. • Conséquences des recours : - Si l'employeur demande l'annulation d'un refus d'autorisation et que le recours aboutit, il pourra licencier le salarié. - Si le salarié demande l'annulation d'une autorisation de licencier et que le recours aboutit, le licenciement est annulé avec droit à réparation du préjudice : - o Le salarié est réintégré à son poste et perçoit les salaires dus entre son départ et sa réintégration. - o S'il ne souhaite pas être réintégré, il perçoit les salaires dus entre son départ et les 2 mois qui suivent l'annulation, en plus des indemnités de licenciement. • Recours en cas de non-respect de la procédure Un licenciement effectué sans avoir suivi la procédure spécifique (notamment sans autorisation de la DREETS) ou malgré un refus d'autorisation de la DREETS est NUL. Le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes (CPH). L'employeur sera condamné à : - o Réintégrer le salarié et verser tous les salaires depuis son licenciement, plus au moins 6 mois de salaire au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse avec atteinte à une liberté fondamentale. - o S'il ne le réintègre pas, verser au moins 6 mois de salaire de dommages et intérêts, plus tous les salaires dus depuis le licenciement jusqu'à la fin de la période de protection. Le non-respect de la procédure peut également être qualifié de délit d'entrave, exposant l'employeur à des sanctions pénales.
--	---

La représentation syndicale des salariés	
Constitution d'un syndicat	• Un syndicat est un groupement doté de la personnalité juridique qui représente et défend les intérêts des salariés. • La liberté syndicale est une valeur constitutionnelle : toute restriction à la création d'un syndicat est interdite. • Un syndicat peut être dissous si son comportement est contraire à l'ordre public. • Les statuts précisent les modalités de fonctionnement (règles de direction, d'organisation, etc.) et leur élaboration est libre. • Les statuts sont déposés à la mairie dont dépend le syndicat. La mairie adresse un exemplaire au Procureur de la République, conférant ainsi la personnalité morale au syndicat
Notion de représentativité syndicale	La représentativité confère au syndicat des droits importants (négociation collective, présentation aux élections professionnelles). Elle repose sur 7 critères cumulatifs : 1. Respect des valeurs républicaines : Le syndicat ne doit pas porter atteinte aux principes à valeur constitutionnelle. 2. Indépendance : Le syndicat doit agir pour lui-même et ne pas être dépendant d'une autre entité (sauf de l'employeur si cela est précisé dans le cas où il agit pour son propre compte et non pour l'organisation syndicale dont il dépend). 3. Transparence financière : Le syndicat doit tenir une comptabilité régulière. 4. Ancienneté : Le syndicat doit avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans le niveau observé (entreprise, branche, national interprofessionnel). 5. Audience : Mesurée lors des élections professionnelles :

	○ Au premier tour des élections du CSE : au moins 10% des suffrages exprimés au niveau de l'entreprise. ○ Pour les niveaux supérieurs (branche, national) : au moins 8% des suffrages.
	6. Influence : Justifiée par une activité effective (ex: participation aux réunions, négociations).
	7. Effectifs d'adhérents et cotisations : Reflète la capacité du syndicat à mobiliser et à générer des ressources propres.

	Hypothèse de constitution	Effectif inférieur à 50 salariés	Effectif d'au moins 50 salariés
Représentation syndicale au sein de l'entreprise	Syndicat est représentatif dans l'entreprise	La section peut attribuer les fonctions de DS à un membre du CSE	La section peut désigner un/ plusieurs DS (nombre déterminé selon l'effectif)
	Existe depuis au moins 2 ans, conforme aux valeurs républicaines, indépendant et son champ professionnel couvre l'entreprise ou l'établissement concerné	La section peut attribuer les fonctions de RSS à un membre du CSE	La section peut désigner un RSS
	Affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel		

Délégué Syndical (DS) et Représentant de la section syndicale (RSS)		
	DS	RSS
Conditions de fonds syndicat	A une section syndicale dans l'entreprise. Est représentatif dans l'entreprise. Effectif d'au moins 50 salariés (sauf si membre du CSE, cas particuliers pour petites entreprises).	A une section syndicale dans l'entreprise. N'est représentatif dans l'entreprise. Effectif d'au moins 50 salariés (sauf si membre du CSE, cas particuliers pour petites entreprises).
Conditions de forme Syndicat	Le syndicat notifie à l'employeur la nomination par LRAR. Notifie la nomination à la DREETS. Les contestations relatives à ces nominations sont portées devant le Tribunal Judiciaire (TJ) dans un délai de 15 jours	
Conditions de fond relatives à la personne	- Au moins 18 ans. - Ne pas être déchu de ses droits civiques. - Ne pas faire partie de l'entourage du chef d'entreprise. - Moins de 50 salariés : être élu au CSE. - Au moins 50 salariés : figurer sur une liste de candidats au 1er tour de l'élection du CSE.	- Au moins 18 ans. - Ne pas être déchu de ses droits civiques. - Ne pas faire partie de l'entourage du chef d'entreprise. - Moins de 50 salariés : être élu au CSE.

