

Pages 37 à 72

AU SOMMAIRE :

**→ L'ACTUALITÉ  
JURIDIQUE**Sommaires  
de jurisprudence  
(n° 001 à 011)

PAGE 41

**→ PRATIQUE  
PRUD'HOMALE**Le plafonnement  
des indemnités  
de licenciement  
contraire aux  
engagements  
internationaux  
de la France

PAGE 67

**→ CHIFFRES ET TAUX**En vigueur  
au 20 janvier 2019

PAGE 70

**DOSSIER SPÉCIAL**

# LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

PAGE 47

Les différents représentants syndicaux

Le périmètre de la désignation

Les conditions de la désignation

L'exigence de légitimité

Les modalités pratiques de la désignation

Les évènements qui interfèrent sur la désignation  
ou le mandat

Prix : 7,50 €

**ÉDITORIAL Irremplaçables prud'hommes**

Par Laurent Milet - PAGE 39

## 39

## ÉDITORIAL

## Irremplaçables prud'hommes

Par Laurent Milet

## 41

## L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

## Sommaires de jurisprudence

## DROIT DU TRAVAIL

- **Contrat de travail**  
Critères du contrat (n° 001)
- **Licenciement**  
Licenciement nul (n° 002)
- **Syndicats**  
Représentativité (n° 003)

## Page 42

- **Comité social et économique**  
Composition (n° 004)

## Page 43

- **Élections professionnelles**  
Électorat et éligibilité (n° 005)  
Organisation des élections (n° 006)  
Opérations électorales (n° 007)
- **Droit de grève**  
Effets (n° 008)

## Page 44

- **Durée du travail**  
Mesure du temps de travail (n° 009)
- **Épargne salariale**  
Participation (n° 010)

## Page 45

## Législation – réglementation

## DROIT DU TRAVAIL

- **Comité social et économique**  
Fonctionnement (n° 011)

## AUTRES RUBRIQUES

## Page 40

Rétrospective

## Page 70

Chiffres et taux en vigueur  
au 20 janvier 2019

## Principales abréviations utilisées dans la revue

## Tribunaux et institutions

- **Cass. soc.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre sociale. [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Cass. crim.** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, chambre criminelle.
- **Cass. civ. 2°** : Arrêt rendu par la Cour de cassation, 2° chambre civile. Le numéro de pourvoi qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence judiciaire.
- **Cons. Ét.** : Arrêt rendu par le Conseil d'État. Le numéro de requête qui suit cette référence vous permet de retrouver le texte intégral de l'arrêt cité sur le site [www.legifrance.fr], rubrique jurisprudence administrative.
- **Appel** : Arrêt rendu par une cour d'appel.
- **CPH** : Jugement rendu par un conseil de prud'hommes.
- **TGI** : Jugement rendu par un tribunal de grande instance.
- **TI** : Jugement rendu par un tribunal d'instance.
- **DGT** : Direction générale du travail.
- **DIRRECTE ou Direccte** : Direction ou directeur régional(e) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## Publications et revues

- **JO** : Journal officiel, (disponible sur [www.legifrance.fr]).
- **Bull.** : Bulletin des arrêts de la Cour de cassation.
- **BJT.** : Bulletin Joly Travail
- **Cah. soc.** : Les Cahiers sociaux.
- **D** : Recueil Dalloz.
- **Dr ouv.** : Droit ouvrier.
- **Dr soc.** : Droit social.
- **JCP** : La semaine juridique, (éd. «G» pour Générale, «E» pour Entreprise, «S» pour Sociale).
- **LS** : Liaisons sociales.
- **RDT** : Revue de droit du travail.
- **RJS** : Revue de jurisprudence sociale Francis Lefebvre.
- **RPDS** : Revue pratique de droit social.
- **SSL** : Semaine sociale Lamy.

## 47

## DOSSIER

## La désignation des délégués syndicaux Par Aude Le Mire

## 1 Les différents représentants syndicaux

- A – Les délégués syndicaux
- B – Le délégué syndical central
- C – Le délégué supplémentaire
- D – Représentant syndical au comité social et économique

## 2 Le périmètre de la désignation

- A – Entreprise ou établissement distinct
- B – Il n'y a pas nécessaire concordance entre périmètre du CSE et périmètre de désignation du DS
- C – Établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail
- D – Périmètre défini par un accord collectif
- E – Désignations dans l'unité économique et sociale (UES)

## 3 Les conditions de la désignation

- A – L'effectif minimum
- B – L'existence d'une section syndicale dans le périmètre de désignation
- C – Conditions se rapportant au salarié désigné

## 4 L'exigence de légitimité

- A – Représentativité du syndicat
- B – Audience personnelle du délégué

## 5 Les modalités pratiques de la désignation

- A – Quelles sont les formalités ?
- B – A quel moment ?
- C – Par qui ?
- D – Contenu et destinataire(s) de la notification à l'employeur

## 6 Les évènements qui interfèrent sur la désignation ou le mandat

- A – Affiliation/désaffiliation
- B – Annulation des élections professionnelles
- C – Contestation de la désignation
- D – Transfert d'entreprise

## 67

## PRATIQUE PRUD'HOMALE

## Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

Par Estelle Suire

## RPDS

**Revue Pratique de Droit Social**  
Revue mensuelle – 74<sup>e</sup> année  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil CEDEX.

**Directeur:** Maurice Cohen (†),  
*docteur en droit, lauréat de la  
faculté de droit et des sciences  
économiques de Paris.*

**Rédacteur en chef:**  
Laurent Milet, *docteur en  
droit, professeur associé à  
l'université de Paris Sud.*

**Comité de rédaction:**  
Tél : 01 49 88 68 82  
Fax : 01 49 88 68 67  
Carmen Ahumada,  
Marie Alaman, Mélanie Carles,  
Aude Le Mire, Estelle Suire.

**Assistante de la rédaction:**  
Patricia Bounnah.

**Maquette et mise en page:**  
Bénédictine Leconte.

**Secrétariat de rédaction:**  
Cécile Bondeelle.

**Éditeur:** SA « La Vie Ouvrière »,  
263, rue de Paris, case 600,  
93516 Montreuil CEDEX.

**Directeur de la publication:**  
Simon Gévaudan.

**Prix au numéro:** 7,50 €,  
(numéro double : 15 €).

**Pour toute commande  
et abonnement:**  
NSA La Vie Ouvrière,  
263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil CEDEX.  
et sur [www.nvo.fr](http://www.nvo.fr)  
Envoi après réception  
du règlement  
Tél. : 01 49 88 68 50

**Tarif d'abonnement  
incluant l'accès Internet:**  
9 € par mois ou 108 € par an  
(Étranger et Drom-Com :  
139 €).

**Copyright:**  
Reproduction totale ou partielle  
soumise à autorisation.

**Imprimé par:**  
RIVET Presse Édition  
87000 Limoges

ISSN : 0399-1148



## Irremplaçables prud'hommes

Depuis quelques années, les conseils de prud'hommes sont l'objet de toutes les attentions des gouvernements qui se sont succédé avec un objectif à peine dissimulé : limiter les risques pour les employeurs d'une procédure prud'homale. Je ne citerais pour mémoire que la complexification de la procédure prud'homale depuis la loi du 6 août 2015 qui, sous couvert d'améliorer le fonctionnement des conseils, vise en réalité à décourager les demandeurs (à 99% salariés) d'engager ou de poursuivre le procès : remise en cause de l'oralité de la procédure par le dépôt d'une requête écrite très contraignante, affaiblissement du principe de la comparution personnelle des parties au profit des employeurs défendeurs, dérive vers l'échevinage, multiplication des formations du conseil (formation restreinte, formation présidée par le juge départiteur, formation ordinaire) afin d'affaiblir la composition normale de la juridiction qui est de deux conseillers salariés et de deux conseillers employeurs, etc.<sup>(1)</sup>. Sans parler sur la même période, de la déconstruction de certains aspects du droit du travail qui a fragilisé les salariés. Tout cela explique en partie la baisse des saisines qui est constatée devant tous les CPH.

Dans le cadre du projet de loi de programmation pour la Justice, la dernière trouvaille en date consiste à permettre la fusion des greffes du tribunal judiciaire et des conseils de prud'hommes (CPH) lorsqu'ils sont tous deux situés dans une même commune ou l'une de ses chambres détachées. Il s'agit en pratique de faire disparaître les greffes spécifiques à la juridiction du travail (le greffe du tribunal de grande instance deviendrait en même temps le greffe du CPH). Dans les CPH, où les juges ne sont pas des professionnels du droit, le rôle du greffe est particulièrement important. La complémentarité entre juges issus du monde du travail avec leur connaissance des entreprises et des professions, et les professionnels du droit que sont les greffiers est un atout primordial pour continuer à faire des CPH une juridiction accessible, de proximité et efficace.

Ces derniers jours, l'efficacité des CPH pour restituer les salariés dans leurs droits a pourtant été largement démontrée. Plusieurs d'entre eux (dont Troyes, Amiens, Lyon et Grenoble) ont en effet écarté le barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en vigueur depuis les ordonnances de septembre 2017. Ils ont jugé, comme nous l'expliquons en détail dans notre article page 67, que celui-ci est contraire aux engagements internationaux ratifiés par la France, car il ne permet pas une indemnisation intégrale du préjudice subi par un salarié licencié abusivement.

Au-delà des conséquences pratiques pour les salariés concernés, qui sont ainsi indemnisés au-delà des sommes fixées par le barème, ces décisions sont remarquables car très argumentées techniquement. Elles ont été rendues par la formation paritaire des conseils. Un mouvement de rébellion s'est ainsi emparé des juges non professionnels, auxquels la loi prétend enlever le pouvoir d'évaluer les préjudices et donc de juger en toute indépendance<sup>(2)</sup>. Cette attitude tranche avec la passivité du juge départiteur du CPH de Caen, qui s'est abrité derrière la décision du Conseil constitutionnel ayant validé le barème, pour débouter un salarié d'une juste demande d'indemnisation. Or, il appartient au juge judiciaire de contrôler la conformité du droit français au droit international.

Ainsi malgré les attaques qui les gênent dans leur fonctionnement quotidien, les magistrats non professionnels relèvent la tête et font preuve d'une belle créativité, soulignant par là même leur caractère irremplaçable.



Laurent Milet

(1) Voir RPDS 2015, n° 847-848, et le guide « Défendre et Juger », VO éditions 2017.

(2) Un jugement du CPH de Lyon est encore plus remarquable dans la mesure où, compte tenu de la date des faits, les juges n'étaient pas tenus d'appliquer le barème. Ils ont néanmoins répondu à l'employeur qui demandait au conseil de s'en inspirer, que ledit barème ne permet pas une réparation adéquate comme l'exigent les textes internationaux.

# Articles et commentaires parus depuis un an

Du numéro 874 (février 2018) au numéro 885 (janvier 2019)

## COMITÉ D'ENTREPRISE

- Activités sociales ou droit de tirage ?

2018, p. 379 (n° 884)

- Tir groupé (sur les subventions du comité d'entreprise)

2018, p. 75 (n° 875)

## COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

- Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2<sup>e</sup> partie)

2018, p. 305 (n° 882)

- Les ordonnances (V) : Le comité social et économique (1<sup>re</sup> partie)

2018, p. 253 (n° 880-881)

- Les élections au comité social et économique (5<sup>e</sup> partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4<sup>e</sup> partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : Le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

## CONTRAT DE TRAVAIL

- La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

## CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

- Les ordonnances (IV) : Les accords de performance collective

2018, p. 227 (n° 879)

- La rupture conventionnelle collective

2018, p. 245 (n° 879)

- Les ordonnances (III) :

La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2<sup>e</sup> partie)

2018, p. 117 (n° 876)

- Les ordonnances (II) :

La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie)

2018, p. 81 (n° 875)

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Les élections au comité social et économique (5<sup>e</sup> partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4<sup>e</sup> partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : Le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

## JUSTICE ET TRIBUNAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018

2019, p. 5 (n° 885)

## LICENCIEMENT

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)

- La notion de faute disciplinaire

2018, p. 155 (n° 877)

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

## LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

- Les plans de sauvegarde de l'emploi

2018, p. 389 (n° 884)

- Le régime social et fiscal des indemnités de rupture

2018, p. 237 (n° 879)

- Les licenciements après les ordonnances de sécurisation

2018, p. 45 (n° 874)

## NÉGOCIATION COLLECTIVE

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie)

2018, p. 81 (n° 875)

## PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

- La prévoyance collective en entreprise

2018, p. 181 (n° 878)

## REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

- Les élections au comité social et économique (5<sup>e</sup> partie) : Le déroulement des opérations électorales

2018, p. 169 (n° 877)

- Les élections au comité social et économique (4<sup>e</sup> partie) : L'organisation matérielle des élections

2018, p. 131 (n° 876)

- Les élections au comité social et économique (3<sup>e</sup> partie) : Électorat et éligibilité

2018, p. 99 (n° 875)

- Les élections au comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) : Le protocole d'accord préélectoral

2018, p. 57 (n° 874)

## SANTÉ AU TRAVAIL

- L'inaptitude médicale du salarié

2018, p. 351 (n° 883)

## SALAIRE ET AVANTAGES

- Saisie sur salaire, quelles limites ? (barème 2018)

2018, p. 139 (n° 876)

## NUMÉROS OU DOSSIERS SPÉCIAUX

- Jurisprudence de droit social 2017-2018

2019, p. 5 (n° 885)

- Les plans de sauvegarde de l'emploi

2018, p. 389 (n° 884)

- Les ordonnances (V) : Le comité social et économique (1<sup>re</sup> partie) 2018, p. 253 (n° 880-881)

- Les ordonnances (VI) : Le comité social et économique (2<sup>e</sup> partie) 2018, p. 305 (n° 882)

- La prévoyance collective en entreprise 2018, p. 181 (n° 878)

- Les ordonnances (III) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (2<sup>e</sup> partie) 2018, p. 117 (n° 876)

- Les ordonnances (II) : La négociation collective sous domination de l'accord d'entreprise (1<sup>re</sup> partie) 2018, p. 81 (n° 875)

- Les ordonnances (I) : Les licenciements après les ordonnances de sécurisation 2018, p. 45 (n° 874)

# Sommaires de jurisprudence

Rubrique réalisée par Carmen Ahumada, Marie Alaman, Aude Le Mire et Laurent Milet.

## DROIT DU TRAVAIL

### Contrat de travail

#### Critères du contrat

#### 001 Reconnaissance d'une relation contractuelle – Lien de subordination – Travailleurs des plateformes numériques

Il existe un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination dès lors que :

- la société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier ;
- l'application utilisée par les coursiers est dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci (*Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20079*).

**Commentaire :** Dans cette affaire, le coursier n'était lié à la plateforme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait travailler ou de n'en sélectionner aucune s'il ne souhaitait pas travailler. Pour autant, le système de géolocalisation et le pouvoir de sanction à l'égard du coursier caractérisent à eux deux un lien de subordination qui entraîne la qualification de la prestation de service en contrat de travail.

Cet arrêt permet de clarifier la position de la Cour de cassation concernant les travailleurs des plateformes numériques. Celles-ci vont devoir adapter, sans délai, leur pratique à cette jurisprudence. Dès lors que le lien de subordination est existant entre les travailleurs et la plateforme, les règles du contrat de travail doivent être appliquées. Une telle reconnaissance permet à tous les travailleurs concernés de bénéficier des règles protectrices du Code du travail. Concrètement, les coursiers pourront bénéficier des droits au paiement des heures supplémentaires, aux congés payés, aux indemnités de licenciement ou encore de la protection en cas de maladie ou maternité, etc. **MA.**

**En savoir plus :** Lire E. Dockès, «*Le salariat des plateformes – à propos de l'arrêt TakeEatEasy*», *Dr Ouv.* Janv. 2019, p. 8.

## Licenciement

#### Licenciement nul

#### 002 Violation d'une liberté fondamentale – Indemnisation du licenciement nul

La seule référence dans la lettre de rupture à une procédure contentieuse envisagée par le salarié est constitutive d'une atteinte à la liberté fondamentale d'ester en justice, entraînant à elle seule la nullité de la

rupture du contrat de travail. À ce titre, le salarié peut demander sa réintégration et a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période (*Cass. soc. 21 nov. 2018, n° 17-11122*).

**Commentaire :** Même s'il est réintégré, le salarié dont le licenciement est nul pour violation par l'employeur d'une liberté fondamentale a droit à une indemnité pour réparer le préjudice subi pendant la période séparant le licenciement de la réintégration. Selon la gravité de l'atteinte portée, cette indemnité pour perte de rémunération est évaluée en tenant compte, ou pas, des revenus que le salarié a éventuellement perçus sur cette période. Deux hypothèses :

– lorsque le licenciement n'est pas en lien direct avec la violation d'un droit constitutionnel, alors les revenus perçus sont déduits de l'indemnité versée au salarié ;

– lorsque la nullité du licenciement sanctionne l'atteinte à un droit constitutionnel, le salarié a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans que les éventuels revenus de remplacement perçus sur cette période soient pris en compte. La Cour estime que l'indemnisation a un caractère forfaitaire car elle sanctionne la violation soit d'un statut protecteur, soit d'un droit ou d'une liberté garantie par la Constitution. C'est le cas notamment du licenciement d'un salarié gréviste n'ayant pas commis de faute lourde. **MA.**

## Syndicats

#### Représentativité

#### 003 Critères – Transparence financière – Publication des comptes

Les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière. Leur défaut peut par conséquent être suppléé par d'autres documents produits par le syndicat et que le juge doit examiner.

1. Au moment de la désignation du représentant de section syndicale (RSS) contestée par l'employeur, l'Union des syndicats anti-précarité ne justifiait de la publication des comptes ni sur le site Internet du syndicat ni par toute autre mesure de publicité équivalente. La publication de comptes simplifiés sur une page Facebook ouverte ne répond pas à l'obligation légale de publication si bien que l'organisation syndicale ne pouvait pas valablement désigner un RSS (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 18-60030, Union des syndicats anti-précarité*).

2. Avant la nomination d'un salarié en qualité de représentant de section syndicale (RSS) en janvier 2017,

le syndicat avait fait établir ses comptes 2013 et 2014 par un expert-comptable le 7 juin 2016, les avait fait approuver par le conseil syndical le 22 juin 2016 et fait publier auprès de la Direccte le 20 août 2016. D'autre part, les comptes 2015 avaient été approuvés et publiés à la Direccte en mars et avril 2017. Le critère de transparence financière était par conséquent satisfait lors de la désignation dudit RSS (*Cass. soc. 17 oct. 2018, n° 17-19732, Synd. FO des entreprises de propriété de la région Île-de-France*).

**Commentaire :** Bien que l'obligation ne soit pas expressément stipulée aux articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 du Code du travail, la transparence financière est une obligation pesant sur les syndicats non représentatifs qui veulent désigner un RSS (*Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 16-60123, RPDS 2017, n° 864, somm. 028*). En définitive, c'est un critère auquel doit satisfaire tout syndicat souhaitant exercer une prérogative syndicale, qu'elle soit liée à la représentativité ou non.

La transparence financière implique tant d'établir des comptes que de les publier : soit sur le site du *Journal officiel* si les ressources du syndicat sont supérieures à 230 000 euros, soit sur ce même site, sur le site Internet du syndicat ou encore auprès de la Direccte dans le cas inverse. Cette publication doit avoir lieu dans un délai de trois mois à compter de l'approbation des comptes (*Art. D. 2135-7 et D. 2135-8 du C. trav.*).

Outre qu'ils montrent que les employeurs s'intéressent à la transparence financière des syndicats qui se dotent d'un représentant, les deux arrêts rapportés ci-dessus apportent des précisions intéressantes. *Primo*, une page Facebook ne remplit pas la fonction du *Journal officiel*, du site internet du syndicat ou encore de la Direccte. Cette « erreur » peut conduire à l'annulation de la désignation du RSS. *Deuzio*, si le syndicat accuse un peu de retard pour la publication des comptes de l'exercice précédent, les juges peuvent néanmoins considérer le critère de transparence financière rempli si les deux exercices antérieurs ont été régulièrement publiés. **ALM.**

## Comité social et économique

### Composition

#### 004 Élus suppléant au CSE – Incompatibilité avec la fonction de représentant syndical au CSE

Conformément à l'article L. 2314-2 du Code du travail, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou établissement peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique fixées à l'article L. 2314-19.

De jurisprudence constante, contrairement à ce que soutient le syndicat CFDT-Services-Morbihan, il existe, concernant la problématique propre au comité d'entreprise, une incompatibilité entre le mandat de membre élu du comité d'entreprise et celui de représentant syndical auprès de ce dernier.

Cette interdiction de cumul est fondée sur la différence des pouvoirs octroyés par la loi à chacune de ces deux fonctions, le représentant syndical au comité d'entreprise étant cantonné à une simple voix consultative l'autorisant à intervenir en séance du comité.

