www.cgt-taxis.fr

0,46 € • NOVEMBRE 2024 • N° 836

la cgt TAXIS

LE RÉVEIL

DES COCHERS-CHAUFFEURS

DOSSIER SPÉCIAL

GUIDE

DES BONNES PRATIQUES SYNDICALES

POUR DÉSIGNER

- les délégués syndicaux,
- les délégués centraux,
- les représentants syndicaux au CSE
- et les représentants de la section syndicale

Introduction

Ce guide de pratiques syndicales, à l'usage de l'ensemble des structures de la CGT, est la version actualisée de la 1re édition (2006) qui s'intitulait « Les recommandations/conseils de la CGT pour désigner les délégués syndicaux »

Il prend en compte les modifications juridiques intervenues ces dernières années, notamment la Loi sur la représentativité, la réforme du Code du travail et l'apparition du comité social et économique.

Les différentes désignations ne sont pas que des démarches administratives : plusieurs désignations sont issues des résultats des élections professionnelles dans les entreprises. Toutes les organisations de la CGT doivent s'impliquer dans une démarche de conquête vers les salariés pour gagner la meilleure audience possible.

Les élus et mandatés représentent l'organisation syndicale CGT. Personne n'est propriétaire de son mandat syndical et chaque responsabilité est un bien collectif.

La démarche syndicale et l'image de la CGT sont pour l'essentiel perçues à travers l'activité de ses représentants. Ils sont « la vitrine » de notre organisation.

Nos règles de vie, qui font références, définissent le cadre démocratique dans lequel s'exercent ces désignations.

En respectant ces bonnes pratiques, nous nous garantissons l'efficacité pour faire vivre nos ambitions de transformation sociale et de progrès.

SOMMAIRE

P4

n°I - Règles de vie de la CGT pour les différentes désignations au sein de notre organisation

1. Règles de vie et principes généraux 5
2. Possibles difficultés rencontrées 5
3. Le choix du DS par le syndicat 5
4. Le rôle du DS 5-6

P8

n°II - Les différentes désignations possibles

1. Désignation du DS : entreprises d'au moins 50 salariés 9
2. Désignation d'un représentant syndical au CSE 10
3. Désignation d'un DS central 12
4. Désignation d'un représentant syndical au CSE central 12
5. Désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS) 13

P15

Annexes - modèles de lettres

LE RÉVEIL DES COCHERS-CHAUFFEURS

Organe de la Chambre Syndicale des Cochers-Chauffeurs CGT (fondé en 1884)

Imprimerie Rivet Presse Édition - Rue Claude-Henri Gorceix - 87000 Limoges

Mise en page : La Petite Imprimerie - Le directeur de publication : Claude PROTOIS
Dépôt légal n° 7 - 2000 - ISSN 1760-5180 - N° CPPAP : 1225 S 07479
Éditeur : CSCC CGT Taxis - 3, rue du Château d'Eau - 75010 Paris

IMPRIM'VERT®

PEFC 10-31-1345

n°I.
Règles de vie de la CGT pour les différentes désignations au sein de notre organisation

1. Règles de vie et principes généraux

Extrait des règles de vie adoptée par le 50e Congrès à Toulouse, du 18 au 22 mars 2013 : *« Notre ambition de faire vivre un syndicalisme confédéré efficace et transformateur nécessite des mises en commun à tous les niveaux des organisations et implique une qualité de relations et de prise en compte par les uns et les autres, des problèmes et des propositions des uns et des autres. Pour cela des textes importants existent :*

- *la charte de la vie syndicale, résolution adoptée au 47e Congrès (mars 2003) ;*
- *la charte égalité femmes-hommes adoptée par le CCN (31 mai 2007) ;*
- *la charte de l'élu et mandaté (mai 2008) ;*
- *les « nouvelles recommandations de la CGT pour les différentes désignations au sein de notre organisation » (2020).*

Les présentes règles de vie s'appuient sur les principes et dispositions contenus dans ces textes. Ces règles traitent des références ou principes communs en termes de « droits » et de « devoirs » qui relèvent de l'organisation, du syndiqué, du militant, du responsable CGT. En cela, ces règles de vie constituent le règlement interne de la CGT. Elles s'organisent autour de cinq thèmes :

- *la vie syndicale ;*
- *les coopérations entre organisations, professionnelles et interprofessionnelles, le fédéralisme, le respect des statuts ;*
- *les directions syndicales ;*
- *les mandats et désignations ;*
- *l'exercice du mandat, règles de vie et moyens financiers. »*

Les différentes désignations ne sont pas que des démarches administratives : l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élue implique à la fois la responsabilité de celle ou celui qui l'exerce et de l'organisation de la CGT qui l'a désigné. La démarche syndicale et l'image de la CGT sont pour l'essentiel perçues à travers l'activité de ses représentants. Ils sont la « vitrine » de notre organisation.

Tout adhérent a le droit de prétendre, dans le respect des statuts des organisations de la CGT concernées, à des fonctions électives dans l'entreprise ou l'établissement.

Personne n'est propriétaire de son mandat syndical : il appartient à l'organisation et chaque responsabilité est un bien collectif. Les syndiqués sont souverains, ce sont eux qui décident.

La désignation d'un délégué syndical (DS) est régie par le Code du travail (CT) et ne doit pas être confondue avec celle de secrétaire de syndicat.

C'est le syndicat qui décide et désigne le DS.

