

1196

Modalités de désignation du représentant de section syndicale

Nathalie DAUXERRE,

docteur en droit, avocat associé, cabinet Economie Avocats



La désignation d'un représentant de section syndicale dans une entreprise ou un établissement distinct est subordonnée à la satisfaction de conditions de fond et de forme empruntées, pour une large part, à celles exigées pour la nomination d'un délégué syndical.

1 - Validité. – Tel un « ersatz » du délégué syndical, le représentant de section syndicale, sur lequel pèsent tous les espoirs du syndicat d'obtenir le label d'organisation syndicale représentative, lui emprunte certaines de ses modalités de désignation et de ses moyens pour la conduite de son action. Pour être régulière, la désignation du représentant de section syndicale doit être opérée dans un périmètre précisément identifié (1) et dans le respect de plusieurs conditions (2). Leur méconnaissance justifie sa contestation, dans le délai de forclusion de 15 jours, devant le tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège de l'entreprise ; son jugement, rendu dans les 10 jours de sa saisine, peut faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

1. Un cadre

2 - Un cadre de désignation identique à celui du délégué syndical. – Comme les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale peuvent être désignés au niveau soit de l'entreprise (A), soit des établissements identifiés au sein de celle-ci (C. trav., art. L. 2142-1) (B). Le choix du cadre de désignation n'appartient qu'au syndicat, non au juge¹.

A. - L'entreprise

3 - Un lieu. – L'entreprise, qu'elle compte (1°) ou non (2°) au moins 50 salariés, est le périmètre naturel de désignation du représentant de section syndicale. Parce qu'elle y est assimilée, l'unité économique et sociale peut constituer un tel cadre (3°).

1° Entreprise d'au moins 50 salariés

4 - Concordance : section syndicale et RSS. – Aux termes de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, chaque syndicat non représentatif qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement comptant au moins 50 salariés peut désigner un représentant de la section ainsi

créée. Conformément à la lettre de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, la désignation d'un tel représentant s'impose dans le cadre où fut constituée une section syndicale, entreprise ou établissement. Le choix du périmètre d'implantation du représentant de section syndicale est d'abord tributaire du choix d'implantation de cette dernière. Une section syndicale d'établissement appelle la désignation d'un représentant à ce niveau. En revanche, si la section syndicale est constituée au niveau de l'entreprise, son représentant doit être désigné dans ce périmètre.

5 - Concordance : délégué syndical et RSS. – Le cadre de désignation du représentant de section syndicale doit correspondre à celui de la section syndicale et coïncider avec celui retenu pour la nomination de délégués syndicaux² qui est aussi un cadre d'appréciation de la représentativité des organisations en concours : « la finalité de l'institution étant de rendre représentatif le syndicat, auteur de la désignation, afin de permettre la nomination d'un délégué syndical, il est logique que le seuil d'effectif soit identique à celui prévu pour la mise en place de ce dernier »³. Dès lors, si un accord collectif retient l'entreprise comme périmètre de désignation des délégués syndicaux, il s'impose également pour celle des représentants de section syndicale⁴.

6 - Non-cumul des niveaux de représentation. – Il résulte de l'article L. 2142-1-1 du Code du travail que si les niveaux de représentation prévus par ce texte ne peuvent se cumuler, un syndicat non représentatif peut choisir de désigner un représentant de section syndicale pour l'ensemble de l'entreprise plutôt que de procéder à une telle désignation dans le cadre des établissements où sont implantés des comités sociaux et économiques⁵. Mais il est exclu que des représentants de section syndicale centraux soient désignés dans les entre-

1. Cass. soc., 20 juin 2018, n° 17-60.304 : *JurisData* n° 2018-010745.

2. Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-60.221 : *JurisData* n° 2010-023839 ; JCP S 2011, 1116, note B. Gauriau ; RJS 2011, n° 152. – Cass. soc., 29 nov. 2017, n° 17-10.295 : *JurisData* n° 2017-024663.

3. Y. Pagnierre, *Le représentant de la section syndicale* : JCP S 2009, 1156.

4. Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-60.221, préc. note 2.

5. Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-60.202 : *JurisData* n° 2012-013451 ; JCP S 2012, 1374, note B. Gauriau ; Dr. soc. 2012, p. 855, obs. F. Petit. – Cass. soc.,

prises dotées de représentants de section syndicale dans les établissements qui y ont été identifiés⁶. Dans le même ordre d'idées, un syndicat non représentatif dans un établissement mais représentatif au niveau de l'entreprise et qui, à ce titre, a procédé à la désignation d'un délégué syndical central ne saurait nommer un représentant de section syndicale dans l'établissement où son score électoral ne lui a pas permis d'accéder au seuil de représentativité⁷.