L'instauration du comité social économique se substituant au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène et de sécurité n'a pas substantiellement modifié cette distinction entre les deux fonctions.

Cette incompatibilité reposant sur les compétences d'attribution de chacune des fonctions et sur la distinction entre voix délibérative et voix consultative conserve sa pleine justification et ce notamment, à titre d'illustration, que les suppléants peuvent être désignés comme membres des différentes commissions telles que la commission économique ou la commission santé sécurité et conditions de travail.

L'interdiction du cumul entre les deux mandats doit donc être retenue dans la nouvelle organisation propre au CSE. Il convient en conséquence d'ordonner à la salariée désignée d'opter dans le délai de 15 jours à compter du prononcé de la présente décision entre son mandat d'élu suppléante du CSE de l'établissement de Lorient de la société Carrefour Hypermarchés et son mandat de représentante syndicale CFDT auprès de ce même comité. Dans l'hypothèse où la salariée n'opterai pas à l'issue de ce délai, le mandat de représentante syndicale CFDT au CSE de l'établissement de Lorient de la société Carrefour Hypermarchés sera caduc (*Tribunal d'instance de Lorient 20 nov. 2018, n° 2018/1077, Sté Carrefour Hypermarchés c/syndicat CFDT Services du Morbihan*).

**Commentaire :** En application de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi du 9 mars 2018, les élus suppléants au comité social et économique (CSE) n'assistent aux réunions du comité que lorsque le titulaire est absent (*art. L. 2314-1 du C. trav.*), sauf accord plus favorable. Dans l'un des établissements du groupe Carrefour, le syndicat CFDT Services du Morbihan avait désigné comme représentant syndical au CSE un élu suppléant. Il estimait que les deux mandats ne sont pas incompatibles car le fait de ne pas pouvoir siéger en présence du titulaire, et de pouvoir siéger alternativement comme suppléant et représentante syndicale selon les besoins, permettait d'écarter la justification du principe du non-cumul entre les deux fonctions, le remplacement du titulaire pouvant intervenir de manière aléatoire.

Le tribunal d'instance confirme au contraire l'incompatibilité. Admettre le contraire aboutirait, dans le cas où le suppléant serait appelé à siéger, à priver le syndicat désignataire de son représentant syndical, quand bien même il s'agirait de la même personne. Mais bien entendu l'accord de mise en place et de fonctionnement du CSE peut, selon nous, en décider autrement. **LM.**

**En savoir plus :** M. Cohen et L. Milet, « *Le droit des CSE et des CG* », 14<sup>e</sup> éd., LGDJ 2019, n° 251 et suiv.

# Élections professionnelles

## Électorat et éligibilité

### 005 Salarié muté d'un établissement à un autre – Inscription sur les listes du nouvel établissement

Les conditions d'électorat aux élections professionnelles s'apprécient au jour du premier tour du scrutin. Eu égard au principe de participation, le salarié, affecté auparavant dans un autre établissement distinct, est en droit de voter aux élections professionnelles dans son nouvel établissement d'affectation dès lors qu'il est présent dans les effectifs au premier tour, peu important qu'il ait déjà voté lors des précédentes élections au sein de son établissement d'origine. (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 17-60306, Sté Servair, premier moyen*).

**Commentaire:** Un salarié muté d'un établissement à un autre de la même entreprise peut-il être amené à voter dans les deux établissements au cours d'un même cycle électoral? Oui, s'il a voté dans son ancien établissement et, suite à une mutation, figure dans les effectifs du nouvel établissement au jour du premier tour des élections. L'article 10 du code électoral, selon lequel «*nul ne peut être inscrit sur plusieurs listes électorales*», invoqué par l'une des parties, n'a pas lieu de s'appliquer en l'espèce. Il est vrai que cela rend possible la double prise en compte du vote d'un salarié lorsque, pour apprécier la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise, les résultats obtenus dans les établissements sont consolidés. **ALM.**

## Organisation des élections

### 006 Moyens mis à disposition des organisations syndicales – Application du principe d'égalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales quant aux moyens alloués par l'employeur en vue des élections professionnelles s'applique dans le périmètre de ces élections et, dès lors, au sein de chaque établissement distinct lorsque l'entreprise ne dispose pas d'un établissement unique.

D'autre part, n'est pas contraire au principe d'égalité de traitement l'attribution de moyens identiques à toutes les organisations syndicales au sein de l'établissement quel que soit le nombre de collègues dans lesquels elles présentent des candidats (*Cass. soc. 20 sept. 2018, n° 17-60306, Sté Servair, troisième moyen*).

**Commentaire:** Lorsque l'entreprise est divisée en établissements distincts, les élections professionnelles ont lieu à ce niveau, conformément aux protocoles préélectoraux négociés également dans ce périmètre par des syndicats et dans des contextes potentiellement différents. Il en résulte que des protocoles dissemblables peuvent être signés. Dans cette affaire, l'attribution de moyens financiers et d'heures de délégation pour la préparation des élections résultait d'un engagement de l'employeur et non pas du PAP, dont la négociation n'avait

pas abouti. Toutefois c'est le parallèle entre le contenu d'un PAP et la décision unilatérale de l'employeur que les juges retiennent. Malgré l'argument du syndicat demandeur visant une attribution de moyens identiques à tous les établissements au motif que les juges n'expliquaient pas «*en quoi les différences existant entre les établissements distincts [...] justifiaient la différence des moyens alloués aux organisations syndicales*», la Cour de cassation estime qu'il n'y a pas de violation du principe d'égalité de traitement. C'est dans le périmètre de chaque établissement que ce principe doit être observé et non dans l'entreprise entière.

Autre principe dégagé par les juges: l'employeur n'est pas tenu de faire des distinctions entre les organisations syndicales selon le nombre de collègues dans lesquels elles ont statutairement la possibilité de présenter des listes. **ALM.**

## Opérations électorales

### 007 Vote électronique – Interdiction du vote par substitution

Le recours au vote électronique pour les élections professionnelles, subordonné à la conclusion d'un accord collectif garantissant le secret du vote, ne permet pas de déroger aux principes généraux du droit électoral.

L'exercice personnel du droit de vote constitue un principe général du droit électoral auquel seul le législateur peut déroger. Les élections au cours desquelles deux salariées ont, en connaissance de cause, confié leur clé de vote à une troisième pour qu'elle vote pour elles, doivent donc être annulées (*Cass. soc. 3 oct. 2018, n° 17-29022, Sté Flunch*).

**Commentaire:** Lors des élections professionnelles organisées par voie électronique, une salariée, candidate aux élections, vote à la place de deux autres salariées qui disaient ne pas maîtriser l'outil électronique. Sachant que toutes les modalités techniques avaient été expliquées, que les intéressées avaient accès à une aide technique le jour J en cas de besoin etc., qu'en somme le système mis en place répondait aux conditions posées par la loi. L'employeur obtient l'annulation du scrutin en cassation.

La Cour de cassation met ainsi le vote personnel au rang des principes généraux du droit électoral, dont le non-respect rend automatique l'annulation des élections, sans qu'il soit nécessaire de prouver que les résultats ont été faussés ou qu'il y a eu fraude. Elle avait exclu, dans une décision ancienne, le vote par procuration aux élections professionnelles (*Cass. soc. 3 juil. 1984, n° 83-61173*). Dans certaines entreprises toutefois, le vote par procuration est pratiqué pour tenir compte des salariés en congés, en déplacement etc. **ALM.**

## Droit de grève

### Effets

### 008 Retenue sur salaire – Retenue sur les primes – Conditions

Si l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, c'est à la condition que toutes les absences,

hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

En l'espèce, les salariés absents pour maladie non professionnelle, ayant plus d'une année d'ancienneté, bénéficiaient du maintien de leur plein salaire, y compris les primes, qui ne subissaient pas d'abattement. Il faut en déduire, s'agissant de périodes d'absence qui ne sont pas légalement assimilées à un temps de travail effectif, que l'abattement des primes d'ancienneté, de quart et mensuelle auquel l'employeur a procédé pour calculer la retenue relative aux jours de grève, présentait un caractère discriminatoire (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-15833, Sté Exxonmobil Chemical France*).

**Commentaire :** Confirmation de jurisprudence (*par exemple : Cass. soc. 26 mars 2014, n° 12-18125*). Il suffit qu'une seule absence non assimilée à du temps de travail – ici l'absence due à une maladie non professionnelle – n'ait d'incidence sur le montant des primes, pour rendre discriminatoire l'abattement opéré sur des primes en raison d'une absence pour grève. En procédant à cet abattement, l'employeur contrevient en effet aux articles L. 1132-2 et L. 2511-1 du Code du travail selon lesquels l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire. **ALM.**

## Durée du travail

### Mesure du temps de travail

#### 009 Opposition de l'employeur aux heures supplémentaires – Paiement des heures supplémentaires en fonction des tâches confiées au salarié

Le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées (*Cass. soc. 14 nov. 2018, n° 17-16959*).

**Commentaire :** Dans une récente affaire, un salarié avait effectué de nombreuses heures supplémentaires alors qu'il s'était contractuellement engagé à ne pas en accomplir sans l'autorisation préalable de son employeur. Malgré plusieurs mises en demeure et un avertissement, le salarié avait continué à effectuer des heures supplémentaires mais l'employeur avait cessé de les rémunérer. Ce qui créa un litige... Les juges ont constaté que la charge de travail du salarié, qui avait donné lieu au paiement d'heures supplémentaires sur une période, avait été maintenue puis accrue pendant la période postérieure. Ainsi, la réalisation de nouvelles heures supplémentaires avait donc été rendue nécessaire par les tâches confiées à l'intéressé. Il existe donc deux situations dans lesquelles un salarié peut obtenir le paiement d'heures supplémentaires :

- soit lorsqu'il a effectué ces heures avec l'accord, au moins implicite, de l'employeur ;
- soit s'il est établi que de telles heures ont été rendues nécessaires par la quantité de travail confiée au salarié, sans qu'il soit

nécessaire de vérifier si l'employeur avait donné son accord à l'accomplissement de ces heures.

Peu importe que le contrat de travail ou qu'un de ses avenants exige une autorisation préalable pour que des heures supplémentaires soient effectuées et payées. C'est à l'employeur d'adapter la charge de travail de ses salariés pour que ces derniers ne dépassent pas la durée légale hebdomadaire de travail. À défaut, il doit les rémunérer en heures supplémentaires. **MA.**

## Épargne salariale

### Participation

#### 010 Droit à la participation pendant le congé de reclassement

En vertu de l'article L. 3342-1 du Code du travail, «[...] tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation ou des plans d'épargne salariale bénéficient de leurs dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe d'entreprises défini aux articles L. 3344-1 et L. 3344-2 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois».

Il en résulte que les titulaires d'un congé de reclassement, qui demeurent salariés de l'entreprise jusqu'à l'issue de ce congé (en application de l'article L. 1233-72 du Code du travail), bénéficient de la participation, que leur rémunération soit ou non prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (*Cass. soc. 7 nov. 2018, n° 17-18936, Sté Abbot France*).

**Commentaire :** Cette solution de la Cour de cassation est applicable à tous les salariés qui sont toujours salariés de l'entreprise mais dont la rémunération n'est pas prise en compte pour le calcul de la réserve spéciale de participation (salariés expatriés, apprentis...). **CA.**

#### — IN MEMORIAM —

### Jean-Maurice Verdier, le pionnier du droit syndical

Jean-Maurice Verdier, professeur émérite à l'université Paris-X Nanterre, est décédé à l'âge de 90 ans le 2 décembre dernier. Il était l'un des pionniers avec Gérard Lyon-Caen du droit du travail. Il s'était spécialisé dans le droit de la représentation du personnel. Son traité sur les syndicats et le droit syndical publié aux éditions Dalloz, bien que non réédité depuis 1987, continue de faire autorité en la matière car les fondamentaux demeurent. Ce droit syndical dont il écrivait qu'il « a le prestige d'un droit de l'homme, la magie d'une liberté, la vertu d'une idée-force ».

Progressiste, humaniste, Jean-Maurice Verdier avait également présidé la Société internationale de Droit du travail et de la Sécurité sociale de 1974 à 1982. Il était par ailleurs très engagé dans le groupe de recherche « Quart-Monde université » afin de faciliter l'entrecroisement des savoirs académiques et des expériences entre l'université et les plus démunis.

La rédaction de la RPDS présente à sa famille, ses amis et ses collègues de l'Université, ses condoléances attristées.

# Législation – réglementation

## DROIT DU TRAVAIL

### Comité social et économique

#### Fonctionnement

### 011 Subvention de fonctionnement – Reliquat – transfert sur le budget des ASC limité à 10% de l'excédent

Comme pour les comités d'entreprise, l'employeur est tenu chaque année de verser au comité social et économique (CSE) une subvention de fonctionnement (art. L. 2315-61 du C. trav.). Cette subvention est égale à 0,2% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés et de 0,22% de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.

Elle s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (ASC), sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22% de la masse salariale brute.

**Cloisonnement entre les subventions.** Pour les entreprises dotées d'un comité d'entreprise en cours de mandat, il ne peut pas y avoir, sauf exception, de confusion entre les deux subventions. Chaque subvention doit avoir sa propre comptabilité et son utilisation spécifique. Il s'ensuit que les sommes, restant au comité au titre de la subvention de fonctionnement de 0,2%, à la fin d'une année, ne peuvent pas être transférées sur le budget des activités sociales et culturelles, et vice-versa. Ce cloisonnement légal qui a principalement pour but d'inciter les comités d'entreprise à user de leurs prérogatives économiques demeure, pour l'essentiel, dans les entreprises dotées d'un comité social et économique.

**Transfert des excédents pour le CSE.** L'ordonnance du 22 septembre 2017 a toutefois entériné la pratique illégale en vigueur dans certains comités d'entreprise qui consiste à utiliser les excédents de la subvention de fonctionnement pour financer des activités sociales.

Le CSE d'entreprise ou d'établissement qui dispose en fin d'exercice d'un excédent de son budget de fonctionnement est ainsi autorisé à l'affecter au financement des activités sociales et culturelles (Art. L. 2315-61, al. 5, 6 et 8 du C. trav.). Mais cela nécessite une délibération spécifique du comité qui doit intervenir chaque année si un excédent est constaté. Une délibération qui serait prise une fois pour toutes en début de mandat, ou en début d'année, et qui déciderait d'affecter une quote-part chaque année de la subvention de fonctionnement au budget des activités sociales serait à notre avis illégale et pourrait être annulée.

La somme transférée et ses modalités d'utilisation doivent figurer :

- dans les comptes annuels du comité ou, pour les comités concernés, dans le livre retraçant chronologiquement les montants et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit ainsi que dans l'état de synthèse simplifié devant être établi une fois par an (art. L. 2315-65 du C. trav.);
- dans le rapport annuel présentant des informations qualitatives sur les activités et sur la gestion financière du comité (art. L. 2315-69 du C. trav.).

Certaines limites sont posées à une telle pratique par un décret du 26 octobre 2018. En tout état de cause, le transfert ne peut excéder 10% des sommes de l'excédent constaté (art. R. 2315-31-1 du C. trav.).

Le transfert est purement et simplement interdit pendant trois ans si l'employeur a dû prendre en charge la part du cofinancement de certaines expertises, normalement à la charge du comité, parce que le budget de fonctionnement du comité s'est révélé insuffisant. **LM.**

ledroitouvrier.cgt.fr

LE DROIT OUVRIER . Janvier 2019

### Sommaire

#### DOCTRINE

**Christophe Baumgarten et Jean-Baptiste Merlateau :** Le Règlement général sur la protection des données personnelles appliqué aux CE, CSE et organisations syndicales  
**Emmanuel Dockès :** Le salariat des plateformes à propos de l'arrêt *TakeEatEasy*

À propos de la procédure prud'homale  
**François Rabion et Jean-Michel Duffeffant :** Les nouvelles règles de la péremption d'instance devant le conseil de prud'hommes

#### DOCUMENT

**Mémoire en intervention volontaire de la CGT dans l'affaire *TakeEatEasy***

#### JURISPRUDENCE

Détermination des établissements distincts en vue des élections au CSE : pas de décision unilatérale sans négociation préalable  
**Tribunal d'Instance de Lyon 7 septembre 2018** – Dominique Holle (p. 26)

Travailleurs de l'économie dite « collaborative » : le pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérise un lien de subordination  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 28 novembre 2018**  
*TakeEatEasy* - Avis de l'avocat général Catherine Courcol-Bouchard (p. 31)

Le salarié exclu d'un programme de formation-promotion interne pour des faits fautifs ne bénéficie pas des garanties du droit disciplinaire  
**Cour de cassation (Ch. Soc.) 4 juillet 2018** – Note Paul Darves-Bornoz (p. 41)

Un premier jugement censure le plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse  
**Conseil de prud'hommes de Troyes 13 décembre 2018** – Note Clément Geiger (p. 48)



COMITÉ SOCIAL ET  
ÉCONOMIQUE

Comment se met-il  
en place ?

HARCÈLEMENT

Quelle protection  
pour les victimes ?

FONCTION PUBLIQUE

Le statut,  
qui en bénéficie ?

NVodroits.fr

AVEC L'ABONNEMENT

Accessible et clair, **nvodroits.fr** est le site de référence pour tous les élus et militants syndicaux à la recherche d'informations juridiques. En plus des dernières actualités du droit et des RPDS en version numérique, le site propose des rubriques complètes sur :

- > le droit du travail,
- > le droit des élus et mandatés,
- > le droit au quotidien.



CE, CSE, abonnez tous les élus dans le cadre de la subvention de fonctionnement de 0,2 %  
(Art. L2325-43 et L2315-61 du code du travail et circ. min. du 6 mai 1983 et du 9 avril 1987)

## > Bulletin d'abonnement

Syndicat / société (si nécessaire à l'expédition) \_\_\_\_\_

Madame  Monsieur

Nom\* \_\_\_\_\_ Prénom\* \_\_\_\_\_

N°\* \_\_\_\_\_ Rue\* \_\_\_\_\_

Code postal\* \_\_\_\_\_ Ville\* \_\_\_\_\_

Fédération ou branche professionnelle \_\_\_\_\_

UD \_\_\_\_\_ Tél.\* \_\_\_\_\_

Courriel\* \_\_\_\_\_

\* Champs obligatoires

Abonnement RPDS : 9 €/mois ou 108 €/an

**RPDS, la Revue pratique de droit social papier (11 numéros par an dont un double) et web + en accès abonné sur nvodroits.fr : l'actualité juridique, le droit du travail, le droit des élus et mandatés, le droit au quotidien**

Pack NVO Droits : 12 €/mois ou 144 €/an

**L'abonnement RPDS + NVO, le magazine papier (10 numéros par an) et web + Hors-série VO Impôts, le guide fiscal + en accès abonné sur nvo.fr : l'actualité sociale**

### Paiement

Chèque à l'ordre de la Vie Ouvrière N° chèque \_\_\_\_\_

Banque \_\_\_\_\_

Prélèvement automatique en :

1 fois, prélèvement unique  12 fois, prélèvement mensuel

Merci de remplir et signer l'autorisation de prélèvement ci-contre et de joindre votre RIB.

Offre valable jusqu'au 30/06/2019. Au-delà, nous consulter.

### Autorisation de prélèvement

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (A) La Vie Ouvrière à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et (B) votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de La Vie Ouvrière.

#### Titulaire du compte

Nom \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_

N° \_\_\_\_\_ Rue \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

IBAN \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

BIC \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### Créancier

La Vie Ouvrière 263, rue de Paris, case 600  
93516 Montreuil Cedex - Identifiant SEPA : FR87ZZZ632727

Fait le : \_\_\_\_\_ Signature \_\_\_\_\_

#### Établissement teneur du compte

Nom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Code Postal \_\_\_\_\_ Ville \_\_\_\_\_

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

# La désignation du délégué syndical

Par Aude Le Mire



## → **Sachez-le vite**

Dans l'entreprise ou l'établissement, le syndicat est incarné par le délégué syndical (DS) accompagné, si le nombre de salariés et la structure le permettent, d'un délégué supplémentaire, du délégué syndical central et du représentant syndical au comité social et économique (CSE).

La désignation d'un DS peut avoir lieu au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou encore de l'UES. Elle ne peut pas se faire sans la réunion de conditions tenant tant au syndicat qui désigne qu'à la personne désignée. Les premières conditions sont la qualité de représentativité du syndicat désignant DS et la présence de 50 salariés minimum.

Si l'organisation syndicale qui se dote d'un DS doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, le salarié désigné doit lui aussi justifier d'une audience personnelle de 10%. Il doit donc avoir été candidat à ces élections. Toutefois il est aujourd'hui possible, dans certains cas, de désigner un candidat qui n'a pas atteint le seuil de 10%, voire un simple adhérent.

La désignation doit être rendue publique. La loi fixe des modalités d'information en direction de l'employeur, des salariés et des autres syndicats. L'information déclenche le délai de 15 jours pendant lequel la désignation peut être contestée.