Seule une organisation syndicale ayant déposé des statuts à jour et qui satisfait aux critères cumulatifs de la représentativité peut procéder à la désignation du DS.

2. Le choix du DS par le syndicat

Le mandat de DS est très important puisque c'est lui qui, au nom de la CGT, peut négocier des accords au sein de l'entreprise ou de l'établissement. C'est pourquoi il est indispensable de lui proposer une formation syndicale et de l'encourager à lire notre presse. Il est également indispensable de travailler à la syndicalisation dans l'entreprise.

C'est au sein du syndicat qu'appartient la décision de proposer des candidats aux différents mandats. Tout choix doit être débattu au sein du syndicat et la décision prise de façon démocratique. Ainsi, le syndicat doit réunir les syndiqués et leur demander leur avis sur la future désignation. **Seul l'avis majoritaire des syndiqués compte.**

C'est l'ensemble des syndiqués qui sont consultés sur le choix de leur délégué et il doit être désigné par son syndicat ou éventuellement par l'union locale, l'union départementale ou la fédération. Le futur désigné doit être à jour de ses cotisations – conformément à nos statuts.

Le syndiqué ainsi mandaté doit rendre compte de son activité aux syndiqués et aux structures de ses champs de compétence. Une limitation dans la durée et du nombre de mandats d'un militant est nécessaire. Le mandat de DS prend fin au plus tard au 1er tour des élections professionnelles au sein de l'entreprise (L. 2143-11 du CT). De fait, la représentativité des syndicats est remise en cause à chaque élection professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le DS est de droit représentant syndical au CSE (L. 2143-22 du CT).

3. Le rôle du DS

Le DS a la responsabilité de représenter la CGT dans son entreprise, d'en être le porte-parole. À ce titre, il doit être en lien régulier avec le syndicat et il doit :

Concernant la participation à la vie et l'action du syndicat :

- participer aux réunions du syndicat, aux permanences et participer aux formations syndicales,
- participer à toutes les actions votées majoritairement par le syndicat et s'assurer que l'en-

semble des syndiqués y participent,
- diffuser dans l'entreprise ou apposer sur les panneaux syndicaux, toute information syndicale que le syndicat déciderait collectivement et jugerait utile ;

Concernant les élections professionnelles :
- informer le syndicat, préalablement, de la date de négociation du protocole d'accord préélectoral et lui demander l'autorisation de signature de celui-ci,
- informer et consulter le syndicat pour l'établissement des listes électorales conformément au principe de démocratie syndicale. La consultation est réalisée par le ou les syndicats concernés au sein du périmètre du mandat ou de l'instance élue. Les modalités de consultation privilégient la réunion de l'assemblée des syndiqués. Le résultat de la consultation est consigné dans un relevé de décision,
- le syndicat doit être attentif à la composition des listes électorales puisque celles-ci doivent être obligatoirement composées alternativement d'un candidat de chaque sexe et que cette liste doit être le reflet de la proportion de femmes et d'hommes pouvant voter,
- la désignation des mandatés et l'établissement des listes électorales relevant d'une branche professionnelle ou d'un groupe sont organisés par la fédération concernée. Les UD sont informées du processus et peuvent formuler des avis,
- transmettre les résultats des élections au syndicat et à toutes les structures syndicales dont il dépend (UL, UD, fédérations) ;

Concernant la négociation d'accords autres que préélectoraux :
- le DS ne doit pas se rendre seul aux négociations. D'ailleurs, selon l'article L. 2232-17 du CT, la délégation peut être complétée par des salariés de l'entreprise dont le nombre est fixé par accord avec l'employeur et l'ensemble des organisations,
- informer le syndicat de la date d'ouverture des négociations et des thèmes abordés,
- transmettre au fur et à mesure tous les documents relatifs à cette négociation (direction, structures CGT concernées, Direccte…),
- avant toute signature d'un quelconque accord, le DS, avec le syndicat, doit consulter l'ensemble des syndiqués et des salariés,
- ce n'est seulement qu'après cette consultation et mandaté par le syndicat que le DS pourra signer cet accord. En cas de désaccord à l'issue des négociations, le DS peut faire un procès-verbal ;

Concernant les moyens et modes de fonctionnement :
- le DS doit s'assurer que selon l'article L. 2142-8 du CT, dans les entreprises ou établissements *« d'au moins deux cents 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 (L. nº 2012-387 du 22 mars 2012, art. 43) *« d'au moins mille salariés »*, 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,
- négocier avec l'employeur les modalités d'installation des panneaux syndicaux sur chaque site où travaillent les salariés de l'entreprise (L. 2142-3 du CT),
- le DS est de droit représentant syndical au CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés. Il doit donc préparer et/ou coordonner les préparations des réunions du CSE. S'assurer que les revendications des salariés soient portées auprès de l'employeur. Il doit vérifier que les informations et les comptes rendus des réunions soient diffusés auprès des syndiqués et des salariés,
- le DS doit avoir comme préoccupation constante la syndicalisation, le renforcement et le déploiement de la CGT au sein de l'entreprise, sur la base des valeurs, de ses revendications à partir des chartes, des décisions et des orientations décidées en congrès confédéral afin d'améliorer le rapport de force pour faire avancer les revendications collectives, garantir les acquis et en conquérir de nouveaux,
- s'assurer que l'outil de la CGT, le CoGiTiel, soit connu, utilisé et mis à jour si nécessaire,
- s'assurer que tout nouvel adhérent soit bien prélevé de ses cotisations,
- le DS doit participer aux formations syndicales qui lui seront proposées. Il doit aussi informer et proposer ses stages (locaux et nationaux) aux élus et syndiqués ;

Le syndicat s'engage à :
- proposer au DS les formations syndicales nécessaires à l'exercice de son mandat,
- lui diffuser l'information due aux dirigeants du syndicat, notamment les convocations et comptes rendus de réunions syndicales, ainsi que les informations éventuelles reçues de la Confédération, fédération et de la branche si nécessaire,
- lui apporter son soutien et le conseiller dans les différentes démarches, pour l'aider à assurer sa mission et prendre sa défense vis-à-vis de l'employeur y compris en justice si besoin.