2° Entreprise de moins de 50 salariés

7 - Membre du CSE. – Dans les entreprises dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés, les syndicats qui n'y sont pas représentatifs mais qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique en tant que représentant de cette section (C. trav., art. L. 2142-1-4). Mais seul un élu titulaire, donc bénéficiant d'heures de délégation, peut être porté à cette fonction⁸. Est appliquée à l'élu du personnel désigné comme représentant de section syndicale, la jurisprudence fixée pour l'élu du personnel désigné, dans les entreprises de moins de 50 salariés, pour exercer, par surcroît, les fonctions de délégué syndical⁹.

Rien ne s'oppose, cependant, à ce qu'un membre suppléant du comité social et économique, bénéficiant conventionnellement d'heures de délégation, puisse être investi des fonctions de représentant de section syndicale¹⁰ dans une entreprise de moins de 50 salariés par analogie avec la jurisprudence selon laquelle un suppléant disposant d'heures de délégation peut être désigné en vue d'exercer les fonctions de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés¹¹.

8 - Cessation du mandat. – Le mandat de représentant de section syndicale confié à un représentant élu du personnel prend fin en même temps que son mandat de membre du comité social et économique¹². Il prend également fin lorsque le syndicat qui l'a nommé le révoque en vue de désigner un autre membre du comité social et économique en qualité de représentant de section syndicale.

La notification de la désignation d'un nouveau représentant de section syndicale vaut notification de la cessation des fonctions jusque-là dévolues à un autre membre du comité, une même organisation syndicale ne pouvant désigner qu'un seul représentant de section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement¹³.

3° Unité économique et sociale

9 - Désignation au sein d'une UES reconnue. – Un représentant de section syndicale peut être désigné au sein d'une unité économique et sociale déjà reconnue. Sa désignation est valablement noti-

fiée à une seule personne lorsque celle-ci a reçu mandat de représenter toutes les entités juridiques composant l'UES¹⁴. Dans le cas contraire, la notification de la désignation d'un salarié en qualité de représentant de section syndicale doit être faite au représentant légal de chacune des sociétés composant l'UES.

10 - Désignation au sein d'une UES non reconnue. – Si un syndicat désigne un représentant de section syndicale auprès de plusieurs personnes morales dont il estime qu'elles constituent une unité économique et sociale, il doit notifier cette désignation aux représentants légaux de chacune des entreprises qui, selon lui, constituent une UES.

B. - L'établissement

11 - Appréhension. – Périmètre de désignation du représentant de section syndicale, l'identification des établissements distincts composant une entreprise est essentielle (1°) ; un représentant de section syndicale peut être désigné dans chacun d'entre eux. Celle d'un représentant de section syndicale central est, en revanche, exclue (2°).

1° Identification des établissements

12 - Qualification. – Les critères de l'établissement, périmètre de désignation du représentant de section syndicale, sont ceux retenus aux fins d'identification du cadre de nomination du délégué syndical (a). Le propos vaut à l'identique en ce qui concerne les modalités de sa reconnaissance (b).

a) Critères

13 - Dissociation. – Le législateur¹⁵ a dissocié l'établissement servant de cadre à la désignation des représentants de section syndicale de celui retenu pour la mise en place des comités sociaux et économiques. Le périmètre de désignation des représentants de section syndicale est l'entreprise ou « l'établissement 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 » (C. trav., art. L. 2143-3). La règle posée est d'ordre public. Les accords collectifs qui y contreviennent sont inopposables aux syndicats¹⁶.

Des périmètres distincts peuvent donc être retenus pour la nomination des représentants de section syndicale et la constitution des comités sociaux et économiques¹⁷. Un seul comité social et économique peut ainsi cohabiter avec des représentants de section syndicale désignés dans le cadre d'établissements distincts.

14 - Intérêts propres. – Afin de reconnaître un établissement distinct en vue de la désignation d'un représentant de section syndicale, il est nécessaire que les intérêts propres visés à l'article L. 2143-3 du Code du travail soient ceux de l'ensemble des salariés de l'établissement et non pas seulement d'une partie d'entre eux. Dès lors, un établissement distinct ne peut être reconnu pour la désignation d'un représentant de section syndicale lorsque seuls les salariés d'un des sites de cet établissement ont des intérêts communs¹⁸. La présence

10 mai 2012, n° 11-21.144 : *JurisData* n° 2012-009440 ; *JCP S* 2012, 1289, note E. Jeansen ; *Dr. soc.* 2012, p. 753, obs. F. Petit.

6. F. Petit, obs. ss *Cass. soc.*, 22 sept. 2010. – *Et Cass. soc.*, 29 oct. 2010 : *Dr. soc.* 2011, p. 114.

7. *Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-21.144, préc. note 5.

8. *Cass. soc.*, 27 mars 2013, n° 12-20.369 : *JurisData* n° 2013-005592 ; *JCP S* 2013, 1231, note B. Gauriau ; *Dr. soc.* 2013, p. 466, obs. F. Petit. – *Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 13-25.493 : *JurisData* n° 2014-015059.