Outre l'action en annulation dont la désignation peut faire l'objet, le délégué syndical et/ou l'exercice de son mandat peuvent être perturbés par certains événements: désaffiliation, annulation des élections professionnelles ou encore transfert d'entreprise.

L'exercice du droit syndical dans l'entreprise passe de manière évidente par la désignation d'une ou d'un délégué(e). Est-elle devenue plus difficile aujourd'hui?

La modification notoire, apportée par les ordonnances de 2017 ratifiées en 2018, est le durcissement de la condition liée à l'effectif de l'entreprise, puisqu'il faut maintenant que cette dernière compte 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, alors qu'antérieurement, le seuil devait être atteint sur trois ans pendant 12 mois consécutifs ou pas (1). Il est un peu tôt pour en mesurer les conséquences mais cela risque de réduire le nombre de délégué(e)s, même si par ailleurs, la condition légale liée à l'audience de l'intéressé(e) a été, elle, assouplie. Elle permet d'investir, sous certaines conditions, les adhérents du syndicat qui n'ont pas été candidats aux élections.

Au vu de ces nouvelles règles, il ne faut pas négliger la faculté, dans les structures comptant entre 11 et 49 salariés, de désigner un élu du personnel en tant que délégué syndical (DS) pour la durée de son mandat. Rappelons aussi que le droit syndical peut toujours faire l'objet d'une amélioration par accord collectif. Le nombre de délégués, les seuils d'effectif, le volume des heures de délégation peuvent notamment être négociés.

(1) Ord. n° 2017-1718 du 20 déc. 2017 et loi de ratification n° 2018-217 du 29 mars 2018. En matière syndicale, la réforme comporte également des mesures que l'on peut considérer comme suspectes: formation commune aux employeurs et aux syndicats, nouvelles règles relatives aux établissements distincts et surtout possibilité de confier une des prérogatives majeures des délégués syndicaux, à savoir la négociation collective, au comité social et économique (CSE).

## Plan

### 1. Les différents représentants syndicaux

- A – Les délégués syndicaux
- B – Le délégué syndical central
- C – Le délégué supplémentaire
- D – Représentant syndical au comité social et économique

### 2. Le périmètre de la désignation

- A – Entreprise ou établissement distinct
- B – Il n'y a pas nécessaire concordance entre le périmètre du CSE et le périmètre de désignation du DS
- C – L'établissement distinct au sens de l'article L.2143-3 du Code du travail
- D – Périmètre défini par un accord collectif
- E – Désignation dans l'unité économique et sociale (UES)

### 3. Les conditions de la désignation

- A – L'effectif minimum
- B – L'existence d'une section syndicale dans le périmètre de désignation
- C – Conditions se rapportant au salarié désigné

### 4. L'exigence de légitimité

- A – Représentativité du syndicat
- B – Audience personnelle du délégué

### 5. Les modalités pratiques de la désignation

- A – Quelles sont les formalités ?
- B – À quel moment ?
- C – Par qui ?
- D – Contenu et destinataire(s) de la notification à l'employeur

### 6. Les évènements qui interfèrent sur la désignation ou le mandat

- A – Affiliation/désaffiliation
- B – Annulation des élections professionnelles
- C – Contestation de la désignation
- D – Transfert d'entreprise

### Encadrés

- Représentant de la section syndicale
- Qui compter dans l'effectif
- Calcul de l'audience – quelques règles
- Protection contre le licenciement
- Dérogation à la condition d'effectif

### Modèles de lettre

- Désignation d'un délégué syndical
- Renoncement à être désigné

### Tableaux

- Nombre légal de délégués syndicaux par syndicat représentatif

### Schémas

- Entreprise de 500 salariés composée de 4 établissements

## 1 Les différents représentants syndicaux

Outre le délégué syndical, la loi prévoit, sous conditions, la désignation de délégués de l'encadrement et de délégués syndicaux centraux. La plupart des règles dégagées par la jurisprudence s'appliquent indifféremment aux uns et aux autres, ainsi qu'aux représentants de la section syndicale (voir encadré). Jusqu'à nouvel ordre, le nombre de délégués ne peut pas être négocié à la baisse. Au contraire, il peut être majoré par accord collectif <sup>(2)</sup> comme le nombre d'heures de délégation.

### A – Les délégués syndicaux

#### a) Combien peut-on en désigner ?

Le nombre de délégués dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'effectif de l'établissement, selon le périmètre choisi <sup>(3)</sup>. Dans les entreprises composées d'établissements distincts de 50 salariés et plus, le nombre réglementaire de délégués syndicaux s'applique par établissement <sup>(4)</sup>.

Lorsqu'un délégué est désigné au niveau de l'entreprise par un syndicat et que ce dernier souhaite en désigner un au niveau d'un établissement de l'entreprise, il faut qu'il transforme le premier mandat en mandat de délégué d'établissement <sup>(5)</sup>. Selon nous, le périmètre d'exercice du mandat étant modifié, il s'agit d'une nouvelle désignation qui peut donner lieu à une contestation judiciaire dans le délai de 15 jours.

#### b) Que se passe-t-il en cas de baisse de l'effectif ?

La loi n'a pas prévu de dispositions particulières lorsque l'effectif reste supérieur à 50 mais est néanmoins en baisse et pourrait entraîner la réduction du nombre de délégués. Les juges n'ont pas pallié cette imprécision. Par conséquent :

- soit employeurs et syndicats trouvent un accord sur le maintien ou la suppression du ou des mandats syndicaux en surnombre ;
- soit l'employeur fait un recours auprès du tribunal compétent, à savoir le tribunal d'instance. (Pour l'hypothèse de la baisse des effectifs en dessous de 50 salariés remettant en cause l'existence de l'unique délégué, voir p. 55).

(2) Art. L. 2141-10 du C. trav.

(3) Art. R. 2143-1 du C. trav.

(4) Art. R. 2143-3 du C. trav.

(5) Cass. soc. 16 avril 2008, n° 07-60414

NOMBRE LÉGAL DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX PAR SYNDICAT REPRÉSENTATIF

EFFECTIFS (entreprise ou établissement)	Moins de 50 salariés	De 50 à 999 salariés	De 1000 à 1999 salariés	De 2000 à 3999 salariés	De 4000 à 9999 salariés	10000 et plus
NOMBRE DE DS	1 élu au CSE	1	2	3	4	5

### c) Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses fonctions chaque délégué dispose de :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles <sup>(6)</sup>.

## B – Le délégué syndical central

### a) L'effectif minimum

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés ayant au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central (DSC) distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Si l'entreprise ne compte pas 2000 salariés mais est composée d'au moins 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, les syndicats représentatifs peuvent désigner l'un des délégués d'établissement en tant que DSC <sup>(7)</sup>.

<sup>(6)</sup> Art. L. 2143-13 du C. trav.

<sup>(7)</sup> Art. L. 2143-5 du C. trav.

### À noter

- La désignation d'un DSC n'est pas subordonnée à l'existence d'un comité d'entreprise central <sup>(8)</sup>.
- Un accord collectif peut prévoir qu'un DSC sera désigné même en l'absence d'établissement distinct <sup>(9)</sup>.

Le délégué syndical central peut être désigné dans une unité économique et sociale (UES). Dans ce cas, cette UES est assimilée à une seule entreprise au regard de la représentation du personnel. Sauf accord plus favorable, il ne peut donc y avoir de délégués syndicaux dans un périmètre plus restreint que les entreprises composant l'UES (qui sont, elles, assimilées aux établissements) <sup>(10)</sup>. Autrement dit il n'y a que deux niveaux de désignation des délégués.

### b) Représentativité et audience

#### 1. Syndicat désignataire

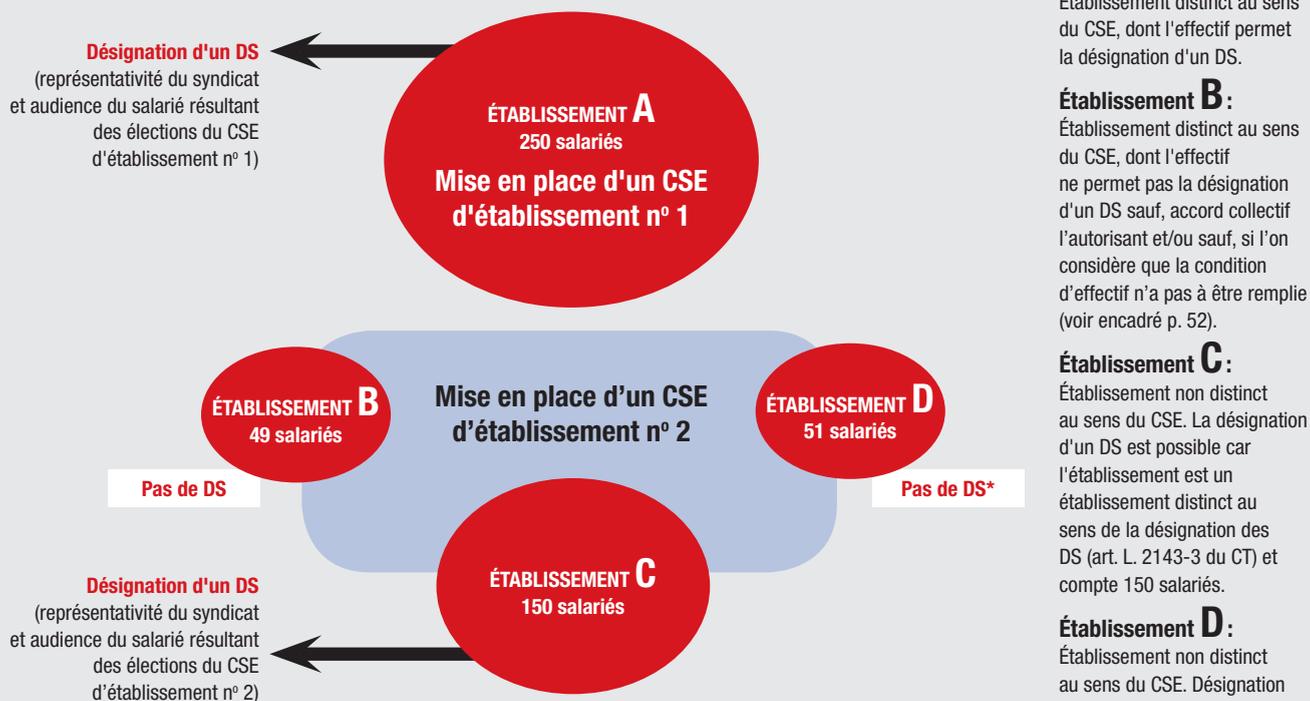
Pour désigner un DSC, le syndicat doit être représentatif dans l'entreprise. Il doit donc réunir 10% des suffrages, en additionnant les suffrages de l'ensemble de ses établissements.

<sup>(8)</sup> Cass. soc. 5 avril 2011, n° 10-60225

<sup>(9)</sup> Cass. soc. 8 mars 2017, n° 16-14275 : création conventionnelle d'un DSC et d'un DSC adjoint dans une entreprise non divisée en établissements distincts.

<sup>(10)</sup> Cass. soc. 7 fév. 2018, n° 17-18956

## Entreprise de 500 salariés composée de 4 établissements A, B, C et D



\* sauf DS commun à B et D s'ils forment un établissement distinct en application d'un accord collectif ou par décision du juge (Cass. soc. 30 mai 2011, n° 00-60006).

#### Établissement A :

Établissement distinct au sens du CSE, dont l'effectif permet la désignation d'un DS.

#### Établissement B :

Établissement distinct au sens du CSE, dont l'effectif ne permet pas la désignation d'un DS sauf, accord collectif l'autorisant et/ou sauf, si l'on considère que la condition d'effectif n'a pas à être remplie (voir encadré p. 52).

#### Établissement C :

Établissement non distinct au sens du CSE. La désignation d'un DS est possible car l'établissement est un établissement distinct au sens de la désignation des DS (art. L. 2143-3 du CT) et compte 150 salariés.

#### Établissement D :

Établissement non distinct au sens du CSE. Désignation d'un DS impossible car ce n'est pas un établissement distinct au sens de la désignation des DS.

Le syndicat ne peut avoir un DSC que s'il est représentatif dans l'entreprise entière. Il ne peut pas se contenter de l'être dans l'un de ses établissements (11).

En revanche s'il est représentatif au niveau de l'entreprise, il n'est pas obligé de l'être dans tous les établissements. Dans ce cas, il peut désigner un DSC au niveau de l'entreprise et un représentant de la section syndicale (RSS) dans l'établissement dans lequel il n'est pas représentatif (12).

## À noter

Il a été jugé qu'un syndicat implanté seulement dans un établissement sur trois (et qui n'a pas présenté de candidats aux dernières élections dans les deux autres établissements) et dont le nombre d'adhérents et de cotisations reste peu élevé, ne peut pas désigner de DSC même s'il a largement dépassé les 10% aux dernières élections (13). En effet, s'il remplit le critère de l'audience, il n'est toutefois pas suffisamment représentatif au vu des autres critères (nombre d'adhérents, influence, etc.).

### 2. Salarié désigné

Lorsque l'entreprise compte au moins 2000 salariés, le salarié désigné n'est pas tenu d'avoir été candidat aux élections et d'avoir obtenu un score électoral (14). Le DSC peut être choisi parmi les salariés.

Dans les structures de moins de 2000 salariés, le DSC est choisi parmi les délégués d'établissement. La condition d'audience personnelle est nécessairement remplie.

### c) Crédit d'heures

Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés, le délégué syndical central dispose de 24 heures de délégation, lesquelles s'ajoutent aux heures dont il bénéficie à d'autres titres que celui de délégué syndical d'établissement (mandat de délégué du personnel par exemple lorsque les DP existent encore) (15).

Dans les entreprises qui n'atteignent pas ce seuil, l'intéressé n'a pas d'autres heures que celles octroyées au titre de son mandat de délégué d'établissement.

## C – Le délégué supplémentaire

### a) Délégué du collège « techniciens ou cadres »

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, les syndicats représentatifs peuvent disposer d'un délégué syndical supplémentaire à condition d'avoir obtenu aux élections professionnelles un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE (ou comité d'entreprise) quel que soit le nombre de votants (16). Il appartient obligatoirement au deuxième, au troisième voire au quatrième collègue si ce dernier existe: collèges des agents de maîtrise, chefs de service, dessinateurs, techniciens, cadres administratifs – commerciaux ou techniques – et ingénieurs. Par conséquent, bien que le « premier » délégué syndical ne soit pas issu du premier collègue, le délégué supplémentaire ne le pourra pas plus. Il pourrait arriver, de ce fait, que les deux délégués désignés appartiennent au collège cadres (17).

## À noter

Un accord collectif peut prévoir, en plus du nombre des délégués syndicaux légaux, la désignation d'un délégué conventionnel. Cela n'a pas de conséquence sur la faculté de désigner le délégué supplémentaire appartenant au personnel de l'encadrement (18).

### b) Cas de la liste commune

Quand plusieurs syndicats font liste commune, chacun peut éventuellement désigner un délégué syndical supplémentaire à condition de remplir individuellement les conditions légales: représentativité (au moins 10% obtenus en appliquant la clé de répartition définie au moment du dépôt des listes ou à défaut en divisant les suffrages à parts égales), obtention d'élus dans le 2<sup>e</sup> ou le 3<sup>e</sup> collègue. Ceci sans préjudice de la possibilité pour les syndicats ayant constitué une liste commune de désigner ensemble un délégué syndical supplémentaire (19).

Plusieurs solutions sont possibles:

- soit chaque syndicat répond aux conditions légales et peut alors désigner son DS supplémentaire; les organisations concernées peuvent tout aussi bien ne désigner qu'un délégué supplémentaire commun;
- soit l'un des syndicats ne répond pas aux conditions (la répartition des suffrages aboutit à l'absence de représentativité de l'un des syndicats, ou encore un syndicat n'a pas les élus nécessaires), mais les conditions sont remplies par la liste commune, et un DS supplémentaire commun peut être désigné; autre possibilité: le syndicat qui remplit la condition peut avoir son délégué supplémentaire personnel;
- aucun ne répond individuellement aux conditions, ce qui exclut la désignation d'un délégué supplémentaire. Il n'existe en effet pas de représentativité

(16) Art. L. 2143-4 du C. trav.

(17) Cass. soc. 21 oct. 1998, n° 97-60457. Dans cet arrêt, le premier délégué appartenait au second collègue et la désignation du délégué supplémentaire, issu du premier collègue, avait été annulée.

(18) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-20072

(19) Cass. soc. 22 fév. 2017, n° 15-28775

(11) Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-26545

(12) Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-19662

(13) Cass. soc. 14 déc. 2015, n° 15-10902

(14) Cass. soc. 16 nov. 2011, n° 10-28201

(15) Art. L. 2143-15 du C. trav.

«intersyndicale» pouvant bénéficier aux syndicats de la liste commune<sup>(20)</sup>.

## À noter

La désignation d'un DS supplémentaire peut être contestée dans un délai de 15 jours, conformément à l'article L. 2143-8 du Code du travail. Une fois passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice. La Cour de cassation précise dans l'arrêt du 22 février 2017 (note 19) que le remplacement ultérieur du délégué supplémentaire de l'un des syndicats de la liste commune n'ouvre pas un nouveau délai de recours contre l'ensemble des désignations en cause. Ainsi, aucun recours ne peut être exercé contre le délégué supplémentaire de l'autre syndicat.

### c) Crédit d'heures

Le délégué supplémentaire dispose du même temps légal que les délégués syndicaux pour exercer ses fonctions.

## D – Représentant syndical au comité social et économique

Le législateur a voulu que les syndicats soient entendus au CSE (ou au comité d'entreprise lorsque le CSE n'est pas encore mis en place). Les représentants syndicaux (RS) sont, dans cette instance, les représentants des intérêts du syndicat et des salariés. Ils interviennent pour donner la position du syndicat sur les sujets traités.

(20) Cass. soc., 14 janv. 2014, n° 12-28929

### a) Prérogative des syndicats représentatifs

La possibilité de désigner un RS au CSE n'appartient qu'aux syndicats représentatifs, qu'ils aient ou non des élus au CSE. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent avoir un représentant au CSE d'entreprise, ceux qui sont représentatifs dans l'établissement au sein du CSE d'établissement. Le représentant syndical à l'instance élue assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE fixées à l'article L. 2314-19<sup>(21)</sup>.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au CSE.

## À noter

Bien que disposant des mêmes prérogatives que le DS, le représentant de la section syndicale n'est pas de droit représentant syndical au CSE (ou CE selon les cas)<sup>(22)</sup>, car par définition son syndicat n'est pas représentatif.

### b) Crédit d'heures

Le représentant syndical au CSE bénéficie de 20 heures de délégation au minimum<sup>(23)</sup>. Les représentants syndicaux au CSE central, ou au comité central d'entreprise s'il y en a, ont également 20 heures de délégation.

(21) Art. L. 2314-2 du C. trav.

(22) Cass. soc. 14 déc. 2011, n° 11-14642

(23) Art. L. 2325-6 du C. trav.

## ➔ Représentant de la section syndicale

Si un syndicat a plusieurs adhérents dans l'entreprise et remplit certains critères – soit une affiliation à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, soit les critères de respect des valeurs républicaines, indépendance et ancienneté de deux ans – la création d'une section syndicale est à sa portée.

Cette représentativité «allégée» ne permet pas à la section de se doter d'un délégué syndical (DS) mais elle peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) si elle se trouve dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés<sup>(1)</sup>.

Le cadre de désignation du RSS est nécessairement le même que celui du DS<sup>(2)</sup>.

Le RSS a les mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il a la charge d'animer la vie syndicale et de mener son organisation, *via* les élections professionnelles, à la représentativité. Il ne bénéficie à cet effet que d'un faible crédit d'heures : 4 heures par mois minimum<sup>(3)</sup>.

Son mandat prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, si le syndicat qui l'a désigné n'acquiert pas la représentativité. Il ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section avant les six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise. Il doit donc attendre trois ans et demi, et ce, même si sa nouvelle désignation doit envisagée à un autre niveau (établissement plutôt qu'entreprise)<sup>(4)</sup>.

Si son organisation devient représentative à la suite des élections, l'ancien RSS peut enchaîner sur un mandat de DS.

**Pour en savoir plus : « Le représentant de la section syndicale », RPDS n° 826 Fév. 2014**

1) Art. L. 2142-1-1 du C. trav.

2) Cass. soc. 14 déc. 2010, n° 10-60221

3) Art. L. 2142-1-3 du C. trav.