	Rôle	Section syndicale	DS	RSS
Missions et moyens d'action des instances syndicales dans l'entreprise	Missions	- Assure présence syndicale - Condition pour désigner DS/RSS	- Représente son syndicat et anime la section syndicale - Formule des propositions et revendications - - négocie les accords collectifs avec l'employeur	- Représente son syndicat et anime la section syndicale - Formule des propositions et des revendications
	Moyens d'action	- Réunion dans l'entreprise - panneau ou local (si certain effectif) - Diffusion tracts (heures entrée et sortie, intranet ...) - Si effectif atteint 500 et 1 000 : heures de délégation (HD) de 12 et 18h/ an	- HD : entre 12 et 24/mois, déplacements possibles - rencontre salariés (sans gêner leur travail) - Congé annuel pour formation économique et sociale	- HD : au moins 4/mois, déplacements possibles - rencontre salariés (sans gêner leur travail) - Congé annuel pour formation économique et sociale

Représentation syndicale à l'extérieur de l'entreprise : Le défenseur Syndical	• Rôle : Chargés d'assister et de représenter les salariés engagés dans un contentieux devant le CPH ou la Cour d'Appel. • Conditions : Avoir au moins 18 ans et jouir de ses droits civiques. Être inscrit sur une liste de Défenseurs Syndicaux (DF) tenue par la DREETS. • Liste : Renouvelable tous les 4 ans, constituée par la DREETS, le CPH et la Cour d'Appel. • Nomination : Nommés par les organisations patronales et les syndicats représentatifs. • Exercice : Exercent de manière bénévole, mais doivent respecter une obligation de confidentialité. • Heures de délégation : Si l'entreprise compte plus de 11 salariés, les défenseurs syndicaux bénéficient de 10h/mois d'heures de délégation, payées par l'employeur puis remboursées par l'État.
--	---

Représentation élue des salariés, le CSE	
Le CSE est l'instance unique de représentation du personnel, fusionnant les anciennes instances (Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise, CHSCT).	
Obligation et Calcul de l'Effectif	• Obligation : Le CSE est obligatoire dans toutes les entreprises dont l'effectif a atteint les 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. • Calcul de l'effectif : • CDI : Calculé au prorata de sa présence sur l'exercice. • CDD : Calculé au prorata de sa présence sur l'exercice, sauf s'il est remplaçant. • Contrat de Travail Temporaire (CTT) : Pris en compte dans l'entreprise de travail temporaire (ETT) jusqu'à un an, puis dans l'entreprise utilisatrice. • Alternants (contrats d'apprentissage et de professionnalisation) : Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif pour la mise en place du CSE.
Conditions Générales des Élections du CSE	• Composition : L'employeur, une délégation élue du personnel (titulaires et suppléants) et un représentant de chaque syndicat représentatif (avec voix consultative). • Mise en place des élections : • Peut être demandée par tout salarié. L'employeur doit la mettre en place le mois qui suit cette demande. • Relève de la responsabilité de l'employeur (le non-respect constitue un délit d'entrave). • Durée du mandat : 4 ans. • Une convention ou un accord collectif peut abaisser cette durée jusqu'à 2 ans. • Pas plus de 3 mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou de 300 salariés si le protocole d'accord préélectoral (PAP) le prévoit. Électeurs : Au moins 16 ans, 3 mois d'ancienneté, non déchus ni interdits de leurs droits civiques.