4. Possibles difficultés rencontrées et solutions pour les dépasser

Il peut y avoir des problèmes ou des difficultés lorsque des désignations interviennent sans information et/ou concertation préalable entre les diverses organisations CGT concernées, ce qui peut conduire à faire statuer les tribunaux pour régler le litige. Démarche peu souhaitable et le plus souvent dommageable pour les syndiqués et l'efficacité de la CGT.

La CGT a mis en place depuis son 50e Congrès une commission Affiliation qui peut être saisie lors de différends qui naissent à l'occasion de la constitution des listes pour les élections professionnelles, dans le cadre de désignation de délégués syndicaux ou entre plusieurs syndicats qui se retrouvent sur le même champ d'intervention.

Cette commission, élue par le Comité confédéral national, a pour objectif d'aider les parties à rechercher les solutions les plus pertinentes pour préserver l'organisation, ses syndiqués, en proposant des formes d'organisations qui répondent aux orientations définies en congrès.

L'évolution des entreprises et des activités économiques posent de nouvelles questions sur l'organisation des travailleurs. Ainsi les restructurations des entreprises peuvent avoir des conséquences sur l'affiliation des syndicats. Il peut arriver aussi que plusieurs syndicats CGT se retrouvent organisés au sein de la même entreprise du fait d'une réorganisation. De plus, avec le changement de périmètre des entreprises, le syndicat peut être amené à rayonner sur plusieurs départements, dans ce cadre le syndicat doit s'assurer de la validation de sa structuration par les UD et la fédération concernées avant la désignation du délégué syndical.

Ces situations peuvent avoir des conséquences sur les désignations des délégués syndicaux (double désignation par exemple).

Dans ce cadre, la commission peut être saisie par un syndicat, une UD ou une FD, seul ou à plusieurs.

Depuis sa création en 2010, la commission Affiliation a évolué dans son rôle pour être un outil d'aide et d'accompagnement : elle peut faire des propositions aux organisations permettant de trouver des solutions pour dépasser des situations difficiles ou conflictuelles.

En cas de difficulté autour du renouvellement d'un mandat, beaucoup de syndicats font appel à leur UL, UD ou fédération. La structure concernée a pour rôle de rappeler les règles de désignation et doit aider à trouver des solutions en s'appuyant sur la démocratie syndicale et sur nos règles de vies.

Enfin, lorsqu'il y a un litige entre plusieurs UL dans un département, c'est à l'UD d'intervenir en coopération avec la ou les fédérations concernées.

·

n°II.
Les différentes désignations possibles

1. Désignation du DS : entreprises d'au moins 50 salariés

AVOIR OBTENU AU MOINS 10 % AUX DERNIÈRES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Selon l'article L. 2143-3 du CT, pour qu'une organisation syndicale puisse désigner un DS, elle doit disposer d'une section syndicale. Pour constituer une section syndicale il faut avoir au moins 2 adhérents (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011, n° 1829 et la Cass. soc., 4 nov. 2009, n° 09-60.075, n° 2194) et être reconnue représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné, c'est-à-dire satisfaire aux critères cumulatifs de l'article L. 2121-1 du CT et avoir obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au CSE (L. 2143-3 du CT).

EXCEPTIONS

Toutefois, le CT envisage 3 situations dans lesquelles une organisation syndicale (OS) représentative peut désigner un DS ne répondant pas à la condition d'audience personnelle :

- lorsqu'aucun des candidats présentés par l'OS aux élections ne remplit cette condition d'audience ;
- lorsqu'il ne reste plus aucun candidat aux élections professionnelles satisfaisant à la condition d'audience ;
- lorsque tous les élus remplissant la condition d'audience personnelle ont renoncé par écrit à leur droit d'être désigné DS.

Le syndicat n'a pas à demander aux candidats des autres listes syndicales (Cass. soc. 27 fév. 2013 n° 12-15.807, n° 65).
Dans l'une de ces situations, l'OS est autorisée à désigner un DS parmi les autres candidats aux élections professionnelles. En l'absence de tels candidats ou si tous renoncent à leur droit, l'OS peut désigner un DS parmi des adhérents au sein de l'entreprise ou parmi des anciens élus ayant atteint la limite de 3 mandats successifs de membre du CSE fixée par l'article L. 2114-33 du CT.
Un DS peut être désigné dans toute entreprise ou, en cas d'entreprise à établissements multiples, dans tout établissement distinct ou encore toute unité économique et sociale d'au moins 50 salariés.
Attention : l'effectif de 50 salariés doit être atteint pendant douze mois consécutifs (L. 2143-3 modifié du CT).
En application de l'article L. 2141-10, alinéa 1 du CT, un délégué syndical peut être désigné en dessous de ce seuil de 50 si une convention ou un accord collectif le prévoient.
À noter : au sein d'une entreprise ou d'un établissement comportant moins de 50 salariés, une OS peut désigner un DS parmi les membres du CSE (L. 2143-6 du CT). Néanmoins, dans ce cas, le mandat de DS n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique, sauf accord collectif plus favorable.