9. *Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 06-42.269 : *Bull. civ. V*, n° 184 ; *JurisData* n° 2008-045097 ; *JCP S* 2009, 1109, note B. Gauriau ; *RJS* 2008, n° 1209.

10. À la condition que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions légales au regard de l'effectif de l'entreprise.

11. *Cass. soc.*, 23 mars 2022, n° 20-16.333 : *JurisData* n° 2022-004195 ; *JCP S* 2022, 1141, note V. Armillei ; *RJS* 2022, n° 310, 1^{re} esp. – *Cass. soc.*, 23 mars 2022, n° 20-21.269 : *JurisData* n° 2022-004193 ; *RJS* 2022, n° 310, 2^e esp.

12. *Cass. soc.*, 22 sept. 2010, n° 09-60.435 : *Bull. civ. V*, n° 188 ; *JurisData* n° 2010-016573 ; *JCP S* 2010, 1500, note B. Gauriau. – *Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-61.176 : *JurisData* n° 2012-013458 ; *JCP S* 2012, 1361, note B. Gauriau ; *RJS* 2012, n° 823.

13. *Cass. soc.*, 30 sept. 2020, n° 19-12.845 : *JurisData* n° 2020-015318.

14. *Cass. soc.*, 15 juin 2022, n° 21-10.509 : *JurisData* n° 2022-009396 ; *JCP S* 2022, 1305, note L. Dauxerre ; *RJS* 2022, n° 458. – *Cass. soc.*, 12 juill. 2022, n° 21-60.104 : *JurisData* n° 2022-013918.

15. L. n° 2014-288, 5 mars 2014 : *JO* 6 mars 2014.

16. *Cass. soc.*, 31 mai 2016, n° 15-21.175 : *JurisData* n° 2016-010633 ; *JCP S* 2016, 1280, 2^e esp., note Y. Pagnerre. – *Cass. soc.*, 2 mars 2022, n° 20-18.442 et n° 20-19.286 : *JurisData* n° 2022-002791 et n° 2022-003051 ; *JCP S* 2022, 1102, note N. Dauxerre.

17. *Cass. soc.*, 14 nov. 2012, n° 11-27.490 : *JurisData* n° 2012-025670 ; *JCP S* 2012, 1541, note E. Jeansen ; *RJS* 2013, n° 50.

18. *Cass. soc.*, 10 juill. 2019, n° 18-23.873 : *JurisData* n° 2019-012193.

permanente sur place d'un représentant de la direction de l'entreprise n'est pas, en revanche, requise¹⁹.

15 - Effectif. – L'article L. 2142-1-1 du Code du travail fait référence à une désignation de représentants de section syndicale dans les entreprises ou établissements « *d'au moins 50 salariés* ». Mais en dessous de ce seuil, un membre du CSE peut être investi des fonctions de RSS. Il ne s'agit cependant que d'un ersatz.

Si le choix est fait de désigner un représentant de section syndicale au sein d'un établissement de moins de 50 salariés, l'appréciation de la représentativité syndicale, en particulier le critère de l'audience, devra être effectuée au sein de ce périmètre. Un accord collectif ou un engagement unilatéral ne peut pas s'écarter de cette règle²⁰.

b) Reconnaissance

16 - Modalités. – La loi ne détermine aucune modalité de reconnaissance de l'établissement distinct pour la désignation des représentants de section syndicale. Si la conclusion d'un accord collectif n'est pas exigée²¹, il est en revanche possible d'en conclure un en ce sens. En pratique, la reconnaissance d'établissements distincts en vue de la désignation de représentants de section syndicale intervient le plus souvent lors de l'identification des établissements distincts en vue de la mise en place, dans ce cadre, des comités sociaux et économiques.

La reconnaissance de l'établissement distinct peut également être opérée par voie judiciaire. Il appartient alors au syndicat de démontrer²² et au juge de vérifier que les critères fixés par le législateur sont réunis lorsqu'il doit se prononcer sur la validité d'une désignation effectuée par l'organisation qui revendique l'existence d'un tel établissement. À défaut de communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, il n'est point d'établissement distinct ; la désignation du représentant de section syndicale décidée dans ce cadre est nulle²³.

2° Désignation de représentants de section syndicale d'établissement

17 - Choix. – Un syndicat non représentatif peut désigner autant de représentants de section syndicale que l'entreprise compte d'établissements distincts²⁴. En revanche, aucune disposition légale n'envisage la désignation d'un représentant de section syndicale central dans les entreprises à structure complexe²⁵. Les syndicats concernés doivent choisir : ou bien désigner un représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise ou bien en désigner dans le cadre des établissements identifiés.