Conseil d'Entreprise	Définition : Possibilité de doter l'entreprise d'un Conseil d'entreprise en lieu et place du CSE. • Mise en place : - En présence de DS : mis en place par un accord collectif majoritaire. - En l'absence de DS : mis en place par un accord de branche étendu. • Compétences : Détient les attributions du CSE, et est également compétent pour négocier et conclure des accords collectifs dans l'entreprise. • Composition : Élus du personnel et DS nommés dans l'entreprise. • Droit de veto : Le Conseil d'entreprise peut avoir un réel droit de veto sur une liste de domaines fixés par l'accord collectif.
La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	• Rôle : Instance spécialisée dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, héritière de l'ancien Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). • Cas où elle est obligatoire : ○ Entreprises d'au moins 300 salariés. ○ Installations classées sensibles d'au moins 50 salariés. ○ Entreprises non classées dans les deux premiers cas, mais pour lesquelles la DREETS estime qu'une CSSCT doit être créée. • Fonctionnement : Fait partie du CSE et est dotée des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. • Composition : Au moins 3 membres désignés par le CSE parmi ses membres. La durée du mandat des membres de la CSSCT est égale à celle du mandat des membres du CSE.

Année, Dossier, Question	Énoncé complet	Documents	Corrigé
2012 Dossier 2 Q2.3	Contexte : La société MARKTEL souhaite étendre le recours aux heures supplémentaires. Un accord est sur le point d'aboutir. Les organisations syndicales représentatives qui envisagent de le signer ont obtenu 24 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. Question : Sous quelles conditions l'accord d'entreprise sera-t-il validé ? Aucun document spécifique		Règles de droit : Pour être valable, un accord d'entreprise doit recueillir la signature d'un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans l'entreprise ayant obtenu ensemble plus de 50 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles. À défaut de signature majoritaire, l'accord collectif d'entreprise peut néanmoins être valablement adopté par référendum organisé dans l'entreprise, à condition que l'accord collectif d'entreprise ait été au préalable signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs totalisant plus de 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Application : L'accord conclu par des organisations syndicales ayant obtenu 24 % des suffrages exprimés. Ce pourcentage est insuffisant pour valider l'accord car inférieur aux 30% requis pour un référendum et aux 50% pour une validation directe.
2013 Dossier 2 Q2.4	Contexte : Dans la société de transports PIERREMOZ, M. Gabriel, chef du service des procédures d'appels d'offres à la direction commerciale, a notifié le 31 mai dernier au service du personnel son départ volontaire à la retraite le 30 novembre 2013. Le contrat de travail de M. Gabriel comporte une clause de non-concurrence. Question : Comment la protection légale des représentants du personnel est-elle organisée (bénéficiaires, durée et modalités) ? Annexes A et B sur la situation de M. Gabriel		Règles de droit : La protection légale des représentants du personnel concerne : Bénéficiaires : Représentants du personnel titulaires ou suppléants, salariés ayant demandé l'élection du CSE lorsque l'employeur ne l'a pas mise en place, candidats non élus au CSE, salariés ayant négocié un accord collectif en l'absence de DS, conseillers prud'homaux, médecins du travail. Durée : La protection se prolonge au-delà du mandat : membres du CSE (6 mois après la fin du mandat), délégués syndicaux/RSS (12 mois après la fin du mandat). Modalités : L'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de rompre le contrat de travail d'un salarié protégé. Un licenciement sans autorisation est nul.
2014 Dossier 2 Q2.1	Contexte : Dans le secteur de la restauration collective sous contrat, un accord de branche a été conclu entre deux syndicats représentant à eux deux 32 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Un troisième syndicat s'oppose à cet accord. Il a obtenu 11 % des suffrages exprimés. La société Breizhappétit n'est affiliée à aucun syndicat. Question : Le troisième syndicat verra-t-il son opposition couronnée de succès ? Aucun document spécifique		Règles de droit : Pour être valide, la convention de branche ou l'accord professionnel doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience à ce niveau, au moins 30% des SE en faveur d'organisation reconnues représentatives et ne pas avoir fait l'objet d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections. Application : Le syndicat RestoNord et RestoSud représente 32% des SE et RestoCentre 10 %. Les conditions de validité de l'accord de branche sont respectées car 32% > 30% et RestoCentre (10%) n'a pas la majorité pour s'opposer.
2016 Dossier 4 Q8	Contexte : Dans la société Tellrup SAS (scierie), lors des élections des délégués du personnel et des représentants de salariés au comité d'entreprise en juin 2014, quatre syndicats ont présenté des candidats. Le syndicat Construction et Bois des Vosges (CBV) a obtenu près de 48 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections au comité d'entreprise. L'appel à la grève a été lancé par deux syndicats : la Confédération Générale de la Scierie (CGS) et Ouvrière-Vosges (O-Vosges). Chaque		Règles de droit : L'usage normal du droit de grève concerne la cessation collective, totale et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles préalablement présentées à l'employeur. Application : Le compte rendu de l'entrevue entre Monsieur Zitouni et l'employeur, donné aux collègues de production débouche sur une cessation complète et concertée du travail, et ce même si les syndicats ne sont pas associés au mouvement. Le mouvement rassemble dès le début 53 personnes : il est collectif. La grève provenant notamment du