RÈGLE DE CALCUL DES EFFECTIFS

L'article L. 1111-2 du CT fixe les règles suivantes :

- les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;
- les salariés en CDD, les intermittents, les salariés mis à disposition présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an et les intérimaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise en proportion de leur temps de présence au cours de l'année précédente (sauf quand les salariés sont là en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu) ;
- les salariés à temps partiel sont pris en compte en divisant leur durée du travail par la durée légale (ou conventionnelle) du travail.

CONDITIONS À REMPLIR POUR LE FUTUR DÉSIGNÉ

Le DS doit avoir au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civique (L. 2143-1 du CT).

LES MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Un syndicat d'entreprise, une union locale ou départementale, une fédération peuvent valablement procéder à cette désignation. Toutefois, pour que la désignation soit valable, l'organisation qui désigne doit être à jour de ses statuts et satisfaire aux 7 critères cumulatifs de la mesure de la représentativité (définis à l'article L. 2121-1 du CT).
Si la désignation est faite par l'union départementale, celle-ci doit vérifier auprès des unions locales et de la ou des fédérations concernées qu'il n'y a pas déjà un DS désigné pour l'entreprise ou l'établissement.
Si la désignation est faite par la fédération, les règles sont les mêmes.

LA NOTIFICATION DE LA DÉSIGNATION

Les noms et prénoms du ou des DS, du DS central et du représentant syndical (RS) au CSE sont portés à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) soit par remise contre récépissé (D. 2143-4 du CT).
La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.
Elle est affichée sur des panneaux réservés aux communications syndicales selon l'article L. 2143-7 du CT.

DIFFÉRENTS PÉRIMÈTRES DE DÉSIGNATION DU DS

Désignation dans le cadre d'une unité économique et sociale
Un délégué syndical peut être désigné dans un groupe d'entreprises juridiquement distinctes mais qui forment une unité économique et sociale (UES).
Par ailleurs, si l'UES regroupe au moins deux entreprises d'au moins 50 salariés, un DS central pourra y être aussi désigné.
Pour pouvoir désigner un DS au sein d'une UES, il faut que des élections permettant de déterminer la repré-

sentativité syndicale aient été organisées dans ce périmètre (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-60.262, n° 1004).
Attention : la notion d'UES et celle de comité de groupe ne sont pas compatibles à un même niveau. Autrement dit, une UES ne peut pas être reconnue à un niveau où il existe déjà un comité de groupe (Cass. soc., 20 oct. 1999, n° 98-60.398, n° 3691). Toutefois, il semble possible de désigner un DS dans le cadre d'une UES formée seulement par une partie des entreprises du groupe.

Cas particulier de l'UES comportant deux établissements distincts de mise en place du CSE
Dès qu'une UES d'au moins 11 salariés est reconnue (par accord collectif ou décision de justice), un CSE commun aux entreprises qui la compose est mis en place (L. 2313-8 du CT).
Il faut alors mettre en place un CSE central et des CSE d'établissements, sachant que le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord d'entreprise conclu au niveau de l'UES (L. 2232-2 du CT). La mise en place du CSE central n'a d'intérêt que s'il existe au moins deux CSE d'établissements.
Le CSE central se compose d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus par les CSE d'établissements parmi leurs membres (L. 2316-4 du CT).

Désignation dans le périmètre d'un établissement distinct ou dans un cadre plus restreint
Le délégué syndical est désigné au niveau de l'établissement distinct tel qu'il est défini pour la mise en place des comités d'établissement. C'est à ce niveau en effet qu'est déterminée la représentativité syndicale. Ainsi, la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet de désigner un DS au niveau de cet établissement (Cass. soc. 10 nov. 2010, n° 09-60.451).
Par exception, un accord collectif peut prévoir un niveau de désignation plus restreint (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.383).

NOMBRE DE DS ET HEURES DE DÉLÉGATIONS

Le nombre de DS qu'une OS peut désigner dans l'entreprise ou l'établissement où elle est représentative est fixé par décret en fonction de l'effectif (R.2143-2 et R.2143-3 du CT) :
- de 50 à 999 salariés : 1 DS ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 DS ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 DS ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 DS ;
- à partir de 10 000 salariés : 5 DS.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, toute OS représentative peut désigner un DS supplémentaire si elle a obtenu au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés lors des dernières élections au CSE et si elle compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (techniciens/agents de maîtrise ou cadres) (L. 2143-4 du CT).
Chaque DS dispose d'heures de délégation pour exercer ses fonctions :
- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

La loi prévoit que ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (L. 2143-3 du CT).