En application de cette règle, lorsqu'un syndicat est représentatif dans des établissements mais ne l'est pas au niveau central, et qu'il a désigné des délégués syndicaux au sein de ces établissements, il ne peut pas désigner ensuite un représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise. Mais dans les établissements où il n'a pas accédé à la représentativité, il peut désigner des représentants de section syndicale. Cette désignation est compatible avec celle d'un délégué

syndical central dans le cas où furent nommés des délégués syndicaux dans plusieurs établissements²⁶.

2. Des conditions

18 - Exigences. – Des conditions de fond (A) et de forme (B) encadrent la désignation du représentant de section syndicale.

A. - Conditions de fond

19 - Diversité. – Pour être valablement opérée, la désignation du représentant de section syndicale exige que soient satisfaites des conditions tenant à l'auteur (1°) et au bénéficiaire de celle-ci (2°).

1° Conditions relatives au syndicat

20 - Qualité. – Le droit de nommer un représentant de section syndicale est reconnu à un syndicat non représentatif (a) dans le périmètre où cette désignation est effectuée (b).

a) Un préalable

21 - Un syndicat non représentatif. – Le droit de désigner un représentant de section syndicale n'est ouvert qu'aux syndicats non représentatifs qui ont constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 2142-1-1*). La création d'une section syndicale permet au syndicat de désigner un représentant de section syndicale. Il n'a pas à apporter la démonstration de son implantation dans l'entreprise ou l'établissement où elle est constituée, sous réserve, en cas de litige, d'établir qu'il y possède au moins deux adhérents.

22 - Un droit conditionné. – Il revient au syndicat de réunir les conditions nécessaires à la présentation d'un candidat au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité social et économique²⁷. Il est donc impératif qu'il réponde aux exigences suivantes :

- être constitué depuis au moins 2 ans ; l'ancienneté requise s'apprécie à compter de la date de dépôt en mairie des statuts du syndicat²⁸ ; la modification par le syndicat de son champ statutaire ne remet pas en cause l'ancienneté acquise à compter du dépôt initial de ses statuts²⁹ ;
- respecter les valeurs républicaines ;
- être indépendant ;
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise concernée ;
- satisfaire au critère de transparence financière (*C. trav., art. L. 2142-1*)³⁰ ; pour l'appréciation de cette condition, que la Cour de cassation appréhende avec souplesse, l'approbation des comptes du syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la

19. *Cass. soc.*, 8 juill. 2015, n° 14-60.737.

20. *Cass. soc.*, 6 janv. 2011, n° 10-18.205 : *JurisData* n° 2011-000017 ; *JCP S* 2011, 1116, note B. Gauriau ; *RJS* 2011, n° 248.

21. *Cass. soc.*, 12 avr. 2016, n° 15-60.200.

22. *Cass. soc.*, 24 mai 2016, n° 15-20.168 : *JurisData* n° 2016-009897 ; *JCP S* 2016, 1280, 1^{re} esp., note Y. Pagnerre.

23. *Cass. soc.*, 5 déc. 2018, n° 17-28.830.

24. *Cass. soc.*, 31 mai 2011, n° 10-25.688 : *JurisData* n° 2011-010220 ; *JCP S* 2011, 1352, note Y. Pagnerre.

25. *Cass. soc.*, 29 oct. 2010, n° 09-60.484 : *JurisData* n° 2010-020085 ; *RJS* 2011, n° 57. – *Cass. soc.*, 10 mai 2012, n° 11-21.144 : *JurisData* n° 2012-009440. – *Cass. soc.*, 22 sept. 2021, n° 20-16.981 : *JurisData* n° 2021-014718.

26. *Cass. soc.*, 13 févr. 2013, n° 12-19.662 et n° 12-19.663 : *JurisData* n° 2013-002134 et n° 2013-002135 ; *JCP S* 2013, 1230, note H. Guyot ; *Dr. soc.* 2013, p. 376. – *Cass. soc.*, 14 déc. 2015, n° 14-26.517 : *JurisData* n° 2015-028132 ; *RJS* 2016, n° 138.

27. *Cass. soc.*, 22 févr. 2017, n° 16-60.123 : *JurisData* n° 2017-002828 ; *RJS* 2017, n° 348. – *Cons. const.*, 30 avr. 2020, n° 2020-835 QPC : *JO* 2 mai 2020 ; *JurisData* n° 2020-008893 ; *RJS* 2020, n° 358.

28. *Cass. soc.*, 26 juin 2019, n° 18-23.275 : *JurisData* n° 2019-011267.

29. *Cass. soc.*, 14 nov. 2012, n° 11-20.391 : *Bull. civ. V*, n° 293 ; *JurisData* n° 2012-025637 ; *JCP S* 2013, 1062, B. Gauriau ; *RJS* 2013, n° 55.