4) Art. L. 2142-1-1, al 3 du C. trav. et Cass. soc. 4 juin 2014, n° 13-60205

## 2 Le périmètre de la désignation

### A – Entreprise ou établissement distinct

Selon le ministère du travail <sup>(24)</sup>, «l'établissement distinct correspond à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel. L'établissement distinct est une notion juridique, qui ne correspond pas nécessairement à un établissement physique et qui peut regrouper plusieurs établissements au sens de l'INSEE (Siret) [...]. La détermination d'établissements distincts a pour objet de définir le niveau au sein duquel les représentants du personnel seront élus. [...]».

Cette définition a été donnée dans un document relatif au CSE <sup>(25)</sup>. L'établissement distinct est donc un périmètre défini comme pertinent pour la mise en place des représentants du personnel et la notion diffère d'une institution à l'autre.

Lorsque l'entreprise ne possède qu'un établissement, la question du cadre de désignation ne se pose pas. En outre, la désignation doit se faire au niveau de l'entreprise lorsque celle-ci a plusieurs établissements dont aucun n'a été reconnu comme ayant un caractère distinct.

En cas de division en établissements distincts, la désignation du délégué peut être «décentralisée». Ce qui permet d'ailleurs, dans les grandes structures, l'existence d'un délégué syndical central (DSC). La désignation peut également se faire dans une unité économique et sociale (UES).

### À noter

Il n'y a pas de disposition légale évoquant le délégué syndical de groupe. Mais un accord collectif peut prévoir la mise en place d'un tel délégué et l'octroi de moyens. Ce représentant du personnel créé par voie conventionnelle bénéficie du statut protecteur <sup>(26)</sup>.

### B – Il n'y a pas nécessaire concordance entre le périmètre du CSE et le périmètre de désignation du DS

Le périmètre de désignation du délégué syndical a été dissocié de celui de la mise en place du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, après y avoir été superposé par la jurisprudence aux lendemains de la loi réformant les règles de la représenta-

tivité <sup>(27)</sup>. Il s'agissait alors d'insister sur le lien entre la faculté de représenter les salariés et l'audience acquise lors de l'élection des représentants des salariés. L'établissement distinct pour la désignation des DS dispose maintenant d'une définition légale (voir ci-dessous).

La création du CSE contribue à différencier les périmètres : pour cette instance unique, le seuil de 50 salariés n'est plus un seuil de mise en place mais un seuil à partir duquel le CSE exerce ses attributions élargies (qui sont celles des anciens CE). Une entreprise doit élire une délégation du personnel au CSE dès qu'elle a atteint l'effectif de 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Et il peut y avoir des entreprises d'au moins 50 salariés avec 2 établissements de moins de 50 salariés ayant chacun un caractère distinct et exerçant alors les attributions élargies du CE.

Le périmètre d'implantation du CSE est donc déconnecté de celui de la désignation d'un DS à plusieurs titres :

- du fait du maintien d'une définition légale de l'établissement distinct pour les délégués syndicaux (voir ci-dessous) ;
- au regard du seuil d'effectif: il est toujours de 50 salariés minimum pour la désignation d'un DS, tandis qu'il est de 11 pour la mise en place du CSE.

Les possibilités sont multiples de concordance ou non des périmètres. Mais, il y a une constante: le DS doit tirer sa légitimité d'une audience électorale, et s'être donc présenté aux élections d'un CSE d'entreprise ou d'un CSE d'établissement (voir schéma p. 49).

(27) Loi n° 2008-789 du 20 août 2008



### ➔ Quand le seuil de 50 salariés ne fait pas obstacle

Tant qu'il était question de comité d'entreprise et de comité d'établissement, si un accord collectif prévoyait la mise en place d'un comité d'établissement dans une structure comptant moins de 50 salariés, un DS pouvait devoir y être désigné <sup>(1)</sup> à moins qu'il n'en soit expressément écarté <sup>(2)</sup>. Cette jurisprudence sera-t-elle toujours pertinente lors de la disparition des comités d'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2020, et donc applicable au CSE qui peut être légalement être mis en place dès 11 salariés ? Une réponse positive implique que la condition d'effectif pour la désignation d'un DS n'a pas à être remplie lorsqu'un établissement distinct de moins de 50 salariés est reconnu pour la mise en place du CSE (voir schéma p. 49).

(1) Cass. soc. 18 mars 2015, n°14-16596 ; Cass. soc. 12 avril 2016, n°15-21233.

(2) Cass. soc. 9 avril 2014, n°13-16774.

(24) Comité social et économique – 100 questions-réponses. N° 21

(25) Sur le niveau de mise en place du CSE et la reconnaissance d'un établissement distinct, voir «Le comité social et économique», RPDS 880-881, Août-Septembre 2018, p. 263 et suiv.

(26) Cass. soc. 23 oct. 2007, n° 06-44438

## C – L'établissement distinct au sens de l'article L. 2143-3 du Code du travail

La désignation du DS peut toujours être faite dans le même périmètre que celui de la mise en place du comité social et économique d'établissement. Selon les juges, la reconnaissance d'un établissement distinct pour la mise en place du CSE d'établissement implique l'existence d'au moins un établissement pour la mise en place du DS <sup>(28)</sup>.

Mais il est souhaitable que la désignation du DS ait lieu dans un cadre plus restreint. L'article L. 2143-3, al. 4, du Code du travail définit en effet l'établissement distinct au sens des délégués syndicaux comme celui «regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques». Si le périmètre de désignation est contesté, le syndicat auteur de la désignation doit prouver que sont réunis les critères de constitution de l'établissement distinct <sup>(29)</sup>.

### a) Un représentant de l'employeur

Le premier critère posé par la loi est la présence d'un représentant de l'employeur dans l'établissement, ayant ou non le pouvoir de répondre aux revendications, peu importe :

- l'étendue des pouvoirs que le chef d'entreprise a délégués à son représentant <sup>(30)</sup> ;
- le fait que le représentant de l'employeur ne soit pas en permanence sur place ; par exemple, lorsqu'un directeur industriel dirige un site tout en étant rattaché au siège auprès duquel il est majoritairement présent <sup>(31)</sup>.

### b) Une communauté de travail avec des intérêts propres susceptibles d'avoir des revendications spécifiques

Cette communauté de travail peut être révélée par l'organisation d'une grève sur un site, faisant ressortir un intérêt collectif des salariés pour la satisfaction de revendications communes, les salariés ayant des conditions de travail et de rémunérations propres <sup>(32)</sup> ou par une organisation de travail spécifique, liée à des contraintes techniques particulières susceptibles de générer des revendications communes comme cela ressort de l'accord sur les 35 heures <sup>(33)</sup>. Elle ne peut pas reposer sur le seul isolement géographique du site <sup>(34)</sup>.

(28) Cass. soc. 10 nov. 2010, n° 09-60451

(29) Cass. soc. 24 mai 2016, n° 15-20168.

(30) Cass. soc. 29 oct. 2003, n° 02-60836

(31) Cass. soc. 8 juil. 2015, n° 14-60737

(32) Cass. soc. 14 fév. 2007, n° 06-60164

(33) Cass. soc. 14 déc. 2015, n° 15-14112

(34) Cass. soc. 6 juil. 2005, n° 04-60433

## D – Périmètre défini par un accord collectif

Le périmètre de désignation du DS peut être défini par un accord collectif de droit commun. Ses signataires peuvent se permettre toute liberté : fixer un niveau de désignation des délégués autre que le périmètre défini pour la mise en place des comités d'établissement <sup>(35)</sup> et aujourd'hui des CSE d'établissement ou faire coïncider ces périmètres.

Lorsqu'un accord est conclu, le syndicat n'a pas à démontrer l'existence de cet établissement pour y désigner un DS.

Cet accord s'applique à tous les syndicats, signataires ou non, et devient le périmètre des représentants de la section syndicale <sup>(36)</sup>. Il s'applique jusqu'à sa révision ou sa dénonciation, l'employeur n'a pas la faculté de l'écarter au motif de l'évolution de l'organisation de l'entreprise, décidée par lui seul <sup>(37)</sup>.

Mais attention : même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux syndicats représentatifs, les dispositions de l'article L. 2143-3 du Code du travail (définition légale du périmètre de désignation des DS) sont d'ordre public. Par conséquent, un accord collectif conclu antérieurement à l'entrée en vigueur de cet article et prévoyant un autre périmètre de désignation, même non dénoncé, ne peut pas priver un syndicat de désigner un DS au niveau de l'établissement au sens de L. 2143-3 <sup>(38)</sup>.

### À noter

Le périmètre ne peut pas être modifié par un usage ou un engagement unilatéral <sup>(39)</sup>.

## E – Désignation dans l'unité économique et sociale (UES)

La reconnaissance d'une UES, par voie d'accord ou par le juge, permet la désignation de représentants syndicaux dans ce cadre. Il faut toutefois attendre des élections professionnelles permettant de déterminer la représentativité des syndicats présents <sup>(40)</sup>.

Si plusieurs syndicats affiliés à la même confédération présentent des listes lors des élections, leurs suffrages, obtenus dans les différentes entités, sont additionnés pour déterminer leur représentativité. Mais ils ne pourront pas désigner chacun un délégué syndical (voir affiliation p. 64) <sup>(41)</sup>.

Comme pour les élus du comité d'entreprise ou du comité social et économique, la reconnaissance de

(35) Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60383

(36) Cass. soc. 29 nov. 2017, n° 17-10295. Le cadre de désignation des DS et RSS est forcément le même.

(37) Cass. soc. 28 janv. 2015, n° 14-15723

(38) Cass. soc. 31 mai 2016, n° 15-21175

(39) Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-21388

(40) Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-60262

(41) Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60435

L'UES rend caducs les mandats des délégués syndicaux préexistants. Il appartient alors aux syndicats représentatifs de mettre fin aux mandats antérieurs et de procéder à de nouvelles désignations dans le cadre de l'UES <sup>(42)</sup>.

## 3 Les conditions de la désignation

### A – L'effectif minimum

#### a) 50 salariés pendant 12 mois consécutifs

Un délégué syndical ne peut pas être désigné si l'entreprise ou l'établissement ne compte pas au moins 50 salariés. Cette condition s'est durcie avec les « ordonnances travail ». Alors qu'avant, le seuil devait être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, le seuil doit aujourd'hui être atteint pendant 12 mois consécutifs <sup>(43)</sup>.

Évoquant l'effectif minimum pour la mise en place du comité social et économique, le ministère du Travail <sup>(44)</sup> affirme qu'il s'apprécie mois par mois, et que le compte repart à zéro dès lors qu'au cours d'un mois l'effectif passe en dessous du seuil légal.

Ces nouvelles règles constituent un recul : elles compliquent naturellement les choses lorsque l'effectif se situe aux alentours des 50 salariés et varie au gré des recrutements en CDD, de l'intérim etc. Elles peuvent aussi prêter à des stratégies patronales pour que le seuil ne soit jamais atteint.

### À noter

Une disposition conventionnelle peut abaisser le seuil de désignation des délégués syndicaux <sup>(45)</sup>. L'employeur peut aussi autoriser la désignation d'un DS sans que la condition d'effectif soit remplie ; mais il peut décider de revenir sur cette pratique par décision unilatérale, à condition de ne pas méconnaître l'égalité entre syndicats et, pour répondre à une exigence de loyauté, d'en informer préalablement les syndicats <sup>(46)</sup>.

#### b) Entreprises de moins de 50 salariés

##### 1. Conditions

Dans les établissements employant moins de 50 salariés <sup>(47)</sup>, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique

comme délégué syndical pour la durée de son mandat <sup>(48)</sup>. Si le CSE n'a pas encore été mis en place, ce sont les délégués du personnel qui peuvent être désignés comme DS. Les formalités de désignations doivent être accomplies (voir p. 61).

Cette désignation peut avoir lieu même s'il n'y a pas de section syndicale <sup>(49)</sup>.

**ATTENTION.** Un représentant élu ne peut pas être désigné en tant que DS dans un établissement de moins de 50 salariés si celui-ci dépend d'une entreprise dont l'effectif global est au moins égal à 50 salariés <sup>(50)</sup>.

Concernant l'élu désigné, les syndicats représentatifs ne peuvent pas choisir un élu dont la candidature a été présentée par un autre syndicat. En revanche, ils peuvent désigner un délégué du personnel ou un membre de la délégation du personnel au CSE en tant que candidat libre, sans avoir à justifier ni de la présentation de candidats ni de l'existence d'une section syndicale <sup>(51)</sup>. Le membre du CSE (ou le délégué du personnel) désigné peut donc être issu du deuxième tour des élections.

C'est possible car, contrairement à ce qu'elle exige pour les DS, la loi n'impose pas au DP ou au membre du CSE potentiellement désigné, d'avoir obtenu 10 % au premier tour des élections professionnelles.

D'autre part, la Cour de cassation s'oppose à ce qu'un syndicat puisse désigner un salarié « simple », qui n'est pas délégué du personnel ou membre du CSE <sup>(52)</sup>.

#### 2. Absence de crédit d'heure sauf dispositions conventionnelles

À moins qu'un accord collectif ne le prévoie, ce mandat ne donne pas droit à des heures de délégation. Mais le temps dont dispose le membre du CSE (ou le DP) pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical <sup>(53)</sup>. Autrement dit, le même représentant dispose de son crédit d'heures d'élu pour assumer les deux mandats.

C'est sur cette règle que la Cour de cassation fonde son refus de voir un élu suppléant – lequel n'a légalement pas de crédit d'heures – endosser le mandat de délégué syndical <sup>(54)</sup>. Sauf si le suppléant en question assure le remplacement d'un titulaire, auquel cas il peut être désigné comme DS pour la durée de ce remplacement <sup>(55)</sup>.

<sup>(42)</sup> Cass. soc. 29 avril 2009, n° 07-19880.

*Et si ce n'est pas fait, les juges peuvent déclarer les mandats caducs.*

<sup>(43)</sup> Art. L. 2143-3 al 3 du C. trav.

<sup>(44)</sup> Comité social et économique – 100 questions-réponses

<sup>(45)</sup> Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60243. Sans précision expresse, elle ne s'applique pas alors au représentant de la section syndicale.

<sup>(46)</sup> Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 11-14151

<sup>(47)</sup> Ou dans lesquels l'effectif n'a pas atteint les 50 salariés pendant 12 mois consécutifs.

<sup>(48)</sup> Art. L. 2143-6 du C. trav.

<sup>(49)</sup> Cass. soc. 12 déc. 1990, n° 88-60671

<sup>(50)</sup> Cass. Ass. Plén. 14 juin 1985, n° 84-60528 ; Cass. soc. 25 janv. 2012, n° 11-40088 : rejet d'une QPC sur le sujet.

<sup>(51)</sup> Cass. soc. 5 juil. 2000, n° 99-60187

<sup>(52)</sup> Cass. soc. 20 mars 2001, n° 99-60496

<sup>(53)</sup> Art. L. 2143-6, al. 2 du C. trav.

<sup>(54)</sup> Cass. soc. 30 oct. 2001 n° 00-60313

<sup>(55)</sup> Cass. soc. 20 juin 2012, n° 11-61176

Toutefois, un tribunal d'instance a récemment jugé que le raisonnement ne tient plus, en raison de la possible mutualisation des heures de délégation octroyées aux titulaires <sup>(56)</sup>. Dans les conditions définies à l'article R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires peuvent chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent <sup>(57)</sup>. Il en résulte que l'élu suppléant au CSE est en mesure de disposer d'heures de délégation cédées par un membre titulaire et doit par conséquent pouvoir être désigné en tant que DS <sup>(58)</sup>. Une confirmation de ce jugement par la Cour de cassation est souhaitable.

Quoi qu'il en soit, l'obligation de porter son choix sur un titulaire ne résulte d'aucune disposition légale. Selon nous, un élu suppléant doit pouvoir être désigné comme DS s'il dispose d'heures de délégation en application d'une disposition conventionnelle ou d'un usage.

### 3. Terme du mandat

La fin du mandat électif entraîne la fin du mandat syndical puisque les deux sont a priori indissociables. Cela voudrait dire qu'un délégué quittant son mandat avant terme doit logiquement cesser d'exercer son mandat syndical.

Il a été jugé que cette règle ne s'applique pas si c'est un délégué suppléant qui a été désigné, sans que cette désignation ait été contestée dans les délais, puisque dans ce cas le mandat syndical n'est pas «connecté» au mandat de délégué du personnel <sup>(59)</sup>. En l'espèce, malgré la cessation du mandat électif, le salarié était toujours délégué syndical et bénéficiait de la protection contre le licenciement.

#### c) Sort des mandats lorsque l'effectif passe sous le seuil des 50 salariés

La baisse des effectifs ne met pas fin, à elle seule, aux mandats de DS (ou de RSS) <sup>(60)</sup>.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégué syndical doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives <sup>(61)</sup>. À défaut d'accord, le Direccte peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin <sup>(62)</sup>.

(56) *Ordonnance 2017-1386 du 22 sept. 2017, art. 1.*

(57) *Art. L. 2315-1 du C. trav.*

(58) *TI d'Antibes, 12 juil. 2018, n° RG 11-18-000558, SARL d'Exploitation de l'Hôtel Royal.*

(59) *Cass. soc. 24 sept. 2008, n° 06-42269. RDT janv. 2009, p. 51, note F. Signoretto.*

(60) *Cass. soc. 23 juin 1998, n° 96-42548*

(61) *En l'absence de précisions de la loi, cela englobe les organisations représentatives n'ayant pas désigné de délégué.*

(62) *Art. L. 2143-11 du C. trav. et Art. R. 2143-6 du C. trav. Le silence, gardé pendant plus de quatre mois par le ministre saisi d'un recours hiérarchique contre la décision du Direccte, vaut décision de rejet.*

La question du devenir des mandats se pose lorsque la baisse de l'effectif de l'entreprise ou l'établissement est «importante et durable». Cet énoncé imprécis a suscité des interprétations administratives: une baisse est *importante* si elle est de l'ordre de 10%, soit un effectif passant sous le seuil des 45 salariés <sup>(63)</sup>, et *durable* si elle est constatée pendant 24 mois sur les trois années de référence <sup>(64)</sup>.

### À noter

Ces règles ne s'appliquent pas lorsque la baisse de l'effectif joue sur le nombre de délégués désignés (voir p. 48) <sup>(65)</sup>.

## B – L'existence d'une section syndicale dans le périmètre de désignation

La deuxième condition pour que puisse être désigné un délégué est l'implantation d'une section syndicale. Celle-ci peut être constituée au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement.

### a) Section dans l'établissement distinct

La désignation d'un délégué syndical suppose qu'existe une section syndicale au niveau où elle est faite. Il faudrait donc, pour la désignation de délégués au niveau des établissements, autant de sections syndicales qu'il y a de délégués d'établissement désignés <sup>(66)</sup>. Une section syndicale constituée au niveau de l'entreprise ne permet pas la désignation de délégués d'établissement, peu importe que les établissements aient l'effectif requis.

### b) Implantation de la section : quelles sont les conditions ?

La section syndicale est une émanation de l'organisation syndicale: syndicat, union locale (UL), union départementale (UD), fédération, confédération... Elle n'a pas la faculté de désigner le délégué syndical, celle-ci incombant au syndicat, à l'UL, etc. (voir p. 63).

La constitution d'une section est ouverte à tous les syndicats, représentatifs ou pas. Mais la désignation du DS est réservée aux syndicats représentatifs.

Un syndicat, affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, ou répondant aux trois critères de respect des valeurs républicaines, indépendance et ancienneté de deux ans dans un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise, peut créer une section syndicale <sup>(67)</sup>. Mais il ne peut désigner qu'un représentant de la section syndicale (voir encadré p. 51).

(63) *Circ. DRT n° 13 du 25 oct. 1983.*

(64) *Circ. DRT du 27 juil. 2011*

(65) *Cass. soc. 10 oct. 2000, n° 98-60484*

(66) *Cass. soc. 23 juin 2010, n° 09-60438*

(67) *Art. L. 2142-1 du C. trav.*

La section doit compter, selon les termes de la loi, « plusieurs » adhérents. Précision des juges : deux adhérents suffisent, l'un pouvant être, le cas échéant, le représentant de la section syndicale <sup>(68)</sup>.

Elle peut être implantée dans une entreprise ou l'un de ses établissements <sup>(69)</sup>. Il ne peut y avoir qu'une seule section par syndicat dans l'entreprise, mais il peut y avoir une section par établissement si c'est leur niveau d'implantation.

Il n'est pas nécessaire que le syndicat qui crée une section syndicale dans l'entreprise ait des adhérents dans tous les établissements de cette entreprise, ou, dans le cas d'une section syndicale d'établissement, des adhérents dans tous les sites de ce dernier <sup>(70)</sup>.

## b) Information relative à la création de la section

L'employeur n'a pas à autoriser l'implantation syndicale dans l'entreprise, et donc à donner son aval ou non à la création d'une section. Celle-ci n'est soumise légalement à aucun formalisme, mais l'intérêt d'informer l'employeur (lettre recommandée avec accusé de réception, copie à l'inspection du travail), est notamment d'accéder aux droits qui y sont rattachés : communication et diffusion de tracts, locaux syndicaux, matériels, etc.