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION DU DS

La désignation d'un DS peut être contestée par l'employeur, les autres OS ou toute autre personne ayant un intérêt à agir. La contestation doit être introduite devant le juge dans les quinze jours suivant la connaissance de la désignation : lorsque le nom du DS a été porté à la connaissance de l'employeur (lorsque c'est l'employeur qui conteste) ou après affichage sur les panneaux syndicaux (lorsque c'est une autre OS ou une autre personne qui conteste) (formalités décrites à L. 2143-7 du CT).
Attention : le recours en justice est le seul moyen pour l'employeur de contester la désignation du DS. S'il considérait tout seul que la désignation était irrégulière et s'opposait à l'exercice mandat, alors il commettrait un délit d'entrave. Le juge des référés devrait alors être saisi pour faire cesser ce « *trouble manifestement illicite* » (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.346, n° 2239).
C'est le tribunal judiciaire (issu de la fusion entre le tribunal d'instance et le tribunal de grande instance) qui est chargé de ce contentieux (R. 2143-5 du CT). Est compétent le tribunal judiciaire du lieu d'exercice du mandat de DS contesté (Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 97-60.303, n° 3812).

2. Désignation d'un représentant syndical au CSE

Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner un représentant syndical (RS) au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le DS est de droit représentant syndical au CSE (L. 2143-22 du CT). Sauf si un accord collectif autorise le syndicat à désigner une autre personne.
Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le représentant doit être choisi parmi les salariés de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité pour l'élection des membres du CSE (L. 2314-2 et L. 2314-19 du CT). Le représentant au CSE ne peut pas être un élu titulaire ou suppléant au CSE.

RÔLE ET PRÉROGATIVES DU RS AU CSE

Il assiste aux réunions du CSE avec voix consultative (L. 2314-2 du CT). L'employeur doit le convoquer dans les mêmes conditions que les membres élus. De même, il doit recevoir l'ordre du jour des réunions dans

les délais légaux et tous les documents et informations transmis aux élus. Il représente son syndicat auprès du CSE et peut ainsi faire connaître aux élus la position de son syndicat sur les questions traitées par le comité. Le mandat de RS au CSE est cumulable avec le mandat de DS. Il ne peut en revanche être cumulé avec un mandat de membre élu au CSE. Tout comme les autres membres élus, une obligation de discrétion pèse sur le RS au CSE (L. 2315-3 du CT).
Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul RS au CSE et ce quelle que soit la taille de l'entreprise (L. 2143-22 et L. 2314-2 du CT) sauf accord collectif plus favorable (Cass. soc. 10 oct. 2012, n° 11-60.197).
Les formalités de désignation d'un RS au CSE sont les mêmes que celles applicables en cas de désignation de DS (L. 143-7 et D. 2143-4 du CT).
L'OS doit porter à la connaissance de l'employeur le nom et le prénom du RS soit par LRAR soit par lettre remise contre récépissé. Ces informations doivent être simultanément communiquées à l'inspecteur du travail. La lettre doit indiquer le cadre dans lequel la désignation intervient : entreprise, établissement voire UES (Cass. soc. 24 oct. 2017, n° 06-60.278).

LES MOYENS DU RS AU CSE

Le temps passé aux séances du CSE est rémunéré comme temps de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise (L. 2315-12 du CT).
Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le RS bénéficie de 20 heures maximum par mois pour l'exercice de ses fonctions (L 2315-7 et R. 2315-4 du CT), et de 16 heures minimum si un accord collectif le choisit.
Dans les entreprises de 500 salariés et moins un accord peut prévoir d'accorder des heures au RS du CSE.
Le mandat de RS au CSE prend fin automatiquement lors du renouvellement des membres du CSE.

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

L'employeur, les OS et toute personne intéressée peuvent contester la validité de la désignation.
Le recours doit être introduit dans un délai de quinze jours suivant la connaissance de la désignation (R. 2314-24 du CT). La contestation doit être introduite devant le juge dans les quinze jours suivant la connaissance de la désignation : lorsque le nom du RS a été porté à la connaissance de l'employeur (lorsque c'est l'employeur qui conteste) ou après affichage sur les panneaux syndicaux (lorsque c'est une autre OS ou une autre personne qui conteste) (formalités décrites à L. 2143-7 du CT).
La personne souhaitant contester la désignation doit saisir le tribunal judiciaire par voie de requête (L. 2314-32 et R. 2314-24 du CT). Le tribunal statue dans les dix jours.

3. Désignation d'un DS central

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comportant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical central d'entreprise (L. 2143-5, alinéa 1er du CT).

Attention : le syndicat doit être représentatif dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir obtenu au moins 10 % des suffrages en additionnant les suffrages de l'ensemble de ses établissements. Le salarié désigné n'a pas à avoir été candidat aux élections.

Le DS central peut être choisi parmi les salariés. Le DS central dispose de 24 heures par mois pour exercer sa mission (L. 2143-15 du CT).

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins 2 établissements distincts d'au moins 50 salariés chacun, chaque OS représentative peut désigner l'un de ses DS d'établissement pour exercer en plus les fonctions de DS central d'entreprise (L. 2143-5,4 du CT).

MODALITÉ

Le DS central ne peut être désigné que par sa fédération ou les fédérations en concertation avec la ou les UD sur proposition des syndicats.

NOTIFICATION

La désignation du DS doit être notifiée par le syndicat à l'entreprise. Lorsque la désignation se fait au niveau d'une UES, il faut la notifier à l'ensemble des représentants légaux des entreprises constituant l'UES.

CONTESTATION

Idem que pour le DS. Lorsque la désignation d'un DS central est destinée à prendre effet au sein d'une UES, le tribunal compétent est celui du lieu siège de chacune des sociétés composant l'UES (Cass. soc., 12 janv. 2000, n° 98-60.550).