30. Saisi d'une demande d'annulation de la désignation d'un RSS fondée sur le fait que le syndicat ne remplirait pas le critère de transparence financière, le tribunal ne peut la rejeter au motif que la régularité de cette désignation n'implique pas que le syndicat remplisse les conditions prévues aux articles L. 2121-1 et L. 2121-2 relatifs à la représentativité, mais celles des articles L. 2142-1 et L. 2142-1-1 alors que tout syndicat doit, pour pouvoir nommer un RSS, satisfaire à au critère de transparence financière (*Cass. soc.*, 22 févr. 2017, n° 16-60.123 ; *JCP S* 2017, 1108, note Y. Pagnerre).

clôture de l'exercice suivant. Tant que cette date butoir n'a pas été atteinte, la désignation d'un représentant de section syndicale peut intervenir en dépit de l'absence d'approbation des comptes de l'exercice précédent au moment où elle intervient³¹. Le juge peut s'en tenir au dernier exercice clos précédant l'année au cours de laquelle a été désigné le représentant de section syndicale³². De plus, « les documents comptables dont la loi impose la confection et la publication ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière » ; le syndicat pouvant produire d'autres documents³³. Est néanmoins jugée insuffisante la production d'un audit contractuel établi par un expert-comptable attestant de la régularité et de la sincérité des comptes³⁴.

23 - Une constitution concomitante à la désignation. – La constitution d'une section syndicale doit être, au plus tard, concomitante à la désignation d'un représentant de cette section. Les conditions requises pour une telle désignation doivent être remplies à la date où elle est effectuée³⁵.

24 - Preuve. – En cas de contestation relative à l'existence d'une section syndicale, le syndicat « doit apporter les éléments de preuve utiles à établir la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification des adhérents au syndicat, dont seul le juge peut prendre connaissance »³⁶.

Si l'employeur prétend que la section syndicale a disparu, il doit en apporter la preuve. Celle-ci peut être fournie par tous moyens³⁷.

b) Une décision

25 - Décision d'un syndicat non représentatif dans le périmètre de désignation. – Un syndicat ne peut désigner un représentant de section syndicale que dans un périmètre où il n'est pas représentatif. La circonstance qu'un syndicat soit affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel n'est pas un obstacle à la désignation d'un représentant de section syndicale si, à l'issue des élections professionnelles, il n'a pas été reconnu représentatif dans l'entreprise³⁸.

La décision de désigner un représentant de section syndicale au niveau d'un établissement peut émaner d'un syndicat représentatif dans l'entreprise mais qui ne l'est pas dans l'établissement visé ; peu importe qu'il ait par ailleurs désigné un délégué syndical central³⁹.

En effet, le « syndicat représentatif dans une entreprise ne saurait, dans un des établissements de cette dernière, bénéficier de moins de prérogatives que celles reconnues aux syndicats non représentatifs »⁴⁰. Une solution identique est retenue au sein des unités économiques et sociales⁴¹.

En revanche, un syndicat non représentatif dans l'entreprise mais représentatif dans un établissement qui désigne un délégué syndical d'établissement ne peut nommer un représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise⁴².

De même, lorsqu'un syndicat affilié à une confédération syndicale intercatégorielle a désigné des délégués syndicaux dans l'entreprise dans laquelle il est représentatif, une organisation syndicale affiliée à la même confédération ne peut y nommer un représentant de section syndicale⁴³.

26 - Décision conforme aux statuts du syndicat. – La désignation d'un représentant de section syndicale ne peut émaner que d'un syndicat, d'une union de syndicats ou d'une fédération de syndicats régulièrement constitués⁴⁴, donc disposant de la personnalité morale. La section syndicale, dépourvue de la personnalité morale, est privée du droit de procéder à une telle désignation⁴⁵.

Sauf stipulation contraire de ses statuts, une union de syndicats – à laquelle la loi reconnaît la même capacité civile qu'aux syndicats – peut exercer les droits qui en résultent. Une union dont la compétence statutaire nationale et interprofessionnelle couvre l'entreprise et dont les statuts ne lui interdisent pas d'intervenir directement dans celle-ci, peut, si elle n'est pas représentative et dès lors qu'elle a constitué une section syndicale dans cette entreprise, y désigner un représentant de section syndicale⁴⁶.

Les dispositions des statuts d'un syndicat qui déterminent l'organe habilité à procéder à la désignation d'un délégué syndical valent, sauf clause contraire, pour la désignation d'un représentant de section syndicale⁴⁷.

27 - Désignation d'un seul représentant de section syndicale. – Un syndicat non représentatif ne peut en principe désigner qu'un seul représentant de section syndicale, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise⁴⁸ ou de l'établissement⁴⁹. Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent néanmoins autoriser la nomination

désignation d'un représentant de section syndicale dans l'établissement où ce syndicat n'est pas représentatif » (Cass. soc., 10 mai 2012, n° 11-21.144 : *JurisData* n° 2012-009440 ; JCP S 2012, 1289, note E. Jeansen).

40. Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-26.517 : *JurisData* n° 2015-028132 ; JCP S 2016, 1049, note B. Gauriau.

41. Cass. soc., 30 oct. 2013, n° 13-60.128. – Cass. soc., 14 déc. 2015, n° 14-26.517 : *JurisData* n° 2015-028132 ; JCP S 2016, 1049, note B. Gauriau.

42. Cass. soc., 6 avr. 2022, n° 20-22.671 : *JurisData* n° 2022-005360 ; RJS 2022, n° 309.

43. Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-27.585 : *JurisData* n° 2017-018739.

44. Cass. soc., 13 juill. 1993, n° 92-60.017 : RJS 1993, n° 1116. – Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.033 ; JCP S 2012, 1237, note J.-F. Cesaro. – Cass. soc., 13 janv. 2010, n° 09-60.155 : *JurisData* n° 2010-051082 ; JCP S 2010, 1066, note B. Gauriau.

45. Cass. soc., 6 mars 2002, n° 00-60.372 : *JurisData* n° 2002-013549.

46. Cass. soc., 18 mars 2015, n° 14-60.538 : *JurisData* n° 2015-005893.

47. Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fiche n° 1, § 1.2.2 : BO Travail 2008/12, texte 2/33.

48. Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-60.263 : *JurisData* n° 2010-023837 ; JCP S 2011, 1068, note Y. Pagnerre : un syndicat non représentatif ne peut donc se prévaloir des règles qui définissent le nombre de délégués syndicaux en fonction de l'effectif de l'entreprise pour prétendre désigner plusieurs représentants de section syndicale.

49. Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, fiche n° 4 : BO Travail 2008/12, texte 2/33, p. 9. – Adde, Cass. soc., 14 déc. 2010, n° 10-60.263 : RJS 2011, n° 156.

31. Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 21-60.046 : *JurisData* n° 2022-001113 ; JCP S 2022, 1094, note Y. Pagnerre ; RJS 2022, n° 197. – Pour évaluer le respect du critère par l'organisation syndicale mais le tribunal judiciaire doit se placer au jour de la désignation du RSS, non à celui de l'audience (V. en ce sens, Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-18.040 : RJS 2021, n° 226).

32. Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-18.040 : *JurisData* n° 2021-001655 ; RJS 2021, n° 226.

33. Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-19.732 : *JurisData* n° 2018-018030 ; JCP S 2018, 1372, 2^e esp., note Y. Pagnerre ; RJS 2019, n° 35.

34. Cass. soc., 10 févr. 2021, n° 19-18.040, préc. note 32.

35. Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-60.599 : *JurisData* n° 2009-049137 ; JCP S 2009, 1364, note Y. Pagnerre ; Dr. soc. 2009, p. 950, note M.-L. Morin.

36. Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011, n° 09-60.015 et n° 09-60.048 : *JurisData* n° 2009-049136, 2009-049138 et n° 2009-049135 ; JCP S 2009, 1416, étude B. Gauriau. – Cass. soc., 9 nov. 2011, n° 11-11.007 et n° 11-60.074 : *JurisData* n° 2011-024442 ; JCP S 2012, 1073, note E. Jeansen. – Cass. soc., 8 déc. 2021, n° 20-16.696 : *JurisData* n° 2021-019855 ; JCP S 2021, act. 534 ; JCP S 2022, 1012, note Y. Pagnerre.

37. Cass. soc., 21 sept. 1993, n° 92-60.335 : JCP S 2022, 1012, note Y. Pagnerre.

38. TI Lille, 21 janv. 2009 : *JurisData* n° 2009-001485 ; JCP S 2009, 1165, note D. Guillouet.

39. Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 12-19.662 et n° 12-19.663 : *JurisData* n° 2013-002134 et n° 2013-002135 ; JCP S 2013, 1230, note H. Guyot ; Dr. soc. 2013, p. 376 : cette solution tranche avec la position de la Cour de cassation jusqu'alors applicable. Elle décidait en effet que « dans une entreprise constituée de plusieurs établissements, la désignation d'un délégué syndical central par une organisation syndicale représentative met obstacle à la

par un même syndicat de plusieurs représentants dans un même périmètre.

Le principe posé exclut que les syndicats affiliés à la même union ou à la même confédération désignent chacun un représentant syndical ce qui conduirait, pour une même tendance syndicale, à la désignation de plusieurs représentants syndicaux en nombre supérieur à ce que prévoit la loi. Dans le même ordre d'idées, lorsqu'un syndicat affilié à une confédération syndicale intercatégorielle a désigné des délégués syndicaux dans une entreprise où il est représentatif, une organisation syndicale affiliée à la même confédération ne peut y désigner un représentant de section syndicale⁵⁰. De même, lorsque deux syndicats en concurrence dans une entreprise utilisent le même sigle confédéral, ils ne peuvent pas nommer chacun un représentant de section syndicale dans le même périmètre⁵¹.