La constitution de la section doit être au moins concomitante avec la désignation d'un représentant de la section syndicale (Cass. soc., 8 juillet 2009, n° 08-60599) ou, nous intéressant, d'un délégué syndical.

## C – Conditions se rapportant au salarié désigné

Pour être désigné, le salarié doit avoir au moins 18 ans, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et ne pas faire l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques <sup>(71)</sup>.

### a) Ancienneté

L'ancienneté est calculée en tenant compte des périodes travaillées dans les différents établissements d'une société et les différentes entreprises d'un même groupe <sup>(72)</sup>. Elle peut résulter de contrats successifs et distincts, séparés par une ou plusieurs interruptions <sup>(73)</sup>.

<sup>(68)</sup> Cass. soc. 26 mai 2010, n° 09-60278

<sup>(69)</sup> Art. L. 2142-1 du C. trav.

<sup>(70)</sup> Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 09-60048

<sup>(71)</sup> Art. L. 2143-1, al. 2 du C. trav.

<sup>(72)</sup> Cass. soc. 7 juil. 1999, n° 98-60393. Cas d'un salarié reclassé dans une société du groupe, avec reprise de son ancienneté.

<sup>(73)</sup> Cass. soc. 15 mai 1991, n° 90-60310

En cas de transfert d'entreprise en application de dispositions conventionnelles, il faut examiner le contenu de la convention collective, laquelle peut prévoir que l'ancienneté acquise avant le transfert est prise en compte <sup>(74)</sup>.

L'ancienneté requise est réduite :

- à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement <sup>(75)</sup>;
- à 6 mois dans les entreprises de travail temporaire (ETT) pour les intérimaires. Cette période est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés par des contrats de mission à ces ETT au cours des 18 mois précédant la désignation (ou au cours des 6 derniers mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement) <sup>(76)</sup>.

## b) Travail dans l'entreprise

### 1. Travail dans l'établissement

Le délégué doit *a priori* être désigné dans l'établissement dans lequel il travaille. C'est d'ailleurs un gage de proximité avec la collectivité de salariés qu'il est censé représenter.

Mais certaines situations font obstacle à cette proximité : par exemple, dans une société possédant des centres d'activité géographiquement éloignés mais rattachés entre eux, le salarié désigné peut ne pas travailler dans l'établissement comptant le plus grand nombre de salariés <sup>(77)</sup>.

Autre exemple concernant un représentant syndical au CE, mais transposable au délégué syndical : une salariée travaillant au siège parisien d'une entreprise, rattaché à l'établissement siège de Bastia pour les élections professionnelles, ne peut pas être désignée dans le comité d'établissement de l'antenne régionale Île-de-France – Nord <sup>(78)</sup>.

### 2. Présence permanente

Des salariés qui ne travaillent pas en permanence dans l'entreprise peuvent être désignés. Selon les juges, savoir s'ils seront en mesure d'assurer leur mission syndicale relève de l'appréciation du syndicat désignataire.

Ce principe est applicable à :

- un salarié licencié qui avait été désigné par le syndicat quand il était encore dans l'entreprise et a sollicité sa réintégration <sup>(79)</sup>;
- un salarié en congé de formation <sup>(80)</sup>;
- un salarié à temps partiel <sup>(81)</sup>;

<sup>(74)</sup> Cass. soc. 19 sept. 2007, n° 06-60153

<sup>(75)</sup> Art. L. 2143-1, al. 2 du C. trav.

<sup>(76)</sup> Art. L. 2143-2 du C. trav.

<sup>(77)</sup> Cass. soc. 25 oct. 1995, n° 95-60027

<sup>(78)</sup> Cass. soc. 12 juil. 2016, n° 15-21679

<sup>(79)</sup> Cass. soc. 17 juil. 1996, n° 95-60896

<sup>(80)</sup> Cass. soc. 5 mai 1997, n° 96-60041

<sup>(81)</sup> Cass. soc. 4 déc. 1991, n° 90-60533

► un salarié détaché au sein d'une autre structure de la même société <sup>(82)</sup>. Dans ce cas, l'intéressé devra avoir tout de même exercé ses droits électoraux là où il souhaite être désigné (audience personnelle de 10%).

Un salarié qui exécute son préavis de licenciement peut aussi être désigné pour la durée de ce préavis <sup>(83)</sup>.

**PRÉCISION.** Selon nous, les salariés mis à disposition peuvent être désignés dans l'entreprise d'accueil, à titre «résiduel». Ils ne sont pas éligibles aux élections du comité social et économique <sup>(84)</sup> et ne peuvent donc pas justifier d'une quelconque audience électorale dans le périmètre de désignation.

Cependant rien ne s'oppose à ce qu'ils soient désignés, conformément au deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 du Code du travail en tant que simple adhérent du syndicat, si les conditions sont remplies.

### c) Indépendance vis-à-vis de la direction

De toute évidence, la fonction de délégué syndical est antinomique avec une fonction de direction. Les salariés qui disposent d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise, ou qui représentent effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne peuvent pas exercer un mandat de représentation des salariés <sup>(85)</sup>.

Pas question par exemple, pour le DS de représenter l'employeur auprès des représentants du personnel chargés de la santé au travail, ou de recruter ou licencier des salariés placés sous son autorité <sup>(86)</sup>.

Le salarié ne doit pas avoir une délégation globale de signature du directeur général <sup>(87)</sup>, ceci même s'il est désigné au niveau de l'entreprise et que sa délégation est restreinte à un établissement <sup>(88)</sup>.

Si le contrat du salarié se borne à déterminer les attributions découlant de sa position hiérarchique, sans délégation écrite permettant de l'assimiler au chef d'entreprise auprès du personnel, et s'il ne représente pas effectivement l'employeur devant les délégués du personnel, l'intéressé peut être désigné DS <sup>(89)</sup>.

En l'absence de délégation d'autorité et de rôle auprès des IRP, il arrive que les juges valident des désignations surprenantes, pour ne pas dire contestables,

<sup>(82)</sup> Cass. soc. 27 mai 2009, n° 08-60569

<sup>(83)</sup> Cass. soc. 29 oct. 2003, n° 02-60638

<sup>(84)</sup> Art. L. 2314-23 du C. trav. Avant les «ordonnances travail, ils étaient éligibles à l'élection des délégués du personnel.

<sup>(85)</sup> Cass. soc. 2 mars 2018, n° 17-12602

<sup>(86)</sup> Cass. soc. 2 juil. 2014, n° 13-60237

<sup>(87)</sup> Cass. soc. 29 juin 2005, n° 04-60093

<sup>(88)</sup> Cass. soc. 15 oct. 2015, n° 14-25680

<sup>(89)</sup> Cass. soc. 9 juil. 2009, n° 08-60595

même si elles proviennent de la CFE-CGC : celle d'un responsable RH, d'un directeur d'agence, d'un *manager* de magasin <sup>(90)</sup>.

<sup>(90)</sup> Par exemple : Cass. soc. 21 mai 2003, n° 01-60882

## ► Qui compter dans l'effectif ?

### Dans les entreprises « ordinaires » :

- les salariés en CDI à temps plein et les travailleurs à domicile ;
- les salariés en CDD, les titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition, présents dans les locaux et avec un an d'ancienneté minimum, et les salariés temporaires, proportionnellement à leur temps de présence au cours des douze derniers mois. Ces salariés ne sont pas comptés s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (notamment pour congé maternité, d'adoption ou congé parental d'éducation) ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat, en divisant la somme totale de leurs horaires contractuels par la durée du travail <sup>(1)</sup> ;
- depuis le 1er janvier 2019, les titulaires d'un contrat unique d'insertion (contrat initiative emploi ou contrat d'accompagnement dans l'emploi) <sup>(2)</sup>.

### Dans les entreprises d'intérim :

- les permanents : comptés selon les règles ci-dessus ;
- les salariés temporaires, s'ils ont été en mission au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

### Salariés particuliers

- **Apprentis** : les apprentis sont exclus du calcul de l'effectif pour toutes les dispositions se référant à un effectif minimum (dont la désignation des DS, donc) sauf celles qui sont liées aux accidents du travail et maladies professionnelles <sup>(3)</sup>.
- **VRP** : les VRP exclusifs sont pris en compte intégralement dans l'entreprise, les VRP multimarques sont pris en compte de la même façon que les salariés à temps partiel : en divisant la somme des horaires contractuels par la durée légale ou conventionnelle.
- **Titulaires de contrats d'insertion** : ne sont pas pris en compte dans les effectifs les salariés en contrat de professionnalisation <sup>(4)</sup>.
- **Salariés travaillant à l'étranger** : ils sont comptés dans l'effectif, qu'ils aient été recrutés pour un travail effectué à l'étranger ou recrutés puis détachés à l'étranger, s'ils demeurent sous la subordination de l'entreprise établie en France.
- **Journalistes pigistes** : ceux qui ont la qualité de salariés sont pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence <sup>(5)</sup>.

<sup>(1)</sup> Art. L. 1111-2 du C. trav.

<sup>(2)</sup> Art. L. 2301-1 du C. trav.

<sup>(3)</sup> Art. L. 1111-3 du C. trav.

<sup>(4)</sup> Art. L. 1111-3 du C. trav.

<sup>(5)</sup> Cass. soc. 12 janv. 2011, n° 09-65814

## 4 L'exigence de légitimité

Le droit de désigner un délégué syndical est doublement connecté au résultat des élections professionnelles de l'entreprise ou de l'établissement : le syndicat désignataire doit avoir passé le seuil de 10 % au premier tour, et le futur délégué doit lui-même s'être porté candidat au premier tour de ces élections et avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés.

Ces règles sont d'ordre public absolu : ni l'employeur ni un accord collectif ne peuvent y déroger de manière plus favorable, que cela concerne le résultat de 10 % que doit obtenir le syndicat <sup>(91)</sup>, ou l'obligation pour ce dernier de choisir un délégué parmi les candidats ayant franchi la barre des 10 % <sup>(92)</sup>. Concernant ce dernier, la loi présente toutefois une certaine souplesse.

(91) Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60406

(92) Cass. soc. 29 mai 2013, n° 12-26457

### ➔ Calcul de l'audience – quelques règles

Si l'entreprise a plusieurs établissements mais un comité d'entreprise (CE), les élections du CE déterminent la représentativité dans l'entreprise entière et dans l'ensemble des établissements.

Si des comités d'établissement sont mis en place, la représentativité s'apprécie au vu des résultats des élections qui se sont déroulées à ce niveau. Peu importe le résultat global du syndicat sur l'ensemble des établissements de l'entreprise. Les mêmes règles s'appliquent s'il s'agit de CSE et CSE d'établissement.

- Le seuil de 10 % s'apprécie tous collèges confondus, même si le syndicat n'a présenté aucun candidat dans un collège <sup>(1)</sup>.
- On doit prendre en compte chaque suffrage même si certaines listes sont incomplètes ou qu'elles présentent des ratures <sup>(2)</sup>.
- Si une organisation syndicale n'obtient que 9,98 %, elle n'est pas représentative. Le juge ne procède à aucun arrondi <sup>(3)</sup>.
- Lorsque la désignation d'un délégué syndical central se pose, la représentativité d'un syndicat s'apprécie au niveau de l'entreprise entière. L'audience est obtenue par consolidation des résultats des différents comités d'établissement.

**Attention :** les syndicats doivent être clairs auprès des électeurs sur leur affiliation confédérale lors des élections au comité d'établissement, car c'est à cette condition que les résultats des syndicats de même affiliation sont additionnés <sup>(4)</sup>.

(1) Cass. soc. 22 sept. 2010 n° 10-10678

(2) Cass. soc. 6 janv. 2011 n° 10-17653

(3) Cass. Soc. 15 oct. 2015, n° 14-25375

(4) Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-22290

## A – Représentativité du syndicat

La représentativité est soumise à la réunion de 7 critères légaux : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, audience, influence, effectifs d'adhérents et cotisations <sup>(93)</sup>. L'audience est remise en cause à chaque nouveau cycle électoral, en règle générale tous les 4 ans <sup>(94)</sup>.

### a) Résultats du premier tour

#### 1. Entreprises sans CSE

Le score électoral qui détermine la représentativité est celui qui a été obtenu au premier tour des élections des seuls titulaires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement. Ce sont les résultats du premier tour qui comptent, même si le quorum n'a pas été atteint, ce qui suppose de dépouiller systématiquement les bulletins.

Il n'est tenu compte des résultats des élections de délégués du personnel que par défaut, c'est-à-dire s'il n'y a pas eu d'élections des membres du CE ou de la DUP <sup>(95)</sup>. Cette règle s'applique même s'il est prévu, par accord collectif, que les DS soient désignés dans un cadre plus restreint que celui du comité correspondant au cadre d'élections des DP <sup>(96)</sup>.

#### 2. Entreprises ayant un CSE

Les entreprises qui ont déjà un comité social et économique se basent bien entendu sur les résultats du scrutin l'ayant mis en place <sup>(97)</sup>. Sont comptabilisés les suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires, quel que soit le nombre de votants.

### À noter

Lorsque deux syndicats font liste commune, l'on tient compte du score atteint par chaque syndicat, calculé à partir de la clé de répartition communiquée au moment du dépôt des listes ou, à défaut, à parts égales entre les syndicats concernés. Le dépassement des 10 % par la liste commune ne permet pas de désigner un DS si, une fois les suffrages répartis, aucun des syndicats n'a atteint le score de 10 % <sup>(98)</sup>.

Si la liste émane de deux syndicats affiliés à la même confédération, il n'y a pas de répartition des suffrages en vue d'établir la représentativité de chacun (voir affiliation p. 64).

(93) Art. L. 2121-1 du C. trav.

(94) Art. L. 2314-33 du C. trav.

(95) Cass. soc. 13 juil. 2010, n° 10-60148

(96) Cass. soc. 10 nov. 2010, n° 09-72856

(97) Art. L. 2122-1 du C. trav.

(98) Cass. soc. 14 janv. 2014, n° 12-28929

### b) Appréciation de la représentativité sur le cycle

La représentativité des organisations syndicales est établie pour tout le cycle électoral. Si des élections partielles sont organisées pour faire face à la défection d'un trop grand nombre d'élus<sup>(99)</sup>, leurs résultats ne peuvent avoir pour effet de modifier la représentativité du syndicat établie lors des élections «générales».

Conclusion, un syndicat qui deviendrait représentatif grâce aux élections partielles ne peut pas pour autant désigner un délégué avant la fin du cycle électoral<sup>(100)</sup>.

Le principe doit être nuancé. L'indépendance, le respect des valeurs républicaines et la transparence financière doivent être vérifiés en permanence et de manière autonome. Les autres critères (audience, ancienneté, l'influence, effectifs et cotisations) peuvent se compenser dans une certaine mesure, et sont acquis pour un cycle électoral donné et dans un périmètre donné<sup>(101)</sup>.

Le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière ne sont pas figés et peuvent être à nouveau examinés en cours de cycle lorsque le syndicat exerce une prérogative liée à la représentativité, telle que la désignation d'un DS. Entre deux contestations devant le juge, une organisation syndicale peut avoir évolué et acquis l'indépendance qui lui faisait défaut<sup>(102)</sup> ou rectifié son défaut de transparence financière.

## B – Audience personnelle du délégué

Les règles relatives à la désignation du délégué syndical dans l'entreprise ont évolué de manière conséquente. La véritable rupture provient de la loi du 20 août 2008 qui contraint l'organisation à porter son choix sur un délégué légitimé par son audience électorale<sup>(103)</sup>. Un impératif qui a été l'objet d'assouplissements jurisprudentiels puis légaux.

### a) Priorité aux candidats ayant obtenu 10%

Pour être désigné, le salarié doit avoir été candidat aux dernières élections professionnelles et avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants.

Il faut tenir compte des résultats aux élections soit du comité d'entreprise (CE), soit de la DUP, soit des DP<sup>(104)</sup> ou encore de celles du comité social et économique (CSE).

Pour apprécier la faculté d'un candidat à être désigné, la loi n'a pas défini de priorité entre les différents scrutins. Par conséquent, il n'est pas nécessaire que le

scrutin couvre l'intégralité du périmètre d'exercice du mandat: le salarié peut avoir obtenu le score de 10% dans un établissement distinct, même si sa désignation se fait au niveau de l'entreprise<sup>(105)</sup>. Cette pluralité d'élections n'existera plus au 1<sup>er</sup> janvier 2020, date à laquelle toutes les entreprises d'au moins 11 salariés devront avoir mis en place un CSE<sup>(106)</sup>.

Il faut par ailleurs prendre en compte :

- les résultats du premier tour, quel que soit le nombre de votants ; les candidats, élus au second tour, ne peuvent pas être désignés ;
- le score obtenu en tant que titulaire ou suppléant ;
- les suffrages exprimés en faveur du candidat au sein de son collègue<sup>(107)</sup>.

En revanche, le salarié désigné n'est pas tenu de siéger au CE ou au CSE. Il peut avoir eu 10% et ne pas exercer de fonctions électives. Par conséquent un élu du CSE, de la DUP, du CE qui démissionne de son mandat électif garde le bénéfice de son audience et peut devenir DS<sup>(108)</sup>.

### À noter

Un salarié, qui a obtenu 10% aux élections en se présentant sous une étiquette syndicale et adhère ensuite à un autre syndicat, peut se faire désigner par ce deuxième syndicat, seul juge de la capacité de l'intéressé à assumer sa mission. Le deuxième syndicat est libre de le désigner même s'il dispose de candidats élus très largement: aucune priorité ne lui est imposée dans cette hypothèse<sup>(109)</sup>.

### b) Les alternatives

Si aucun des candidats présentés par le syndicat ne remplit les conditions, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat ne remplissant les conditions, ou encore si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions renoncent par écrit à leur droit d'être désignés DS, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou encore parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique<sup>(110)</sup>.

Ainsi peut être désigné :

- en priorité, un candidat aux élections qui a obtenu moins de 10% ;

(99) Art. L. 2314-10 du C. trav.

(100) Cass. soc. 13 fév. 2013, n° 12-18098 .

(101) Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-29984.

(102) Cass. soc. 27 sept. 2017, n° 16-60264.

(103) Art. L. 2143-3, al. 1 du C. trav.

(104) Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 11-10601.

(105) Cass. soc. 28 nov. 2012, n° 12-13628.

(106) Art. 9-II de l'ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017.

(107) Cass. soc. 29 juin 2011, n° 10-19921.

(108) Cass. soc. 3 oct. 2018, n° 17-60285.

(109) Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-25668.

(110) Art. L. 2143-3 al 2 du C. trav.

► à défaut, un simple adhérent du syndicat ou un ancien élu ayant atteint les limites de durée de son mandat. La faculté pour un syndicat de désigner l'un de ses élus arrivé au terme de ses mandats, officialise la possibilité pour ces représentants de valoriser leur expérience en enchaînant sans délai sur un mandat syndical.

Le syndicat peut opter pour ces alternatives lorsque :

► il n'y a pas ou plus dans l'entreprise de candidat remplissant les conditions. Cette hypothèse avait déjà été envisagée avant les "ordonnances travail". Elle fait référence à différentes situations : les intéressés sont partis de l'entreprise (démission, licenciement, mutation etc.), ils ont quitté leur syndicat pour un autre, ils n'adhèrent plus à aucune organisation etc. ;

► tous les élus remplissant les conditions légales renoncent par écrit à leur droit d'être désignés. Cet assouplissement, issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, est positif : il ouvre le champ des possibles et permet que les représentants élus du personnel renoncent sans atermoiements au cumul des mandats. Il met fin à la jurisprudence qui faisait obstacle à la désignation d'un délégué syndical lorsque les élus qui remplissaient les conditions légales ne souhaitaient pas être désignés <sup>(111)</sup>.

Mais un doute subsiste quant à l'étendue de la faculté donnée au syndicat. En effet, la loi évoque « l'ensemble des élus » pouvant renoncer par écrit à exercer le mandat de délégué et non pas l'ensemble des « candidats ». S'il reste des candidats, ont-ils également la possibilité de céder leur place ?

Il ressort de la circulaire parue après la loi que tous les candidats, élus ou non élus, ayant ou non passé la barre des 10% ont la faculté de renoncer à exercer le mandat de délégué syndical <sup>(112)</sup>. Le syndicat jouit alors d'une grande liberté et peut se tourner vers un simple adhérent. Malheureusement, cette orientation n'a pas force de loi, et les juges restent libres de la suivre ou pas.

D'autre part, certains tribunaux remettent en cause l'application immédiate de l'article L. 2143-3, estimant que, bien que la loi ne le dise pas, tant qu'un CSE n'a pas été mis en place, l'ancienne version de l'article reste en vigueur.

Certes, les anciennes institutions représentatives du personnel (CE, DUP et DP) restent régies par les anciennes dispositions du Code du travail, tant que le CSE n'a pas été mis en place <sup>(113)</sup>.