4. Désignation d'un représentant syndical au CSE central

Chaque OS représentative dans l'entreprise peut désigner un RS au CSE central d'entreprise (L.2316-7 du CT). Ce représentant peut être choisi parmi :

- les membres élus titulaires ou suppléants des différents CSE d'établissement ;
- ou les représentants syndicaux désignés au sein des différents CSE d'établissement.

Il faut que le syndicat soit représentatif au niveau de l'entreprise tout entière, et non pas seulement au niveau d'un ou plusieurs établissements.

Chaque organisation syndicale représentative ne peut désigner qu'un RS au CSE central. Le représentant syndical assiste aux réunions du CSE central avec voix consultative (L. 2316-7 du CT).

NOTIFICATION DE LA DÉSIGNATION DU RS AU CSE CENTRAL

Le Code du travail ne précisant pas les modalités de désignation du représentant syndical au CSE central d'entreprise, on applique généralement les mêmes modalités que celles pour la désignation des représentants syndicaux au CSE.

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION

Le tribunal judiciaire est compétent, et il statue en dernier ressort – c'est-à-dire qu'aucun appel n'est possible.

La contestation doit être introduite dans les quinze jours suivant la connaissance de la désignation.

CONCERNANT LE DS CENTRAL ET LE RS AU CSE CENTRAL

Le DS central et le RS au CSE central ont la responsabilité de représenter l'organisation syndicale au sein de leur entreprise et d'en être les porte-parole au niveau central.

La CGT, la fédération et la branche s'engagent à :

- proposer les formations syndicales nécessaires à l'exercice de leurs mandats ;
- leur donner les informations nécessaires à l'exercice de leurs missions (circulaires de la branche, informations fédérales et confédérales…) ;
- apporter soutien et conseil dans les différentes démarches ;
- prendre leurs défenses vis-à-vis de l'employeur, y compris en justice si nécessaire.

Concernant la participation à la vie et l'action de la fédération, les délégués syndicaux et représentants syndicaux au CSE central doivent :

- être en lien régulier avec leurs fédérations, leurs branches et les autres délégués ;
- être à jour de leurs cotisations dans le respect des statuts de la CGT ;
- participer aux réunions de leurs syndicats (éventuellement aux permanences) ou s'assurer qu'un autre délégué y participe ;
- participer aux formations syndicales ;
- promouvoir et participer à toutes les décisions décidées démocratiquement par les différentes structures de la CGT et s'engager à y faire participer l'ensemble des syndiqués et élus ;
- diffuser dans l'entreprise, apposer et/ou faire apposer sur les panneaux syndicaux, toute information syndicale proposée par les structures de la CGT.

Concernant les élections professionnelles :

- ils doivent se tenir informés de la date de négociation des protocoles préélectoraux et s'assurer du bon déroulement de l'ensemble des opérations en aidant si besoin les équipes syndicales. Centraliser l'ensemble des PV et veiller à leurs transmissions aux structures CGT ;
- dès la promulgation des résultats, envoyer les PV ainsi que les tracts de la campagne électorale aux structures de la CGT (R. 2314-24 du CT).

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ D'ENTREPRISE EUROPÉEN

Dans les groupes d'entreprises de dimension communautaire, les négociations sont menées par le groupe spécial de négociation (GSN) (L. 2342-1 du CT). Les membres du GSN des entreprises ou établissements implantées en France sont désignés par les OS ayant obtenu des élus au CSE lors des dernières élections ou par leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe (L. 2344-2 du CT).

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ DE GROUPE

Contrairement aux membres du CSE, les membres du comité de groupe ne sont pas directement élus par les salariés. Ils sont désignés par les OS parmi les élus aux CSE de l'ensemble des entreprises du groupe (L. 2333-2 du CT).
En coopération étroite avec les DS centraux et les DS des différentes entreprises, c'est la fédération qui désigne ces représentants.

5. Désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS)

Attention : seul un syndicat qui n'est pas représentatif peut désigner un RSS.
En effet, ce mandat a pour objet même de permettre au syndicat d'acquérir la représentativité aux prochaines élections professionnelles (L. 2142-1-1 du CT).
Il faut avoir constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés. Il faut également remplir les conditions spécifiques d'ancienneté, de champ géographique et professionnel et de respect des valeurs républicaines.

CONDITION D'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Le seuil de 50 salariés s'apprécie dans les mêmes conditions que pour la désignation d'un DS, c'est-à-dire qu'il faut que l'effectif de 50 salariés ou plus ait été atteint pendant douze mois consécutif précédant la désignation.

ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

En principe, la désignation d'un RSS dans une entreprise ou un établissement de moins de 50 salariés n'est pas possible. Toutefois, l'article L. 2142-1-4 du Code du travail prévoit que les syndicats non représentatifs dans les entreprises de moins de 50 salariés qui constituent une section syndicale peuvent désigner un membre du CSE comme RSS. Un accord collectif peut accorder à ce RSS un crédit d'heures. Par ailleurs, le temps dont dispose le membre du CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de RSS (L. 2142-1-4 du CT).

LE CADRE DE LA DÉSIGNATION

Logiquement, le cadre de la désignation est le même que celui du DS, le RSS étant considéré comme « un tremplin » vers le mandat de DS. Le syndicat peut toutefois choisir de désigner le RSS au niveau de l'entreprise plutôt qu'au niveau des établissements distincts où sont pourtant implantés des CSE d'établissement.