	atelier, à tour de rôle, a arrêté le travail une heure par jour jusqu'à obtenir satisfaction. Question : L'action mise en place par la CGS et O-Vosges vous semble-t-elle licite ? Aucun document spécifique	fait que les salariés avaient déjà dans le passé cherché à alerter l'employeur sur les problèmes de sécurité indique qu'il y a bien eu des revendications professionnelles préalablement présentées à l'employeur. Ce mouvement est licite et peut être qualifié de grève.
2016 Dossier 4 Q9	Contexte : Suite à la question précédente, la CBV, opposée à cette grève, a vu certains de ses adhérents relever l'identité des grévistes et remettre cette liste à la direction de la société. O-Vosges considère que la CBV n'est plus représentative aujourd'hui. Question : La CBV a-t-elle pu perdre sa représentativité ? Aucun document spécifique	Règles de droit : Un syndicat doit remplir 7 critères cumulatifs pour être représentatif : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté d'au moins deux ans, audience, influence, effectifs d'adhérents et cotisations. Application : C'est la question de l'indépendance qui se pose ici. La CFDT CBV a eu un comportement ambigu durant la dernière grève : le syndicat était opposé à la grève, certains de ses membres ont fourni la liste des grévistes à la direction. Cet élément donne à penser que le syndicat est très lié à la direction et qu'il manque d'indépendance pour être jugé encore représentatif. La CFDT CBV a pu perdre sa représentativité lors de ces événements.
2017 Dossier 1 Q1	Contexte : La SELAS Lab'Vienne emploie une soixantaine de salariés. Lors des dernières élections des représentants élus du personnel de l'entreprise en 2014, deux syndicats ont été reconnus représentatifs : Force Ouvrière, Fédération Santé Privée et CFDT, Fédération Santé Sociaux. La semaine dernière, Madame Carbet a été informée oralement par Madame Ars, tout récemment embauchée dans l'entreprise, qu'elle avait été désignée comme déléguée syndicale de l'entreprise par le syndicat Force Ouvrière, Fédération Santé Privée. Question : La désignation de Madame Ars est-elle valable sur le fond et sur la forme ? Aucun document spécifique	Règles de droit : Pour être désigné délégué syndical, le salarié doit : être désigné par un syndicat représentatif, avoir 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis un an minimum, n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques, avoir recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections au CE, ou de la DUP ou des DP. L'employeur doit être informé formellement (LR/AR) de la désignation d'un DS. Application : Madame Ars ne peut pas justifier de l'ancienneté nécessaire et les élections ayant eu lieu en 2014, elle n'a pas pu être candidate. En outre, la désignation de Madame Ars est irrégulière en la forme, puisque l'employeur n'a été informé que verbalement. Madame Ars ne remplit pas les conditions pour être désignée DS.
2017 Dossier 1 Q2	Contexte : Suite à la question précédente. Question : Comment Madame Carbet peut-elle contester cette désignation ? Aucun document spécifique	Règles de droit : La désignation d'un DS, irrégulière sur le fond et sur la forme, peut être contestée par l'employeur. La contestation doit être portée devant le Tribunal d'instance, dans les 15 jours de la connaissance de cette désignation par l'employeur. Application : Madame Carbet peut donc contester la désignation de Madame Ars devant le Tribunal d'instance.
2020 Dossier 2 Q2.3	Contexte : Dans la société I.P.O., la société a été avisée que un usage d'entreprise mis en place chez TRIFORTREE selon lequel les salariés bénéficiaient tous d'une sixième semaine de congés payés annuels. Léa Cappelle affirme avoir déjà régulièrement dénoncé cet usage en informant individuellement chaque salarié et en ayant laissé un délai de prévenance conséquent pour débattre avec les salariés sur ce point. La société TRIFORTREE n'a pas de représentants du personnel. Cette situation n'est pas imputable à l'employeur car elle résulte d'un défaut de candidat démontré par un procès-verbal de carence établi par Léa Cappelle.	Règles de droit : La dénonciation d'un usage suppose, en plus de l'information individuelle des salariés concernés et du respect d'un délai de prévenance, d'informer les représentants du personnel. Le non-respect par l'employeur de l'une des trois formalités entraîne le maintien de l'usage. Selon l'arrêt du 16 novembre 2005, en l'absence de représentants du personnel, la non-information des représentants du personnel n'est pas sanctionnée, sauf si cette absence résulte d'une faute ou d'une négligence de l'employeur. Application : La société TRIFORTREE n'a pas de représentants du personnel. Cette situation n'est pas imputable à l'employeur car elle résulte d'un défaut de candidat démontré par un procès-verbal de carence. Les salariés concernés ont été informés individuellement et un délai de prévenance a été