2° Conditions relatives au salarié

28 - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés. – Le représentant de section syndicale est librement choisi parmi les salariés de l'entreprise ou de l'établissement atteignant un effectif de 50 salariés. Cette condition s'apprécie conformément à l'article L. 2143-3 du Code du travail⁵². L'effectif requis doit avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs avant la désignation⁵³. Cette exigence satisfaite, tout salarié, adhérent ou non du syndicat, peut être désigné en qualité de représentant de section syndicale⁵⁴.

Le salarié mis à la disposition de l'entreprise peut être nommé en qualité de représentant de section syndicale⁵⁵ s'il est intégré de façon étroite et permanente à la communauté de travail, remplit les conditions posées pour être inclus dans le calcul des effectifs (*C. trav., art. L. 1111-2*), est présent dans les locaux de l'entreprise et y travaille depuis au moins 1 an⁵⁶.

29 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés. – Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (*C. trav., art. L. 2142-1-4*) peut être investi des fonctions de représentant de section syndicale pour la durée de son mandat. Cette modalité ne s'applique pas aux établissements de moins de 50 salariés.

Seul un membre titulaire du comité social et économique disposant à ce titre d'un crédit d'heures peut en principe être chargé des fonctions de représentant de section syndicale⁵⁷. Toutefois, et par analogie avec le délégué syndical, une solution différente mérite d'être retenue lorsqu'un membre suppléant est conventionnellement doté d'un crédit d'heures. En effet, la Cour de cassation, par deux arrêts en date du 23 mars 2022, a admis qu'un membre suppléant du CSE puisse être désigné dans les entreprises de moins de 50 salariés en qualité de délégué syndical⁵⁸ s'il dispose d'un crédit d'heures de délégation en application soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du

Code du travail qui permet aux titulaires de répartir, entre eux et les suppléants, leurs heures de délégation, soit des clauses du protocole préélectoral modifiant le volume d'heures de délégation (*C. trav., art. L. 2314-7*), soit encore du fait que le suppléant remplace momentanément le titulaire (*C. trav., art. L. 2314-37*), voire en application d'un accord collectif dérogeant prévoyant des heures de délégation au bénéfice des suppléants (*C. trav., art. L. 2315-2*). La transposition de cette solution au représentant de section syndicale, à notre sens, s'impose.

30 - Des conditions de désignation similaires à celles du délégué syndical. – Par un jeu de renvoi⁵⁹, le salarié susceptible d'être choisi comme représentant de section syndicale est soumis aux mêmes conditions que celles imposées pour une nomination en qualité de délégué syndical, à l'exception du score électoral (*C. trav., art. L. 2142-1-2*). Pour être nommé représentant de section syndicale, le salarié doit donc :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- avoir une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an, sauf s'il est désigné dans une entreprise qui vient d'être créée ou dans un établissement qui vient d'être ouvert ; dans ce cas l'ancienneté requise n'est plus que de 4 mois ; elle est portée à 6 mois pour les salariés d'entreprises de travail temporaire (*C. trav., art. L. 2143-2*) ;
- disposer de ses droits civiques ;
- ne pas être titulaire d'une délégation écrite particulière d'autorité conduisant à l'assimiler au chef d'entreprise⁶⁰ ou ne pas représenter effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel⁶¹, peu important que la délégation porte sur un périmètre plus restreint que celui de la désignation⁶².

Il importe peu que le salarié pressenti pour être désigné en qualité de représentant de section syndicale ait été précédemment nommé représentant syndical auprès du comité social et économique dès lors qu'il a perdu ce mandat faute pour le syndicat qui l'y avait porté de continuer à remplir les conditions requises pour procéder à une telle nomination⁶³.

Conserve également sa capacité à être désigné représentant de section syndicale le salarié qui avant les dernières élections :

- exerçait les fonctions de délégué syndical⁶⁴ ;
- détenait déjà le mandat de représentant de section syndicale dès lors que le périmètre des élections qui viennent de se dérouler n'est pas le même que celui des élections précédentes⁶⁵. Faute de satisfaire à cette exigence, le salarié ne peut pas bénéficier d'un renouvellement immédiat du mandat de représentant de section syndicale ; il ne pourra retrouver cette fonction que 6 mois avant la date des prochaines élections professionnelles (*C. trav., art. L. 2142-1-1*).

50. *Cass. soc.*, 28 sept. 2017, n° 16-27.585 : *JurisData* n° 2017-018739.

51. *Cass. soc.*, 17 févr. 2016, n° 14-23.854 et n° 14-25.711 : *JCP S* 2016, 1167, note J.-Y. Kerbourc'h.