MODALITÉS DE DÉSIGNATION

Une union de syndicats, à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes, peut exercer les droits conférés à ceux-ci. Si le syndicat lui-même peut procéder à la désignation d'un délégué syndical, ce peut être aussi le fait d'une union de syndicats.

CONDITIONS À REMPLIR POUR LE FUTUR DÉSIGNÉ

Le RSS doit avoir au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

LA NOTIFICATION DE LA DÉSIGNATION

Les règles prévues pour la notification de la désignation du DS s'appliquent à celle du RSS.

CONTESTATION DE LA DÉSIGNATION DU RSS

Là encore, on applique les règles prévues par le Code du travail en cas de contestation de la désignation d'un DS.

RÔLE ET PRÉROGATIVES DU RSS

Le RSS exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du Code du travail relatives au droit syndical. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception notable du pouvoir de négocier des accords collectifs (L. 2142-1-1 du CT). En pratique, le RSS représente le syndicat auprès de l'employeur et des salariés. Il contrôle les conditions de travail et exprime les revendications des salariés. Le mandat a pour finalité de consolider l'implantation syndicale dans l'entreprise et de permettre à la liste que présentera le syndicat aux prochaines élections professionnelles d'obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés.
Par exception et dans certaines conditions, le RSS peut disposer du pouvoir de négocier des accords d'entreprise.
Lorsqu'un DS n'a pu être désigné en cas de carence au premier tour des élections professionnelles ou qu'il n'existe aucun DS dans l'entreprise ou l'établissement, le RSS désigné par une OS affiliée à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement (L. 2143-23 du CT).

LES MOYENS DU RSS

Le RSS dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions (L. 2142-1-3 du CT), consi-

dérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale.
Attention, le RSS n'a pas, contrairement aux représentants élus du personnel, la possibilité de dépasser son crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles.

DURÉE ET FIN DE MANDAT

Le mandat de RSS n'a ni durée minimale, ni durée maximale fixée *a priori*.

Perte automatique du mandat à l'issue des élections professionnelles
Le mandat de RSS prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation, dès lors que le syndicat n'est toujours pas reconnu représentatif dans l'entreprise (L. 2142-1-1 du CT).
Autrement dit, le mandat du RSS tombe automatiquement dès lors que le syndicat n'a pas obtenu les 10 % des suffrages exprimés lui permettant d'accéder au statut de syndicat représentatif.

Possibilité de nouvelle désignation avant les prochaines élections
L'ancien RSS ne peut plus être désigné à nouveau jusqu'aux six mois avant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise (L. 2142-1-1 du CT).
En revanche, le syndicat qui n'a toujours pas atteint les 10 % et qui a perdu son RSS, peut toujours désigner un nouveau RSS parmi les autres salariés de l'entreprise. La section syndicale qu'il a constituée pourra ainsi continuer à exister et à agir.

Et si le syndicat obtient aux élections 10 % des suffrages exprimés ?
Le mandat de RSS doit logiquement prendre fin à partir du moment où le syndicat qui l'a désigné est reconnu représentatif. Cela correspond bien à l'idée que le RSS est seulement là pour consolider l'implantation de son syndicat. Une fois représentatif, le syndicat n'a plus besoin d'un RSS. Le syndicat va pouvoir être pleinement représenté par un DS qui pourra être désigné parmi les salariés de l'entreprise. Quant au salarié qui était RSS, il pourra bénéficier d'un mandat électif et/ou devenir DS.

Annexes
Modèles de lettres

MFA TAXI

UNE ASSURANCE QUI RÉPOND AUX EXIGENCES DE VOTRE MÉTIER

Des garanties spécifiques pour une protection complète de votre activité professionnelle et une assistance 0km incluse.

RENSEIGNEZ-VOUS AUPRÈS DE VOTRE CONSEILLER !

mfa.fr
01 49 68 68 68

Mutuelle Fraternelle d'Assurances - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des Assurances - 6, rue Fournier - BP 311 - 92111 Clichy Cedex
Enregistrée au répertoire Sirene sous le numéro 784 702 391.

Mutuelle Fraternelle d'Assurances

Désignation d'un délégué syndical dans une entreprise ou un établissement de 50 à 999 salariés

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Conformément aux articles L. 2143-3 et R. 2143-2 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons ..... (prénom) ..... (nom) comme délégué syndical CGT de votre entreprise ou établissement à ……

S'il s'agit de remplacer un délégué syndical, ajouter :

Cette désignation est effectuée en remplacement de ..... (prénom) ..... (nom).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

(prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS
(plus affichage sur panneau syndical)

Désignation d'un délégué syndical central

Le salarié susceptible d'être désigné comme délégué syndical central dépend de l'effectif de l'entreprise :

- ***dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement ;***
- ***dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.***

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Entreprises de 2000 salariés ou plus :

Conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons ..... (prénom) ..... (nom), salarié de ..... (dénomination sociale), ... (siège social/adresse), en qualité de délégué syndical central CGT d'entreprise.

Entreprise de moins de 2000 salariés :

Conformément à l'article L. 2143-5 du Code du travail, nous vous informons que nous désignons ..... (prénom) ..... (nom), actuellement délégué syndical de ..... (dénomination sociale), ... (siège social/adresse), en qualité de délégué syndical central CGT d'entreprise.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

(prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

Désignation d'un représentant de la section syndicale (entreprise de plus de 50 salariés)

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Selon l'article L 2142-1 du Code du travail, nous vous informons qu'au sein de votre (entreprise/établissement) une section syndicale CGT a été constituée.