	Question : Indiquer en vous appuyant sur la jurisprudence présentée dans la base documentaire (document 4) si l'usage mis en œuvre chez TRIFORTREE a été correctement dénoncé par Léa Cappelle. Document 4 : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 16 novembre 2005	respecté. La dénonciation de cet usage par Léa Cappelle est donc valable.
2021 Dossier 2 Q2.1	Contexte : La société Mancel (100 salariés) souhaite mettre en place un aménagement du temps de travail. Dans l'entreprise, trois syndicats sont représentés : la CGT (qui a recueilli 62 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles), la CFDT (21 %), et un syndicat local non confédéré, le SMD (17 %). Karim Zaoui s'inquiète de l'issue des négociations dans la mesure où le délégué syndical de la CGT a déclaré qu'il ne signerait pas cet accord. Question : Déterminez si, à défaut de signature du délégué syndical de la CGT, l'accord peut néanmoins être valablement conclu. Aucun document spécifique	Règles de droit : Pour être valable, un accord d'entreprise doit recueillir la signature d'un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs dans l'entreprise ayant obtenu ensemble plus de 50 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles. À défaut de signature majoritaire, l'accord collectif d'entreprise peut néanmoins être valablement adopté par référendum organisé dans l'entreprise, à condition que l'accord ait été signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs totalisant plus de 30 % des suffrages. Application : La CGT représente 62 % des suffrages, la CFDT 21 % et le SMD 17 %. À défaut de signature de la CGT, l'accord pourrait être valablement approuvé par référendum si les deux autres syndicats le signent, puisqu'ensemble ils représentent plus de 30 % des suffrages (38%) et sous réserve qu'ils ne s'y opposent pas.
2022 Dossier 2 Q2.1	Contexte : Dans l'entreprise "La Maison Moderne" (840 salariés), monsieur Thioul doit conduire une négociation collective avec les délégués syndicaux. Les négociations vont bientôt commencer et monsieur Thioul doit convoquer les délégués CFDT et UNSA. Il a reçu un courrier lui annonçant la participation d'un nouveau syndicat aux négociations. Le syndicat FO Maison Moderne France lui a fait part de la nomination comme déléguée syndicale FO de madame Simon. Le syndicat FO Maison Moderne France est très récent (créé il y a trois ans) mais réunit déjà une cinquantaine d'adhérents, avec des comptes annuels dument établis. La section syndicale créée en 2020 s'est montrée très active. Question : Vérifier que le syndicat FO Maison Moderne France est en droit de participer aux négociations collectives au sein de l'entreprise « La Maison Moderne ». Document 2 : Résultats électoraux entreprise « La Maison Moderne » – FO Maison Moderne France : 11 %	Règles de droit : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative à ce niveau doit être invitée à participer à la négociation collective. Pour être représentative au niveau de l'entreprise, un syndicat doit respecter les sept critères cumulatifs : respect des valeurs républicaines, ancienneté minimale de 2 ans, indépendance vis-à-vis de l'employeur, transparence financière, influence, nombre d'adhérents et cotisations, audience de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections du CSE. Application : Le syndicat FO MAISON MODERNE France couvre le champ professionnel et géographique de l'entreprise depuis plus de deux ans. Les comptes du syndicat sont régulièrement publiés. Il s'est montré très influent et a 50 adhérents. Il bénéficie d'une audience électorale de 11% supérieure à 10 %. Il est représentatif au niveau de cette entreprise et peut participer aux négociations.
2023 Dossier 3 Q3.1	Contexte : Dans l'entreprise Caféthic (600 salariés), Sophie Bailly a été recrutée en février 2023. Elle occupe un poste d'adjointe administrative au siège. Elle est très investie auprès du syndicat Force ouvrière (FO.) dont elle est adhérente. Ce syndicat représentatif disposait d'une section syndicale et d'un délégué syndical en la personne de Félix Bordu, qui est parti à la retraite au mois de mars. Le secrétaire départemental du syndicat FO a informé par courrier Caféthic de la désignation de Sophie Bailly comme déléguée syndicale. Les élections du CSE ont eu lieu en janvier 2022 avec FO : 18,5 %.	Règles de droit : Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un syndicat représentatif doté d'une section syndicale peut désigner un délégué syndical. Le DS désigné doit : être âgé d'au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an, ne faire l'objet d'aucune interdiction, avoir été candidat au 1er tour des élections du CSE et obtenu à titre personnel au moins 10% des suffrages, être indépendant vis-à-vis de l'employeur. Application : L'entreprise Caféthic comporte 600 salariés donc un délégué syndical peut être désigné. Le syndicat FO est bien représentatif (18,5% des suffrages). Sophie Bailly travaille chez Caféthic depuis moins d'un an. De plus, elle n'était pas