Mais il n'est pas spécifié que les dispositions concernant les délégués syndicaux, où il est fait référence au CSE et qui se trouvent dans un autre livre du Code du travail, s'appliquent dans leur ancienne version tant que les CSE n'ont pas été mis en place.

Au contraire, selon l'article 9 de l'ordonnance n° 2017-386 du 22 septembre 2017, « pour l'application des dispositions du Code du travail autres que celles citées au premier alinéa du présent VI, modifiées par les ordonnances prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 susvisée, jusqu'au 31 décembre 2019, il convient de lire selon les cas "comité social et économique" ou "comité d'entreprise" ou "comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel" ou "comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail". »

Par conséquent, selon nous, il ne faut pas attendre la mise en place d'un CSE pour utiliser les alternatives proposées par l'article L. 2143-3 du Code du travail dans sa nouvelle version.

## À noter

► Si un employeur passe outre l'impératif des 10% et admet la désignation d'un salarié qui n'a pas été candidat aux élections, un autre syndicat peut demander l'annulation de cette désignation. En toute logique, cet autre syndicat ne peut pas revendiquer le bénéfice de l'avantage illégal <sup>(114)</sup>.

Situation inverse, l'employeur et les autres syndicats, peuvent laisser volontairement passer une désignation qui n'est pas totalement régulière par choix pratique et/ou bonne intelligence des relations sociales. Celle-ci se trouve « purgée de tout vice » à l'issue du délai de contestation (voir p. 65) et le mandat ne peut plus être remis en cause pour cette raison.

► Un syndicat peut désigner un salarié qui s'était présenté à l'élection sur la liste d'un autre syndicat <sup>(115)</sup>.

► Le syndicat qui n'a présenté aucun candidat dans le périmètre dans lequel il souhaite désigner un délégué ne peut pas procéder à cette désignation en se fondant sur l'article L. 2143-3, al. 2 <sup>(116)</sup>.

(111) Par exemple : Cass. Soc. 25 nov. 2015, n° 15-14061.

(112) CSE — 100 questions/réponses, n° 42.  
In fine : « Lorsque tous les candidats renoncent à être désignés DS, l'organisation peut désigner comme DS l'un de ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou l'un de ses anciens élus ayant atteint la limite de trois mandats successifs au comité social et économique ».

(113) Art. 9 ord. n° 2017-1386 du 22 sept. 2017.

(114) Cass. soc. 29 mai 2013, n° 12-26457

(115) Cass. soc. 17 avril 2013, n° 12-22699 ; Cass. soc. 15 nov. 2017, n° 16-25668

(116) Cass. soc. 12 avril 2012, n° 11-60218 ; Cass. soc. 14 déc. 2015, n° 14-26517

## 5 Les modalités pratiques de la désignation

La désignation d'un DS doit faire l'objet d'une information, entre autres à l'employeur. Cette information rend officielle la désignation et permet à l'intéressé d'accéder aux droits liés à son mandat. Par ailleurs, elle constitue le point de départ du délai de 15 jours pour l'action en contestation (voir p. 65).

### A – Quelles sont les formalités ?

#### a) Informer l'employeur

Le Code du travail exige une notification par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise en main propre contre récépissé <sup>(117)</sup>.

L'accomplissement de cette formalité ne vise toutefois qu'à faciliter la preuve que l'employeur a bien eu connaissance de la désignation. Une lettre simple peut aussi faire courir le délai de contestation dès lors que l'employeur reconnaît l'avoir réceptionnée <sup>(118)</sup>. Il a été jugé dans le même esprit qu'un e-mail pouvait faire office de notification : l'employeur avait reconnu avoir pris connaissance de la désignation litigieuse à la réception du courrier électronique <sup>(119)</sup>. La simple apposition du cachet de la société sur l'accusé de réception vaut notification <sup>(120)</sup>.

#### b) Informer l'inspection du travail

Une copie de la notification à l'employeur doit être adressée en même temps à l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Une lettre simple suffit.

#### c) Informer le personnel de l'entreprise et les autres organisations

Les noms et prénoms des délégués syndicaux sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Outre la fonction d'information, cela fait courir le délai imparti aux organisations syndicales – ou aux salariés – pour demander en justice l'annulation de la ou des désignations.

L'affichage doit être fait dans un lieu pertinent, c'est-à-dire là où le mandat va s'exercer : par exemple, au siège de l'entreprise également siège du comité d'entreprise ou du CSE <sup>(121)</sup>.

(117) Art. D. 2143-4 du C. trav.

(118) Cass. soc. 25 sept. 2001, n° 00-60255

(119) Cass. soc. 21 juin 2013, n° 12-19575

(120) Cass. soc. 29 oct. 2008, n° 08-60016

(121) Cass. soc. 15 fév. 2006, n° 05-60178

### ➔ Modèles de lettres

#### 1. Désignation d'un délégué syndical

Syndicat de \_\_\_ (nom)  
(ou fédération de \_\_\_, Union locale de \_\_\_, Union départementale de \_\_\_)  
Adresse

Société  
Adresse

À \_\_\_ le \_\_\_ 20 \_\_\_

LR/AR

Objet : Désignation

Madame la directrice (ou M. le directeur),

Nous vous informons par la présente qu'en application de l'article L. 2143-3 du Code du travail, nous désignons Mme ou M. (nom, prénom) en qualité de délégué(e) syndical(e) pour l'établissement (nom de l'établissement).

Nous vous précisons que Mme ou M. (nom, prénom) a obtenu \_\_\_ % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres du comité social et économique d'établissement (ou si le CSE n'a pas encore été mis en place, du comité d'établissement, ou de la délégation unique du personnel ou délégués du personnel).

Ou (par exemple)

Nous vous précisons que n'ayant plus aucun candidat répondant à la condition d'audience, nous désignons, en application du deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 du Code du travail, Mme ou M. (nom \_\_\_) qui a été candidat aux élections et a recueilli \_\_\_ %.

Veuillez agréer \_\_\_ (formule de politesse)

Pour le syndicat,  
Nom et signature

Copie à : Mme ou M. (nom), chef de d'établissement \_\_\_ (le cas échéant)  
Inspection du travail de \_\_\_

#### 2. Renoncement à être désigné

Nom, prénom  
Adresse

Syndicat  
Adresse

À \_\_\_ le \_\_\_ 20 \_\_\_

À l'attention de M. (ou Mme) \_\_\_, secrétaire du syndicat,

Monsieur (ou Madame) le (ou la) secrétaire,

Conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail, je vous informe que je renonce à être désigné (e) en qualité de délégué (e) syndical (e) de \_\_\_ (nom de la société ou de l'établissement).

Nom,  
Qualité (ex : élu(e) titulaire à la délégation unique du personnel),  
Signature

**À noter**

L'employeur qui s'oppose à l'affichage commet un délit d'entrave <sup>(122)</sup>.

**B – À quel moment ?**

Les formalités sont susceptibles d'être accomplies à différents moments du cycle électoral selon les circonstances.

**a) Premier mandat ou poursuite d'un mandat**

Immédiatement après les élections professionnelles, les syndicats qui ont établi leur représentativité peuvent procéder à la désignation.

Le mandat du délégué prend fin au plus tard lors du premier tour des élections professionnelles succédant à celles qui avaient permis d'établir la représentativité de son syndicat <sup>(123)</sup>. S'il remplit les conditions, le même salarié peut enchaîner sur un deuxième mandat. Il est alors indispensable pour l'organisation syndicale de faire une nouvelle désignation et de réitérer les formalités <sup>(124)</sup>.

**b) Remplacement du délégué**

Entre deux élections, si le DS ne souhaite plus ou ne peut plus assumer son mandat, s'il part de l'entreprise ou change de syndicat, son organisation peut le remplacer. En cas de remplacement du délégué, ou de cessation de mandat, les mêmes formalités d'information doivent être accomplies <sup>(125)</sup>.

En effet, les DS suppléants n'existent pas, sauf si un accord collectif le prévoit <sup>(126)</sup>. Un autre délégué doit donc être désigné, que le remplacement soit temporaire ou définitif.

S'acquiescer des formalités est nécessaire, y compris lorsque le délégué qui avait été remplacé pendant un temps – par exemple pour des raisons de santé – est rétabli dans son mandat. La désignation est considérée comme nouvelle et fait courir le délai de contestation <sup>(127)</sup>.

Afin de ne pas faire naître le doute sur une potentielle désignation surnuméraire, il est important de préciser dans la notification adressée à l'employeur qu'il s'agit du remplacement du DS par un autre <sup>(128)</sup>.

**À noter**

► L'organisation qui avait désigné le délégué remplacé est la seule habilitée à désigner un nouveau DS pour le remplacer. Par exemple, une confédération n'a pas

la faculté de procéder au remplacement d'un délégué qui avait été désigné par une UD <sup>(129)</sup>.

► La désignation d'un nouveau délégué en remplacement d'un précédent est réputée faite dans le même périmètre. Le défaut de mention relative au périmètre n'invalide pas ladite désignation <sup>(130)</sup>.

► Il n'est pas nécessaire que le délégué précédent ait formalisé la cessation de son mandat, ou que son syndicat en ait averti l'employeur : une notification en bonne et due forme de la désignation de son remplaçant est suffisante <sup>(131)</sup>.

► L'employeur n'a pas à rechercher si la révocation des mandats d'une DS, dont il a été avisé, s'est déroulée conformément aux règles de fonctionnement du syndicat <sup>(132)</sup>. Il est en droit de ne pas payer les heures de délégation effectuées par l'intéressée après réception de la révocation.

**c) Atteinte du seuil d'effectif**

Une désignation peut être faite également entre deux élections si l'entreprise – ou l'établissement – atteint la taille exigée. Cela implique que la condition relative à l'effectif (50 salariés pendant douze mois consécutifs) soit remplie au cours des quatre ans du cycle électoral.

**C – Par qui ?**

Les statuts d'une organisation syndicale indiquent généralement quels sont les membres habilités à désigner les représentants syndicaux.

Quoi qu'il en soit, il faut savoir que :

► la section syndicale de l'entreprise n'a pas la faculté de procéder à une désignation, sauf si elle détient un mandat du syndicat dont elle est une émanation <sup>(133)</sup>;

► la désignation d'un délégué est une prérogative du syndicat ; la condition étant que le champ d'application géographique et professionnel défini par ses statuts couvre l'entreprise ou l'établissement concerné <sup>(134)</sup>;

► la désignation peut être faite également par une union de syndicats (union locale, union départementale, confédération...) à qui il est reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes <sup>(135)</sup>;

Cette alternative peut s'avérer pratique : si, par exemple, un syndicat n'a pas l'ancienneté requise (deux ans d'existence à compter du dépôt de ses statuts) mais compte des adhérents ainsi qu'une

(122) Cass. crim. 27 fév. 1990, n° 88-83594

(123) Art. L. 2143-11 du C. trav.

(124) Cass. soc. 22 sept. 2010, n° 09-60435

(125) Art. L. 2143-7, al. 3 du C. trav.

(126) Cass. soc. 14 janv. 2004, n° 02-60316

(127) Cass. soc. 12 fév. 1992, n° 91-60191

(128) Cass. soc. 14 mars 2018, n° 17-16110 (arrêt traitant d'un RSCE remplacé mais transposable au cas du remplacement d'un DS).

(129) Cass. soc. 8 déc. 2004, n° 03-60445

(130) Cass. soc. 11 avril 2009, n° 08-60490

(131) Cass. soc. 10 juil. 1997, n° 96-60361

(132) Cass. soc. 7 nov. 2007, n° 06-1370

(133) Cass. soc. 16 mai 1979, n° 79-60045

(134) Cass. soc. 11 fév. 2009, n° 08-60440

(135) Cass. Ass. plén. 30 juin 1995, n° 93-60026 Désignation d'un RSCE ; Cass. soc. 4 fév. 2004, n° 02-60066 Désignation d'un délégué syndical par une union départementale.

section syndicale dans l'entreprise, l'union de syndicats à laquelle il est affilié peut désigner un DS à sa place <sup>(136)</sup>.

**ATTENTION.** Pour que la désignation faite par une union de syndicats soit régulière, il faut que l'adhésion du syndicat à cette union soit définitive, ce qui implique qu'elle ait été réalisée conformément à la procédure prévue par les statuts de cette dernière <sup>(137)</sup>.

Qui peut signer la lettre ? Dans la pratique, ce sont les membres du bureau du syndicat ou de l'union de syndicats qui signent la notification. La personne qui s'y emploie doit pouvoir justifier d'un mandat, sauf s'il s'agit du secrétaire d'un syndicat <sup>(138)</sup>. À défaut la désignation peut être nulle.

## D – Contenu et destinataire(s) de la notification à l'employeur

### a) Contenu de la notification

La lettre informant l'employeur doit préciser :

- le périmètre de désignation : cela permet de fixer le cadre du litige ; l'appréciation de la représentativité sera faite dans le périmètre indiqué : l'établissement distinct, l'entreprise ou encore l'UES. Sans cette information, la désignation est nulle <sup>(139)</sup> ; utiliser un terme ambigu « *la société* » pour définir le périmètre peut rendre nulle la désignation <sup>(140)</sup> à moins que le juge n'interprète le terme et ne valide la désignation ;
- les noms et prénoms du (ou de la) salarié(e) désigné(e) ;
- le mandat pour lequel il (ou elle) est désigné(e) (DS, nous concernant) ; si les fonctions ne sont pas indiquées, la désignation peut être annulée <sup>(141)</sup> ;
- le rappel éventuel du résultat des élections (représentativité du syndicat et score personnel du salarié).

### À noter

Si la personne désignée n'est pas membre de la délégation du personnel élue au comité social et économique (ou au CE, ou à la DUP), la notification doit être accompagnée des lettres de renoncement de tous les élus (voir p. 60 et modèle p. 61).

### b) Destinataires

La lettre doit être adressée à l'employeur ou à la personne habilitée par ce dernier à le représenter au

sein de la structure dans laquelle le représentant syndical doit exercer sa mission <sup>(142)</sup>. Saisi d'un litige, le juge doit rechercher si la personne qui a reçu la notification détenait une délégation de pouvoir et ainsi faire l'examen concret des prérogatives qui lui ont été confiées.

Dans le cas d'une désignation au sein d'une unité économique et sociale (UES), la notification doit parvenir aux représentants légaux de chacune des entreprises concernées <sup>(143)</sup>. Sauf si une seule personne peut représenter toutes les sociétés composant l'UES <sup>(144)</sup>.

Dans le cas où l'UES résulte d'un accord collectif, la désignation ne doit être notifiée qu'à celui qui remplit la fonction de chef d'établissement. C'est l'hypothèse d'une UES constituée, par un accord, entre deux sociétés et divisée en établissements distincts, avec un établissement siège regroupant les sièges sociaux des deux sociétés, et un directeur des ressources humaines doté d'une délégation de pouvoir, destinataire de la notification <sup>(145)</sup>.

## 6 Les événements qui interfèrent sur la désignation ou le mandat

### A – Affiliation/désaffiliation

#### a) Affiliation et désignations surnuméraires

Avoir la même affiliation syndicale permet d'additionner les suffrages mais n'autorise pas la multiplication des désignations.

Selon la Cour de cassation en effet, deux syndicats ayant la même affiliation ne peuvent pas désigner ensemble un nombre de représentants supérieur à celui que la loi prévoit, sauf accord collectif plus favorable.

Ce principe se vérifie :

1° En cas de liste commune composée de deux syndicats ayant la même affiliation confédérale. Les résultats de cette liste ne permettent pas à chaque syndicat de bénéficier d'une représentativité propre <sup>(146)</sup>. Seul un délégué syndical commun peut être issu de cette liste, sauf si en raison de l'effectif de l'entreprise plusieurs délégués peuvent être désignés.

2° En cas de désignations successives dans la même entreprise ou le même établissement, par deux organisations (en l'espèce une union locale et un syndicat) ayant la même étiquette.

<sup>(136)</sup> Cass. soc. 13 janv. 2010, n° 09-60155

Une confédération constitue une section syndicale et désigne un délégué syndical dans une UES qui compte des adhérents d'un syndicat affilié.

<sup>(137)</sup> Cass. soc. 5 déc. 2012, n° 12-14366

<sup>(138)</sup> Cass. soc. 20 déc. 1988, n° 88-60194

<sup>(139)</sup> Cass. soc. 20 juin 2018, n° 17-60304, Sté Euro-TVS

<sup>(140)</sup> Cass. soc. 15 mai 2013, n° 12-18275

<sup>(141)</sup> Cass. soc. 29 mars 2005, n° 04-60166

<sup>(142)</sup> Cass. soc. 18 janv. 2017, n° 16-13306

<sup>(143)</sup> Cass. soc. 12 janv. 2000, n° 98-60516

<sup>(144)</sup> Cass. soc. 26 nov. 2003, n° 02-60388

<sup>(145)</sup> Cass. soc. 30 mai 2001, n° 99-60535

Sur l'UES, voir « L'unité économique et sociale, cadre d'exercice des droits collectifs », F. Signoretto, RPDS 2015, n° 838, p. 47.

<sup>(146)</sup> Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-21356

En cas de conflit, les juges se réfèrent soit aux dispositions statutaires de l'organisation d'affiliation (confédération ou union), soit à une décision d'arbitrage émanant de cette dernière, soit enfin à la règle chronologique (la désignation désignée en premier lieu est validée) <sup>(147)</sup>.

## Exemple

La règle chronologique a été appliquée dans des circonstances particulières. Deux syndicats désignent à une semaine d'intervalle des représentants sous la même étiquette confédérale. Un seul syndicat est toutefois juridiquement affilié à la confédération concernée, le deuxième utilise le sigle sans opposition de celle-ci. Le tribunal d'instance valide la désignation émanant du syndicat réellement affilié, faite en dernier. La Cour de cassation estime inversement que, l'utilisation du sigle par ce syndicat n'étant pas jugée illicite, la priorité doit être donnée à l'organisation qui a désigné son représentant en premier <sup>(148)</sup>.

### b) Affiliation en cours de cycle électoral

Un syndicat non représentatif qui s'affilie en cours de cycle électoral à une union de syndicats qui a prouvé sa représentativité peut-il «faire sienne» cette représentativité pour désigner un délégué syndical? Non a répondu la Cour de cassation.

La représentativité est établie pour toute la durée du cycle électoral. Un syndicat qui ne s'est pas présenté aux élections professionnelles – et n'a donc pas prouvé sa représentativité – doit donc attendre les prochaines élections pour y participer afin d'évaluer son audience <sup>(149)</sup>.

Cet arrêt illustre le fait que l'affiliation à une organisation représentative sur le plan national et interprofessionnel ne débouche que sur des prérogatives limitées : création d'une section syndicale, négociation du protocole d'accord préélectoral et participation aux élections pour l'essentiel.

### c) Désaffiliation post-élections

La désaffiliation, ou le changement d'affiliation, d'un syndicat après les élections professionnelles qui ont conclu à sa représentativité, a des conséquences sur sa faculté de désigner un délégué syndical.

Le syndicat ne perd pas sa personnalité morale, ne devient pas un autre syndicat, en dépit de la modification de ses statuts. Il garde par conséquent son ancienneté.

En revanche, l'étiquette syndicale sous laquelle il a présenté des candidats aux élections constitue un élément déterminant du vote des électeurs, si bien que, désaffilié, il ne peut plus se prévaloir des

suffrages obtenus pour s'estimer représentatif <sup>(150)</sup>. Il perd ainsi la faculté de désigner un délégué syndical. Une désignation postérieure à la désaffiliation doit être annulée <sup>(151)</sup>.

Une des organisations affiliées (une fédération de la même confédération par exemple) peut désigner un DS à sa place si elle possède dans l'entreprise une section syndicale constituée sous le même sigle <sup>(152)</sup>. Cela suppose alors que les adhérents de la section soient restés fidèles à leur confédération d'affiliation initiale.

Le salarié, présent sur les listes électorales, qui a obtenu 10% des suffrages, garde le bénéfice de ses résultats <sup>(153)</sup> et est habilité à recevoir mandat d'un autre syndicat représentatif dans l'entreprise.

## B – Annulation des élections professionnelles

Que se passe-t-il si les élections professionnelles, dont les résultats conditionnent la possibilité de désigner un délégué, sont annulées? Selon la Cour de cassation, leur annulation n'a pas d'effet rétroactif. Elle est donc sans incidence sur la régularité des désignations des salariés en qualité de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise, ni sur les actes qu'ils auront pu prendre avant l'annulation, ni sur leur protection contre le licenciement. De même, les heures de délégation prises jusqu'aux nouvelles élections devront être payées par l'employeur.

Mais le mandat des délégués syndicaux ne tient que jusqu'aux élections que l'employeur doit organiser suite à l'annulation du scrutin. Lors de ces nouvelles élections, les mandats prennent fin <sup>(154)</sup>.