Conformément aux articles L 2142-1-1 et suivants du Code du travail, nous procédons à la désignation de ..... (nom) ..... (prénom) en qualité de représentant de la section syndicale CGT le..... au sein de votre entreprise/établissement ..... à.....

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

Désignation d'un représentant syndical au CSE

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Nous vous informons qu'en application de l'article L 2314-2 du Code du travail, nous désignons ..... (prénom) ..... (nom) comme représentant syndical CGT au CSE dans votre entreprise .....à .....

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

Désignation d'un membre du CSE comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, nous vous informons que nous désignons ..... (Prénom) ..... (nom) en qualité de délégué syndical CGT dans votre entreprise/établissement..... , élu membre du CSE le ..... (date). Il exercera cette fonction pendant toute la durée de son mandat de délégué du personnel.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

Désignation d'un délégué syndical supplémentaire dans une entreprise ou un établissement de plus de 999 salariés

Syndicat
Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Compte tenu de l'effectif salarié de ..... (l'entreprise ou de l'établissement), nous vous informons que nous désignons ..... (prénom) ..... (nom) comme délégué syndical CGT supplémentaire conformément aux articles R. 2143-2 et R. 2143-3 du Code du travail.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

Désignation d'un délégué syndical supplémentaire dans une entreprise d'au moins 500 salariés

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif qui a obtenu lors de l'élection du CSE un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et qui, au surplus, compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges, peut désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents appartenant à l'un ou à l'autre de ces deux collèges.

Syndicat

Adresse

À ....., le.....

Entreprise
Adresse

(Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge)

Madame, Monsieur,

Nous vous informons que nous désignons, conformément à l'article L. 2143-4 du Code du travail, ... (prénom) ..... (nom) en qualité de délégué syndical CGT supplémentaire dans votre entreprise ..... à .....

Les résultats obtenus par notre organisation syndicale aux dernières élections du CSE, qui se sont tenues le ..... (date) nous autorisent à effectuer cette désignation. Pour mémoire, nous vous rappelons ces résultats :

- ..... (à compléter) % des suffrages au premier tour des élections des titulaires du CSE, ce résultant assurant notre représentativité ;

Si le syndicat a eu un ou plusieurs élus dans le premier et le second collège :

- ..... (à compléter) élu(s) dans le premier collège ;
- ..... (à compléter) élu(s) dans le deuxième collège.

Si le syndicat a eu un ou plusieurs élus dans le premier et le troisième collège :

- ..... (à compléter) élu(s) dans le premier collège ;
- ..... (à compléter) élu(s) dans le troisième collège.Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour le syndicat

..... (prénom) ..... (nom) ..... (qualité)

Signature

Copie à la DREETS

INFORMATION

LA QUALITÉ DE SERVICE

La qualité de service:

La proximité et **l'efficacité** font partie des valeurs sûres de la MFA depuis sa fondation : par conséquent, elle veille quotidiennement à rendre encore meilleure la relation qu'elle entretient avec ses sociétaires.

Renforcement de la qualité de service :

Répondre aux questions et anticiper les besoins des sociétaires sera toujours essentiel. Dans le but de favoriser l'échange, la MFA a décidé de renforcer son dispositif d'écoute.

Pour la plus grande satisfaction de ses sociétaires, elle a donc misé sur l'organisation, la fluidité et la rapidité !

Enquête de satisfaction :

À la MFA, l'avis de ses sociétaires compte, il est valorisé. Ainsi, elle réalise des enquêtes de satisfaction dans le but d'améliorer en permanence ses services.

Sous forme de questionnaires, les avis sont collectés à la suite :

1 D'un sinistre terminé,

2 D'un acte sur le contrat.

La qualité de ses services, l'intervention de ses prestataires, les retours sur les conseils apportés par les chargés de clientèle, le délai de traitement d'un dossier sinistre et bien évidemment le degré de satisfaction, sont les aspects forts des questionnaires sur lesquels la MFA veille attentivement.

Baromètre de satisfaction :

Pour compléter son dispositif, la MFA a mis en place depuis 2017 un baromètre de satisfaction, il permet de :

- Donner la parole à ses sociétaires,
- Déceler les axes d'améliorations,
- Évaluer le degré de satisfaction.

Enquête suite à un appel téléphonique :

Toujours à l'écoute, la MFA ne s'arrête pas là et donne également la parole à la fin de chaque appel téléphonique. Dès que l'interlocuteur a raccroché, quelques courts instants sont nécessaires pour répondre à l'enquête de satisfaction proposée par la MFA et contribuer à l'amélioration continue de ses services.

Pour plus f'informations sur la MFA, retrouvez son site internet mfa.fr, ou flashez ce QR code à l'aide de la caméra arrière de votre smartphone. Découvrez toute l'actualité de la MFA dans la rubrique « le blog de la MFA».

mfa.fr

Mutuelle Fraternelle d'Assurances - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables régie par le Code des Assurances - 6, rue Fournier - BP 311 - 92111 Clichy Cedex - Enregistrée au répertoire Sirene sous le numéro 784 702 391.

Mutuelle Fraternelle d'Assurances