	Question : Apprécier la validité de la désignation de Sophie Bailly comme déléguée syndicale FO. Aucun document spécifique	présente lors des dernières élections et n'a donc pas été candidate. Dès lors, elle ne peut pas être désignée DS par le syndicat FO.
2023 Dossier 3 Q3.2	Contexte : Suite à la question précédente. Question : Préciser les modalités d'une éventuelle contestation de la désignation de Sophie Bailly. Aucun document spécifique	Règles de droit : Les litiges relatifs à la contestation de la désignation des DS sont de la compétence du tribunal judiciaire. La saisine peut être effectuée par l'employeur, les syndicats ou toute autre personne intéressée. [La saisine doit être effectuée dans un délai de 15 jours à compter de la notification à l'employeur de la désignation.] Application : L'entreprise, si elle estime que la désignation de Sophie Bailly est irrégulière, peut saisir le tribunal judiciaire pour qu'il statue sur la validité de cette désignation. [La saisine doit intervenir dans les 15 jours de la notification à l'employeur de la désignation].
2024 Dossier 2 Q2.1	Contexte : Dans l'entreprise ARCHIBOT, les effectifs sont stables depuis plusieurs années : 47 salariés à temps plein, et 9 autres salariés à temps partiel équivalant à 3 temps plein. Il n'y a pas de comité économique et social (C.S.E.). Aucun procès-verbal de carence n'a été trouvé dans les archives. Question : Déterminer si, en l'état actuel, Ernest Archibot doit organiser des élections professionnelles pour mettre en place un C.S.E. et, le cas échéant, préciser le risque pénal encouru. Aucun document spécifique	Règles de droit : Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire pour l'employeur que si cet effectif est atteint pendant douze mois consécutifs. Le délit d'entrave est caractérisé par l'entrave à la constitution d'un CSE. La peine principale encourue est de 1 an de prison et de 7 500 euros d'amende. Application : La société ARCHIBOT emploie 47 salariés à temps plein et 9 autres à temps partiel équivalant à trois temps pleins, soit 50 salariés. Le seuil de 11 salariés est largement dépassé et ce depuis plus de 12 mois consécutifs. Aucun PV de carence n'a été établi. L'employeur doit donc organiser des élections professionnelles. Le fait de ne pas organiser des élections est constitutif du délit d'entrave. L'employeur pourrait être condamné.
2024 Dossier 2 Q2.2	Contexte : Suite à la question précédente. Question : Indiquer les étapes à respecter pour organiser ces élections (la méthodologie du cas pratique n'est pas exigée). Aucun document spécifique	Règles de droit : L'organisation des élections se fait en théorie à l'initiative de l'employeur qui doit impérativement respecter plusieurs étapes : Information du personnel et des organisations syndicales de l'organisation des élections, négociation du protocole d'accord préélectoral avec les syndicats, tenue des élections (1er tour au plus tard 90 jours après l'information avec monopole des candidatures syndicales, 2nd tour dans les 15 jours si quorum non atteint avec candidatures libres), proclamation et publicité des résultats. Application : Ernest Archibot doit respecter ces 5 étapes pour organiser les élections du CSE.

apprenez efficacement

FICHES



Des fiches **pour réviser**
efficacement

 Conforme au programme  Économisez du temps