Si le résultat du nouveau scrutin est favorable aux syndicats qui avaient effectué les désignations, de nouvelles formalités de désignations doivent être accomplies, même si elles concernent les mêmes salariés.

## C – Contestation de la désignation

La contestation de la désignation d'un DS est réglée par les articles L. 2143-8 et R. 2143-5 du Code du travail. Elle ne peut avoir lieu que dans les 15 jours suivant les formalités légales de publicité, sauf fraude.

La faculté de contester une désignation existe, y compris lorsque le mandat est renouvelé à l'issue des

<sup>(150)</sup> Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-21705 et Cass. soc. 28 nov. 2012, n° 12-14528.

*Dans ce deuxième arrêt, la décision de désaffiliation émane de la confédération.*

<sup>(151)</sup> Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60069

<sup>(152)</sup> Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-60300

<sup>(153)</sup> Cass. soc. 28 sept. 2011, n° 10-26545

<sup>(154)</sup> Cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-60171 RPDS...

<sup>(147)</sup> Cass. soc. 29 oct. 2010, n° 09-67969

<sup>(148)</sup> Cass. soc. 17 fév. 2016, n° 14-23854

<sup>(149)</sup> Cass. soc. 4 juil. 2018, n° 17-20710

élections. Le fait que le salarié ait déjà exercé cette mission n'empêche pas une contestation <sup>(155)</sup>.

### a) Délai de quinze jours

La désignation d'un délégué ne peut pas être contestée au-delà d'un délai de 15 jours, délai qui s'applique à toute contestation quel qu'en soit le motif, mis à part la fraude: conditions liées au salarié désigné, représentativité de l'organisation syndicale, effectifs de l'entreprise etc.

Il s'agit de 15 jours calendaires. Si le délai expire un samedi, un dimanche, un jour chômé ou férié, il est repoussé au jour suivant.

Ce délai commence à courir au lendemain des formalités légales de publicité (voir p. 62), c'est-à-dire de :

- la lettre de notification à l'employeur, date de l'accusé de réception ou du récépissé, voire date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la désignation *via* une lettre simple ou un e-mail, quand c'est l'employeur qui agit;
- l'affichage dans l'entreprise, si l'action est engagée par un salarié ou un syndicat.

Il est de ce point de vue important pour le syndicat désignataire de conserver une preuve de ces formalités et de la date à laquelle elles ont été accomplies.

Lorsque le délai est forclos, la demande d'annulation est irrecevable; elle ne sera donc pas examinée par les juges. Selon la formule légale, la désignation est «purgée de tout vice».

### À noter

- Seule la saisine d'un juge interrompt le délai. Si un employeur se contente de contester par un courrier envoyé au syndicat la régularité de la désigna-

(155) *Cass. soc. 31 janv. 2012, n° 10-25429*

### ➔ Protection contre le licenciement

Le délégué syndical est un salarié protégé <sup>(1)</sup>. La protection dont il bénéficie court à compter de la notification de sa désignation, peu importe que l'employeur conteste cette dernière en justice. Elle peut même courir dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la désignation. Le cas échéant, la perte du statut protecteur n'intervient que 12 mois après la fin du mandat lorsque ce dernier a été exercé pendant un an au moins <sup>(2)</sup>. À défaut, le salarié perd son statut protecteur à la date où le jugement d'annulation est prononcé.

(1) Art. L. 2411-1 du C. trav.

(2) Art. L. 2411-3 du C. trav.

tion, quels que soient ses arguments et sa demande, le délai continue de courir.

- En cas de désignations multiples (délégués syndicaux centraux + représentant syndical au CE par exemple), le délai de contestation s'attache à chacune d'elles <sup>(156)</sup>.

- Lorsqu'une organisation désigne un délégué syndical surnuméraire, cette désignation ouvre, à compter de la dernière désignation litigieuse ou de la décision prise par l'organisation syndicale de mettre fin à cette situation, un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations en cause. Le tribunal d'instance, saisi du litige, doit convoquer l'ensemble des syndicats et des délégués syndicaux concernés par les désignations contestées <sup>(157)</sup>.

### b) Compétence du tribunal d'instance

Le tribunal compétent est le tribunal d'instance du lieu où la désignation est censée prendre effet, c'est-à-dire du lieu indiqué dans la lettre de désignation <sup>(158)</sup>. Saisi par une simple déclaration au greffe, il doit statuer dans les 10 jours. La décision du tribunal est communiquée par le greffe dans un délai de 3 jours par lettre recommandée avec avis de réception. Aux deux parties?

Elle est susceptible de pourvoi en cassation dans un délai de 10 jours.

**PROCÉDURE.** Suite au dépôt d'une requête en annulation par la partie demanderesse, les parties sont convoquées à une audience. Toutes les parties doivent être convoquées (les organisations concernées en cas de désignations surnuméraires, toutes les sociétés d'une UES lorsque l'une d'entre elles agit).

L'employeur peut demander à l'organisation syndicale (et à son secrétaire) de supporter les frais d'avocat, de déplacement, ou de correspondance qu'il a engagés (frais irrépétibles au titre de l'article 700 du Code de procédure civile).

**À SAVOIR.** Si l'organisation syndicale, au vu des arguments développés dans l'assignation, a des doutes quant à la parfaite régularité de la désignation, elle peut faire en sorte d'interrompre la procédure judiciaire et éviter ainsi une condamnation au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Pour cela elle peut annuler la désignation du DS, ce qui aura pour effet de rendre l'affaire sans intérêt. Elle doit à cette fin écrire un courrier à l'employeur et porter copie du courrier au greffe (ce qu'elle peut faire jusqu'à la veille de l'audience).

(156) *Par exemple, Cass. soc. 26 juin 2013, n° 11-25456*

(157) *Cass. soc. 29 oct. 2010, n° 09-67969*

(158) *Cass. soc. 25 mai 2018, n° 17-17651*

## c) Demande d'annulation pour fraude

En cas de contestation pour fraude, l'employeur peut agir sans être contraint par le délai de 15 jours. Il y a fraude lorsque le salarié a été désigné dans l'unique but de bénéficier de la protection contre le licenciement. Il incombe à l'employeur de prouver que le salarié avait connaissance de la mesure disciplinaire ou du licenciement envisagés au moment de la désignation. Le salarié étant protégé tant que la désignation n'est pas annulée, l'employeur ne peut pas poursuivre la procédure de licenciement sans demander une autorisation administrative.

La fraude a été retenue dans un arrêt soulignant la collusion entre le salarié, le syndicat l'ayant désigné et le directeur du personnel pour rendre irrégulière une procédure de licenciement <sup>(159)</sup>.

En revanche le motif de fraude a été écarté dans une affaire où le salarié était l'objet d'une procédure de licenciement disciplinaire mais avait reçu notification de son licenciement complètement hors délai légal (un mois après l'entretien préalable), le lendemain de sa désignation en tant que DS <sup>(160)</sup>.

## d) Survenance d'un fait nouveau

Le délai de forclusion n'est pas opposable en cas de survenance d'un fait nouveau. Ne constitue pas un fait nouveau le jugement qui statue sur la représentativité d'un syndicat et aboutit à l'annulation des deux délégués syndicaux centraux qu'il a désignés. Par conséquent, ce jugement n'ouvre pas un nouveau délai de 15 jours pour la contestation de la désignation du représentant syndical au comité central d'entreprise, opérée par ce même syndicat avant le jugement <sup>(161)</sup>.

## e) Effets de l'annulation

L'annulation judiciaire d'un mandat syndical n'a pas d'effet rétroactif. Par conséquent :

➤ l'autorisation administrative de licenciement doit être demandée si, à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable de licenciement, le salarié bénéficiait encore de la protection, cela même si la lettre de licenciement est postérieure au jugement <sup>(162)</sup>;

<sup>(159)</sup> Cass. soc. 5 mars 1986, n° 85-60562

<sup>(160)</sup> Cass. soc. 16 mars 1999, n° 97-60458

<sup>(161)</sup> Cass. soc. 26 juin 2013, n° 11-25456

<sup>(162)</sup> Cass. soc. 11 oct. 2017, n° 16-11048

➤ l'inspecteur du travail reste saisi d'une demande d'autorisation même si sa réponse intervient après la fin de la période de protection de l'intéressé <sup>(163)</sup>;

➤ l'employeur ne peut pas demander la récupération en heures travaillées des heures de délégation <sup>(164)</sup>.

## D – Transfert d'entreprise

En cas de transfert d'entreprise <sup>(165)</sup>, les mandats syndicaux subsistent si l'entreprise (ou la partie d'entreprise transférée) conserve son autonomie juridique. Ils sont maintenus également dans le cas où l'établissement distinct qui a servi de cadre à la désignation est transféré <sup>(166)</sup>.

Dans le cas contraire, le salarié délégué transféré ne peut plus se prévaloir des 10% des voix obtenues aux élections organisées avant le transfert.

Mais si le syndicat est représentatif à la fois dans l'entreprise d'accueil et l'entreprise d'origine, il peut se prévaloir du deuxième alinéa de l'article L. 2143-3 du Code du travail (voir les alternatives p. 60) pour désigner des représentants syndicaux candidats dans l'entreprise d'origine <sup>(167)</sup>. Et ce même si dans l'entreprise d'accueil le syndicat dispose déjà de candidats ayant atteint le seuil des 10% <sup>(168)</sup>.

## À noter

Un délégué muté dans un autre établissement ne peut se prévaloir du score obtenu dans son établissement d'origine pour être désigné dans l'établissement dans lequel il arrive. Il peut être désigné à la seule condition que son syndicat n'ait pas, dans le périmètre où il est affecté, de candidats ayant eu 10% aux élections professionnelles. La participation aux élections qui ont eu lieu dans le périmètre de désignation reste donc déterminante <sup>(169)</sup>.

<sup>(163)</sup> Cons. Ét. 23 nov. 2016, n° 392059

<sup>(164)</sup> Cass. soc. 8 juil. 2009, n° 08-60596

<sup>(165)</sup> Voir M. Carles, « Le transfert d'entreprise », RPDS 2009, n° 773.

<sup>(166)</sup> Art. L. 2143-10 du C. trav.

<sup>(167)</sup> Cass. soc. 19 fév. 2014, n° 13-14608

Voir « Transfert d'entreprise et représentativité : le choix de la stabilité », RPDS 2014, n° 831.

<sup>(168)</sup> Cass. soc. 15 avril 2015, n° 14-18653

<sup>(169)</sup> Cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-60203

# Le plafonnement des indemnités de licenciement contraire aux engagements internationaux de la France

Par Estelle Suire

**Par deux jugements, en dates des 5 février et 13 décembre 2018, les conseils de prud'hommes de Nîmes et de Troyes ont refusé d'appliquer, pour l'un des indemnités qui occasionnent une différence de traitement, pour l'autre, le plafond des indemnités prud'homales que leur impose désormais le Code du travail. Ils y sont parvenus en faisant prévaloir des normes internationales supérieures au droit français et qui prennent en considération une réparation plus appropriée du préjudice subi, en cas de licenciement abusif du salarié.**

Le plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif a été imposé par les ordonnances dites «Macron» en septembre 2017, ratifiées en mars 2018. Nombreux sont les initiés en droit social à s'insurger contre cette nouvelle disposition qui limite, autant l'indemnisation du salarié licencié abusivement, que le rôle du conseiller prud'homme dans l'exercice de ses fonctions. Depuis lors, des professionnels du droit du travail, notamment des universitaires, des avocats, des défenseurs syndicaux et bien entendu des conseillers prud'hommes, soucieux de garantir les droits des salariés, n'ont eu de cesse de rechercher une réponse juridique et motivée ayant pour but de déjouer l'application de ce plafonnement.

À force de persévérance, l'argumentaire prend forme. Le Conseil de prud'hommes de Nîmes, par un jugement en date du 5 février 2018, a lancé les hostilités. Il a décidé d'écarter le droit interne français, à savoir l'article L. 1235-5-2 du Code du travail (ancien et plus applicable aujourd'hui) qui prévoyait une différence de traitement entre les salariés selon la taille de l'entreprise, et ce, au profit du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Ce dernier interdit toute forme de discrimination en matière d'indemnisation des salariés licenciés abusivement. Bien évidemment, et comme le souligne le jugement, ce raisonnement est applicable

aux dispositions issues de l'ordonnance dite «Macron» n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. S'ensuit un jugement du Conseil de prud'hommes de Troyes, en date du 13 décembre 2018, qui écarte bel et bien les dispositions de la loi actuelle fixant un plafond aux indemnités d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. À la place, il entend appliquer celles de la Convention n° 158 de l'OIT et de la Charte sociale européenne. C'est ainsi que les conseillers prud'hommes doivent se réapproprier les pouvoirs qui sont les leurs pour exercer pleinement leur fonction.

Les conseillers prud'hommes et les défenseurs syndicaux ont en effet, selon nous, la mission commune d'exercer leur mandat en vue de faire évoluer positivement le droit en faveur des salariés.

## Indemnisation prud'homale plafonnée en droit français

En cas de licenciement injustifié (ou sans cause réelle et sérieuse), le conseiller prud'homme peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Mais, si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, il octroie désormais au salarié une indemnité à la charge de l'employeur. Son montant reste limité puisqu'il doit être compris entre deux sommes, une minimale et une maximale, fixées par le tableau de l'article

L. 1235-3 du Code du travail <sup>(1)</sup>. Il est rappelé dans ce même article, qu'en cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux applicables fixés par les conseillers prud'hommes relèvent d'un autre tableau, lequel prévoit des sommes minimales encore moins importantes que celles indiquées dans le premier tableau.

Cependant, ce plafonnement des indemnités n'est pas applicable si le licenciement est déclaré nul notamment en raison d'un harcèlement moral, sexuel, de la violation d'une liberté fondamentale ou pour discrimination <sup>(2)</sup>...

Ainsi, dans ces différentes situations, si le salarié ne poursuit plus l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, les conseillers prud'hommes lui octroient une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois <sup>(3)</sup> (contre douze mois dans

*(1) Avant les ordonnances dites «Macron» n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, le salarié pouvait prétendre à six mois de salaire minimum. La durée de six mois représentait le temps en moyenne nécessaire au salarié pour retrouver un emploi. Autant dire qu'en 2019, ce délai, dans l'esprit de la loi ancienne, serait qualifié de déraisonnable, voire très insuffisant, alors imposer des plafonds d'indemnisation paraît aujourd'hui très contestable.*

*(2) Art. L. 1235-3 du C. trav.*

*(3) Art. L. 1235-3-1 du C. trav.*

certaines hypothèses avant les ordonnances dites «Macron»).

Face à cette baisse significative des indemnités, un comité d'évaluation des différentes ordonnances a fait le constat d'une progression des demandes en annulation des licenciements. Il est alors légitime d'y voir un contournement du barème d'indemnisation pour obtenir plus que les plafonds fixés. Pour autant, la démarche reste très périlleuse dans la mesure où pour obtenir la nullité d'un licenciement, des faits de harcèlement moral ou sexuel, la violation d'une liberté fondamentale, une discrimination (et autres) doivent pouvoir être prouvés, ce qui n'est pas une mince affaire.

Une autre voie s'offre désormais aux conseillers prud'hommes et aux défenseurs syndicaux pour déjouer le plafonnement des indemnités prud'homales, celle de mettre en avant le droit international.

## Écarter un texte qui discrimine

Le droit français offre une possibilité d'écarter un de ses textes s'il paraît préférable que la résolution du litige le soit sous l'égide d'un texte plus adapté. Notamment, l'article 12 du code de procédure civile prévoit que *«le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables»*. Le conseiller prud'homme est tenu de trancher le litige qui lui est soumis sous peine de déni de justice. Il doit alors veiller à ce que le texte invoqué épouse parfaitement la solution qu'il entend donner au litige sans profaner d'autre droit. C'est d'ailleurs ce que pointe le jugement du Conseil de prud'hommes de Nîmes, dans sa décision du 5 février 2018, à l'occasion d'une affaire dont les faits sont assez banals. Il écarte l'application de l'article L. 1235-5-2 (ancien) du Code du travail, certes plus applicable aujourd'hui, en prévoyant une réparation différente selon la taille de l'entreprise, du salarié licencié abusivement. Cette disposition crée, selon les juges, une discrimination et une différence de traitement injustifiées en termes d'indemnisation entre les salariés.

Ce raisonnement est applicable, à notre avis, aux nouvelles dispositions issues de l'ordonnance dite «Macron» n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. L'article L. 1235-3 (actuel) du Code du travail peut de la même façon être écarté en ce qu'il crée également une disparité indemnitaire selon que le salarié travaille pour une entreprise de plus ou moins 11 salariés. Le conseiller prud'homme est en effet habilité à rétablir le salarié dans des droits plus justes.

## Le pacte international pour lutter contre les textes discriminants

Pour ce faire, il peut se saisir de l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, lequel interdit toute forme de discrimination en matière d'indemnisation des salariés licenciés abusivement. Il énonce en effet que *«toutes les personnes sont égales devant la loi et ont droit sans discrimination à une égale protection de la loi. À cet égard, la loi doit interdire toute discrimination et garantir à toutes les personnes une protection légale efficace contre toute discrimination [...]»*.

Ainsi, l'article L. 1235-3 (actuel) du Code du travail peut être écarté au même titre que l'ancien article L. 1235-5-2 du Code du travail car l'un et l'autre créent une disparité indemnitaire selon que le salarié travaille dans une entreprise à effectif plus ou moins important.

## Écarter un texte qui ne permet pas une juste réparation du préjudice

En instituant un plafonnement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pouvant être accordées par les juges, l'article L. 1235-3 du Code du travail français ne permet pas à ceux-ci d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés et de réparer de manière adéquate le préjudice qu'ils ont subi. C'est en ces termes que le Conseil de prud'hommes de Troyes a écarté l'application du

barème d'indemnisation introduit par les ordonnances dites «Macron». Il a ainsi octroyé au salarié des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi. Les conseillers prud'hommes ont ainsi repris en main leurs pouvoirs d'apprécier et d'évaluer le préjudice subi par les salariés, ce qui est une bonne chose.

De plus, selon le CPH de Troyes, ces barèmes d'indemnisations ne dissuadent pas les employeurs de licencier. Ils leur permettent au contraire de budgéter par avance le coût des licenciements abusifs sans crainte d'être sanctionnés puisque la démarche est légale. Cette sécurité vis-à-vis des employeurs fautifs doit être déclarée inéquitable car elle confère aux entreprises un statut de justiciables «à part».

Au nom de l'équité, et même si les avis sont partagés sur ce point, les conseillers prud'hommes et défenseurs syndicaux doivent faire appliquer le droit le plus avantageux à la partie la plus faible, à la manière dont les juges professionnels tranchent un litige opposant un particulier à une assurance ou à une société commerciale. Cette notion d'équité, très controversée et qui fait dire à certains détracteurs que les conseillers prud'hommes sont partiaux, nous paraît au contraire opportune d'autant que des textes internationaux viennent la renforcer juridiquement.

## La Convention n° 158 de l'OIT et la Charte sociale européenne pour une réparation appropriée

L'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT préconise qu'en cas de licenciement abusif, les conseillers prud'hommes doivent *«[...] ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée»*.

Reprenant ces termes, l'article 24 de la Charte sociale européenne rappelle également qu'*«en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :*

**a. le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur**

aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;

**b.** le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

À cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial».

La Charte insiste sur l'«exercice effectif» des lois internes. Ainsi, si une loi n'a aucun effet sur celui qu'elle entend condamner, en l'occurrence l'employeur, elle n'a légalement aucun intérêt. Telles les indemnités issues de l'article L. 1235-3 (actuel) du Code du travail qui ne dissuadent pas l'employeur de récidiver et qui au contraire, lui permettent de budgétiser de futurs licenciements abusifs. Ainsi, il est légitime d'écarter purement et simplement l'article L. 1235-3 (actuel) du Code du travail, au bénéfice d'une réparation pleine et entière du préjudice subi par le salarié.

## Application directe

L'article 55 de la Constitution du 4 octobre 1958 est rédigé comme suit: «Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie».

Il permet aux juges (français) d'appliquer une norme supérieure, un texte international si ce dernier a été ratifié par la France.

Au moment de statuer, les conseillers prud'hommes de Nîmes et de Troyes, n'ont pas hésité à privilégier l'option la plus efficace: faire prévaloir le droit international, plus juste, sur le droit interne peu adapté au litige en question.

C'est ainsi, qu'après avoir constaté sa ratification par la France en 1980, les conseillers prud'hommes de Nîmes ont mis en avant l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, lequel condamne et interdit toute forme de discrimination en matière d'indemnisation des salariés licenciés abusivement.

De la même manière, après avoir constaté la ratification en 1989 de la Convention n° 158 de l'OIT et de la Charte sociale européenne en 1999, les conseillers prud'hommes de Troyes font primer ces textes dont la teneur est sensiblement identique: quiconque subit un dommage doit être réparé des conséquences de celui-ci.

Pour conclure, les plafonnements des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif d'un salarié prévus à l'article L. 1235-3 du Code du travail doivent être déclarés contraires aux conventions internationales par tous les conseillers prud'hommes ayant à statuer sur cette question. Pour autant, cette démarche militante doit également incomber à tous les défenseurs syndicaux qui ont à plaider ce type de dossier.

Autant dire qu'il est nécessaire d'élaborer et de s'inspirer des arguments qu'offrent les deux jugements, de Nîmes et de Troyes et de maintenir ce cap. Il y va de la crédibilité des défenseurs syndicaux et de l'affirmation par les conseillers prud'hommes de leurs pouvoirs!

## ➔ Un jugement en sens contraire mais pas convaincant

Entre les deux jugements des Conseils de prud'hommes de Nîmes et de Troyes, le Conseil de prud'hommes du Mans a jugé le 26 septembre 2018 que le barème obligatoire pour les dommages-intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas contraire à la Convention 158 de l'OIT, qui exige notamment une indemnisation adéquate. Il a dans la même décision refusé de se prononcer sur l'article 24 de la charte sociale européenne du 3 mai 1996, qui prévoit qu'«en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, [les gouvernements signataires de la charte] s'engagent à reconnaître le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée». Selon ce conseil, ces dispositions ne seraient pas directement applicables par la juridiction prud'homale, ce qui est contraire à la position du Conseil d'État. Celui-ci admet que les stipulations de l'article 24 de

la Charte sociale européenne ont un effet direct «horizontal» (Cons. Ét. 10 fév. 2014, n° 358992). Quant à la doctrine autorisée, elle fait remarquer que le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a déjà condamné un dispositif de plafonnement des indemnités de licenciement injustifié, instauré par la législation finlandaise (CEDS 8 sept. 2016, n° 106/2014), qui se rapproche de celui en vigueur en France. Selon cette décision, le salarié injustement licencié doit percevoir une indemnité d'un montant suffisant pour réparer le préjudice postérieur à la perte de l'emploi et avoir un effet dissuasif à l'égard de l'employeur, même si le CEDS admet qu'il puisse être tenu compte de l'existence de voies de droit alternatives permettant une indemnisation complémentaire. Selon certains auteurs, ces garanties n'existent pas dans le barème prévu par le Code du travail puisque celui-ci prévoit une indemnité maximale comprise entre 1 et 20 mois de salaire selon l'ancienneté. Elle est en conséquence

inférieure aux 24 mois prévus par la loi finlandaise et qui ont été jugés insuffisants (voir J. Mouly, «Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié devant le comité européen des droits sociaux: une condamnation de mauvais augure pour la "réforme Macron"». *Dr soc.* 2017, p. 745 et C. Percher, «Le plafonnement des indemnités de licenciement injustifié à l'aune de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée». *RDT* 2017, p. 726).

En parallèle, la Cour constitutionnelle italienne a rendu un avis le 26 septembre 2018 dans lequel elle déclare inconstitutionnel un barème d'indemnisation mis en place en 2015 par le gouvernement italien et qui est similaire à celui dont nous disposons. Pour éviter les jurisprudences contradictoires et homogénéiser les décisions de justice internes et internationales, il est attendu de la Cour de cassation qu'elle se prononce en faveur du retrait pur et simple du plafonnement des indemnités prud'homales.

## AIDE JURIDICTIONNELLE

### Plafond des ressources mensuelles sans personne à charge (revenus 2018) :

- Aide totale : 1 546 € ;
- Aide partielle : de 1 032 € à 1 546 €.

## AIDE SOCIALE

### Couverture maladie universelle complémentaire

Plafond de ressources annuelles :

- personne seule : 8 810 € ;
- deux personnes : 13 215 € ;
- trois personnes : 15 858 € ;
- quatre personnes : 18 501 € ;
- personne en plus : 3 524 €.

### Revenu de solidarité active (RSA)

- Personne seule : 550,93 € ;
- 1 enfant : 826,40 € ;
- 2 enfants : 991,68 € ;
- 3 enfants : 1 212,05 € ;
- par enfant en plus : + 220,37 €.
- Couple : 826,40 € ;
- 1 enfant : 991,68 € ;
- 2 enfants : 1 156,96 € ;
- 3 enfants : 1 377,33 € ;
- par enfant en plus : + 220,37 €.
- Parent isolé :
- 1 enfant : 943,28 € ;
- 2 enfants : 1 179,10 € ;
- par enfant en plus : + 235,82 € ;
- femme enceinte : 707,46 €.

## CHÔMAGE PARTIEL

### Allocation d'activité partielle versée par l'employeur :

- 70% de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés ;
- 100% du salaire horaire net en cas d'actions de formation mises en œuvre pendant les heures chômées.

### Indemnité versée à l'employeur :

- 7,74 € par heure chômée pour une entreprise de 1 à 250 salariés ;
- 7,23 € pour une entreprise de plus de 250 salariés.

### Garantie mensuelle minimale : 1 480,30 €.

### Contingentement annuel d'heures indemnissables : 1 000 heures par salarié.

## CHÔMAGE TOTAL

### RÉGIME D'ASSURANCE CHÔMAGE

#### Condition d'affiliation :

- Moins de 53 ans à la fin du contrat de travail : 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 28 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non) ;
- 53 ans et plus à la fin du contrat de travail : 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées dans les 36 mois qui précèdent la fin du contrat (préavis effectué ou non).

#### Durée d'indemnisation :

- Nombre de jours travaillés multiplié par 1,4 :
  - moins de 53 ans : 122 jours mini/730 maxi (24 mois) ;
  - entre 53 ans et 55 ans : 122 jours mini/913 maxi (30 mois) ;
  - 55 ans et plus : 122 jours mini/1 095 maxi (36 mois).
- Maintien des allocations jusqu'à l'âge légal de la retraite si taux plein et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein automatique.

#### Allocations :

- 40,4% du salaire journalier de référence (SJR) + 11,92 € par jour ou, si plus avantageux, 57% du SJR ;
- Minimum journalier : 29,06 € dans la limite de 75% du SJR ;
- Bénéficiaires de l'ARE accomplissant une action de formation : allocation plancher de 20,81 €.

## RÉGIME DE SOLIDARITÉ

### Allocation de solidarité :

Si vous avez travaillé 5 ans dans les 10 ans précédant la fin du contrat de travail :

- Moins de 55 ans : 16,48 € maximum par jour pendant six mois (renouvelables) ;
- 55 ans et plus :
  - 16,48 € maximum par jour pendant 12 mois (renouvelables) pour ceux dispensés de recherche d'emploi ;
  - Sans limitation de durée pour ceux atteignant 55 ans au 546<sup>e</sup> jour d'indemnisation (18 mois).

### Plafond des ressources mensuelles (y compris l'allocation de solidarité) :

- personne seule : 1 153,60 € ;
- couple : 1 812,80 €.

### Allocation équivalent retraite et allocation transitoire de solidarité :

- 35,60 € maximum par jour, soit 1 068 € par mois, pendant six mois (renouvelables) pour les demandeurs d'emploi ou RMIstes justifiant 160 trimestres d'assurance vieillesse avant 60 ans.
- Plafond des ressources mensuelles (l'allocation comprise) :
  - personne seule : mini : 640,80 € maxi : 1 388,40 € ;
  - couple : mini : 1 708,80 € maxi : 2 456,40 €.

## COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES

### Salaires :

- Assurance maladie : supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- Assurance vieillesse : 6,90% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,40% sur la totalité du salaire.

- Assurance chômage : supprimée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

- CSG : 9,20% sur 98,25% du salaire brut dont 6,80 déductible du revenu imposable.

- Remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,5% sur 98,25% du salaire brut.

- Retraite complémentaire non-cadres et cadres :

- Cotisations : 3,15% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 8,10% au-delà (jusqu'à 27 016 €) ;

- Contribution d'équilibre générale (CEG) : 0,86% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 1,8% au-delà (jusqu'à 27 016 €) ;

- Contribution d'équilibre technique (CET) : 0,00% dans la limite du plafond (3 377 € par mois) + 0,14% au-delà (jusqu'à 27 016 €).

- APEC (cadres) : 0,024% (jusqu'à 13 508 €).

### Revenus de remplacement :

- Cotisation maladie, maternité, AT

- Préretraites FNE : 1,7% sur la totalité sans abaisser l'allocation en dessous de 1 499,00 € ;

- Pensions et retraites complémentaires : 1% sur la totalité (sauf invalidité).

- Cotisation retraite complémentaire

- Allocations de chômage total : 3% du salaire journalier de référence sans abaisser l'allocation journalière en dessous de 29,06 €.

- CSG, CRDS et CASA

- Indemnités journalières maladie maternité : 6,2% (CSG) + 0,5% (CRDS) ;
- Préretraite : 9,2% (CSG) + 0,5% (CRDS) + 0,3% (CASA) ;

- Allocations de chômage total : 6,2% sur 98,25% du montant de l'allocation (CSG) + 0,5% sur 98,25% du montant de l'allocation (CRDS) sans abaisser l'allocation en dessous de 50,00 € par jour.
- Taux réduit de CSG de 3,8% si revenu fiscal de référence 2016 compris entre un plancher (11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire) et un plafond (14 404 € pour une part de quotient familial + 3 846 € par demi-part supplémentaire) selon le nombre de parts de quotient familial.

- Exonération totale de CSG et CRDS si revenu fiscal de référence 2016 inférieur ou égal à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire.

- Pensions et retraites complémentaires : 8,3% (CSG) + 0,5% (CRDS) + 0,3% (CASA) sur la totalité ; exonération totale pour les titulaires d'une allocation non contributive et pour les pensionnés et retraités ayant un revenu fiscal de référence inférieur à 11 018 € pour une part de quotient familial + 2 942 € par demi-part supplémentaire. Taux réduit de 3,8% (voir allocation de chômage).

## DÉLAIS DE RÉCLAMATION

- Salaire : 3 ans ;
- Litiges sur l'exécution du contrat de travail : 2 ans (discrimination : 5 ans) ;
- Litiges sur la rupture du contrat de travail : 12 mois ;
- Traitements des fonctionnaires : 4 ans ;
- Sommes dues par la Sécurité sociale : 2 ans ;
- Dommages-intérêts : 5 ans ;
- Rappel de pension alimentaire : 5 ans ;
- Impôts sur le revenu : 3 ans ;
- Impôts locaux : 2 ans.

## FONCTIONNAIRES

### Minimum mensuel :

- 1 447,98 € bruts (indice majoré 309) ;
- Indemnité de résidence (indice majoré 313) ; zone 1 : 44 € ; zone 2 : 14,66 €.

### Seuil d'assujettissement à la contribution de solidarité : 1 447,98 € (indice majoré 309).

### Supplément familial de traitement :

- un enfant : 2,29 € ;
- deux enfants : 73,79 € ;
- trois enfants : 183,56 € ;
- par enfant en plus : 130,81 €.

## HANDICAPÉS

### Allocation enfant handicapé :

- Allocation de base : 130,51 € ;
- Complément :
  - 1<sup>re</sup> catégorie : 97,88 € ;
  - 2<sup>e</sup> catégorie : 265,10 € ;
  - 3<sup>e</sup> catégorie : 375,21 € ;
  - 4<sup>e</sup> catégorie : 581,46 € ;
  - 5<sup>e</sup> catégorie : 743,13 € ;
  - 6<sup>e</sup> catégorie : 1 107,49 €.

### Allocation adulte handicapé :

- Allocation de base : 860 € ;
- Ressources annuelles :
  - personne seule : 10 320 € ;
  - couple : 19 505 € ;
  - par enfant à charge : 5 160 €.

➤ Adulte handicapé sans enfant à charge en cas de détention, d'hospitalisation ou d'hébergement: 258 €;

#### Autres allocations :

➤ majoration pour vie autonome: 104,77 €;  
➤ garantie de ressources (GRPH): 1 039,91 €.

### JEUNES

#### Apprentis

(contrats depuis le 1/01/2019)

Salaire minimum applicable:

➤ 16 à 17 ans:

- 1<sup>re</sup> année: 27 % du Smic;
- 2<sup>e</sup> année: 39 %; 3<sup>e</sup> année: 55 %.

➤ 18 à 20 ans:

- 1<sup>re</sup> année: 43 % du Smic;
- 2<sup>e</sup> année: 51 %;
- 3<sup>e</sup> année: 67 %.

➤ 21 à 25 ans:

- 1<sup>re</sup> année: 53 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 2<sup>e</sup> année: 61 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 3<sup>e</sup> année: 78 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

➤ 26 ans et plus:

- 1<sup>re</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 2<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable;
- 3<sup>e</sup> année: 100 % du salaire minimum conventionnel de l'emploi s'il est plus favorable.

#### Contrat unique d'insertion :

Salaire minimum mensuel entre 20 et 35 heures: Smic horaire.

#### Contrat d'accompagnement dans l'emploi :

Salaire minimum mensuel 86,67 heures: Smic horaire.

#### Contrat de professionnalisation :

Salaire minimum mensuel:

➤ 16 à 20 ans:

- si formation initiale inférieure au bac pro: 55 % du Smic;
- si formation égale ou supérieure au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 65 % du Smic.

➤ 21 à 25 ans:

- si formation initiale inférieure au bac pro: 70 % du Smic;
- si formation supérieure ou égale au bac pro ou titre ou diplôme professionnel de même niveau: 80 % du Smic.

### MINIMUM GARANTI

Le MG (ne pas confondre avec le Smic) sert de référence à certaines dispositions législatives ou réglementaires: 3,62 €.

### PRÉAVIS

#### Licenciement :

- moins de six mois d'ancienneté: voir accords collectifs et usages;
- entre six mois et deux ans d'ancienneté: un mois;
- à partir de deux ans d'ancienneté: deux mois (sauf accords collectifs plus favorables).

### PRÉRETRAITES

Pré retraite ASFNE:

Maxi journalier: 126,92 €;

Mini journalier: 31,98 €.

### PRESTATIONS FAMILIALES

#### Allocations familiales

##### mensuelles après CRDS :

➤ Revenus annuels ne dépassant pas 68 217 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

- 2 enfants: 131,16 €;
- 3 enfants: 299,20 €;
- 4 enfants: 467,25 €;
- enfant suppl.: 168,05 €;
- majoration pour âge des enfants: 65,59 €;
- Forfait d'allocation: 82,94 €.

➤ Revenus compris entre 68 217 € et 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

- 2 enfants: 65,59 €;
- 3 enfants: 149,60 €;
- 4 enfants: 233,62 €;
- enfant suppl.: 84,02 €;
- majoration pour âge des enfants: 32,79 €;
- Forfait d'allocation: 41,47 €.

➤ Revenus supérieurs à 90 926 € (+ 5 684 € par enfant à charge au-delà de deux):

- 2 enfants: 32,79 €;
- 3 enfants: 74,81 €;
- 4 enfants: 116,82 €;
- enfant suppl.: 42,01 €;
- majoration pour âge des enfants: 16,40 €;
- forfait d'allocation: 20,74 €.

#### Complément familial :

170,71 € (majoré: 256,09 €).

➤ Ressources annuelles:

- parent isolé ou ménage avec deux revenus: revenus supérieurs à 23 341 € et inférieurs ou égaux à 46 680 € + 3 180 € à 6 360 € par enfant à charge au-delà de trois.
- ménage avec un seul revenu: revenus supérieurs à 19 081 € et inférieurs ou égaux à 38 159 € (+ 3 149 € à 6 297 € par enfant à charge au-delà de trois).

#### Prestation d'accueil du jeune

##### enfant :

- Allocation de base:
- 184,62 € (taux plein);
- 92,31 € (taux partiel);

- Prime à la naissance: 923,08 €;
- Prime à l'adoption: 1 846,15 €.

### RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

#### Valeur du point

- Agirc: 0,4378 €.
- Arrco: 1,2588 €.
- Ircantec: 0,48031 €.

### SALAIRES

#### Plafonds garantis par l'AGS

- Salariés de plus de 2 ans d'ancienneté: 81 048 €;
- Salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté: 67 540 €;
- Salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté: 54 032 €.

#### Titre-restaurant :

50 à 60 % payés par l'employeur: contribution patronale exonérée (impôts, cotisations) jusqu'à 5,43 €.

### SÉCURITÉ SOCIALE

Plafond mensuel: 3 377 €.

#### Avantage en nature :

- Nourriture: 4,85 € par repas;
- Logement: montant forfaitaire établi selon un barème comprenant 8 tranches (rémunération allant de 0,5 % à 1,5 % ou plus du plafond de la Sécurité sociale), sauf référence à la valeur locative fiscale servant de base à la taxe d'habitation.

Capital décès: maxi: 3 450 €.

#### Indemnité journalière maladie :

- Normale: 45,01 €;
- Majorée: 60,02 €.

#### Indemnité journalière AT :

- maxi: 202,78 €;
- à partir du 29<sup>e</sup> jour: 270,37 €.

#### Indemnité journalière maternité :

- maxi: 87,71 €;
- mini: 9,39 €.

#### Invalidité :

- maxi-pension par mois:
- 30 % = 993,30 €;
- 50 % = 1 655,50 €.
- mini-pension par mois:
- 30 % = 285,61 €;
- 50 % = 285,61 €.

➤ allocation supplémentaire par an:

- personne seule: 4 913 €;
- ménage: 8 107,54 €;
- tierce personne: 1 118,57 € par mois.

#### Allocation veuvage :

- 616,55 € par mois pendant 24 mois.
- Maximum trimestriel de ressources: 2 312,43 € (montant de l'allocation compris).

### SMIC

- Métropole et outre-mer: 10,03 €;
- Mensuel brut (151,67 heures): 1 521,25 €;

➤ Horaire collectif de 39 heures: mensuel brut avec majoration de salaire légale de 25%: 1 738,53 €.

➤ Jeunes salariés:

- 16 ans: 1 217,00 €;
- 17 ans: 1 369,00 €;
- après 6 mois de travail dans une profession ou à 18 ans: 1 521,25 €.

### TRIBUNAUX

#### Compétence en premier ressort :

➤ TI: 10 000 €; au-delà: TGI.

#### Compétence en dernier ressort :

- CPH: 4 000 €;
- TASS: 4 000 €;
- TI (litiges locataires-propriétaires, crédit à la consommation, déclaration au greffe): 4 000 €;
- Juge de proximité: 4 000 €;
- Taux d'intérêt légal: 3,40 % pour le 1<sup>er</sup> semestre 2019 (intérêts de retard).

#### Délais d'appel :

- Prud'hommes TI et TGI: un mois;
- Référés, saisie-arrêt, etc.: 15 jours;
- Pénal: 10 jours;
- Ord. de non-lieu: 10 jours.

#### Délais cassation :

- Affaires civiles (sociales, commerciales, prud'homales): deux mois;
- Élections: 10 jours;
- Pénal: 5 jours.

### VEILLESSE

#### Allocations :

➤ Allocation de solidarité personnes âgées (ASPA) par mois:

- personne seule: 868,20 €;
- couple: 1 347,88 €.
- Allocation AVTS par mois: 289,90 €.

➤ Allocation supplémentaire

(ex-FNS) par mois:

- personne seule: 578,30 €;
- couple marié: 768,08 €.
- Ressources annuelles: personne seule: 10 418,40 €; couple: 16 174,59 €.

#### Pensions :

- Maximum annuel théorique: 20 262 €;
- Minimum mensuel des pensions obtenues au taux de 50%: 636,56 €;
- Minimum mensuel majoré des pensions depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2015: 695,59 €;
- Réversion: ressources annuelles autorisées à la date de la demande:
- personne seule: 20 864,20 €;
- couple: 33 379,84 €.
- Montant maximum annuel: 10 941,48 €;
- Minimum annuel: 3 444,02 €.

**INCLUS**  
DANS L'ABONNEMENT NVO



[nvoboutique.fr](http://nvoboutique.fr)

## Bon de commande **VO Impôts 2019**

Code article 03190122 / Prix unitaire : 6 €

Nb. ex.  x 6 € =  €

Ci-joint :

Chèque n°

Banque

À l'ordre de *La Vie Ouvrière*

*Les invendus ne sont pas repris*

(Écrire en lettres capitales, merci)

VOTRE FÉDÉRATION OU BRANCHE

SYNDICAT/SOCIÉTÉ

À préciser si nécessaire à l'expédition

Mme  M.

VOTRE UD

NOM\*

PRÉNOM\*

N°\*  RUE\*

CODE POSTAL\*  VILLE\*

TÉL. FIXE\*

TÉL. PORTABLE\*

COURRIEL\*

FACTURE OUI  NON

\* Champs obligatoires

code origine : MAG



ADRESSEZ VOTRE COMMANDE À : La Vie Ouvrière - Case 600

Service diffusion – 263, rue de Paris – 93 516 Montreuil Cedex. Tél. : 01 49 88 68 50 / Fax : 01 49 88 68 66 – [commercial@nvo.fr](mailto:commercial@nvo.fr)