52. *Cass. soc.*, 8 juill. 2015, n° 14-60.691 : *JurisData* n° 2015-016732 ; *JCP S* 2015, 1313, note G. Francois ; *RJS* 2015, n° 652.

53. *Cass. soc.*, 29 mai 2019, n° 18-19.890 : *JurisData* n° 2019-009212 ; *JCP S* 2019, 1238, B. Bossu ; *RJS* 2019, n° 502.

54. *Cass. soc.*, 26 mai 2010, n° 09-60.278 : *JurisData* n° 2010-007220 ; *JCP S* 2010, 1335, 1^{er} esp., note B. Gauriau.

55. *Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 11-10.904 : *Bull. civ. V*, n° 84 : *JurisData* n° 2012-003047 ; *JCP S* 2012, 1180, note L. Dauxerre ; *RJS* 2012, n° 473.

56. *Cass. soc.*, 29 févr. 2012, n° 11-10.904, préc. note. 55.

57. *Cass. soc.*, 27 mars 2013, n° 12-20.369 : *JurisData* n° 2013-005592 ; *JCP S* 2013, 1231, note B. Gauriau. – *Cass. soc.*, 2 juill. 2014, n° 13-25.493 : *JurisData* n° 2014-015059.

58. *Cass. soc.*, 23 mars 2022, n° 20-16.333 : *JurisData* n° 2022-004195 ; *JCP S* 2022, 1141, note V. Armillei ; *RJS* 2022, n° 310, 1^{re} esp. – *Cass. soc.*, 23 mars 2022, n° 20-21.269 : *JurisData* n° 2022-004193 ; *RJS* 2022, n° 310, 2^e esp.

59. L'article L. 2142-1-1 du Code du travail renvoie à l'article L. 2143-1.

60. *Cass. soc.*, 1^{er} févr. 2006, n° 05-60.163 : *JurisData* n° 2006-032088 ; *JCP S* 2006, 1246, note J.-Y. Kerbourc'h. – *Cass. soc.*, 29 juin 2005, n° 04-60.093 : *JurisData* n° 2005-029205 ; *RJS* 2005, n° 1002.

61. *Cass. soc.*, 12 juill. 2006, n° 05-60.300 : *JurisData* n° 2006-034617 ; *JCP S* 2007, 1007, 1^{re} esp., note B. Gauriau.

62. *Cass. soc.*, 15 oct. 2015, n° 14-25.680 : *JurisData* n° 2015-022842 ; *RJS* 2016, n° 42. – *Cass. soc.*, 21 mars 2018, n° 17-12.602 : *JurisData* n° 2018-004102.

63. *Cass. soc.*, 4 nov. 2009, n° 09-60.039 : *Bull. civ. V*, n° 243 ; *JurisData* n° 2009-050165 ; *JCP S* 2009, 1583, note Y. Pagnerre ; *RJS* 2010, n° 67.

64. *Cass. soc.*, 20 mars 2013, n° 11-26.836 : *Bull. civ. V*, n° 81 ; *JurisData* n° 2013-004810 ; *JCP S* 2013, act. 157, veille L. Dauxerre ; *JCP S* 2013, 1232, note E. Jeansen ; *RJS* 2013, n° 465.

65. *Cass. soc.*, 25 sept. 2013, n° 12-26.612 : *JurisData* n° 2013-020539 ; *JCP S* 2013, act. 406, veille N. Dauxerre ; *JCP S* 2013, 1490, note S. Brissy ; *RJS* 2013, n° 834. – *Cass. soc.*, 9 sept. 2020, n° 19-13.926 : *JurisData* n° 2020-012901 ; *RJS* 2020, n° 603.

31 - Cumul de mandats. – Les fonctions de représentant de section syndicale sont compatibles avec celles de :

- membre du comité social et économique ou du comité social et économique d'établissement ;
- représentant syndical au comité social et économique dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- membre du comité de groupe, du comité d'entreprise européen ou du comité de la société européenne.

B. - Conditions de forme

32 - Renvoi. – Au titre des exigences de forme, l'article L. 2142-1-2 du Code du travail renvoie aux dispositions applicables aux délégués syndicaux (*C. trav., art. L. 2143-7*) en ce qui concerne l'information du chef d'entreprise⁶⁶ (1°), des salariés et des syndicats (2°) mais aussi de l'administration du travail (3°).

1° Information du chef d'entreprise

33 - Destinataire. – La désignation d'un représentant de section syndicale doit être notifiée au chef d'entreprise ou, si la désignation est opérée dans un établissement, au responsable de ce dernier dès lors qu'il est titulaire d'une délégation de pouvoirs permettant de l'assimiler au chef d'entreprise⁶⁷.

Au sein d'une unité économique et sociale, les mêmes principes trouvent application. Ainsi, est régulière la notification opérée auprès de la personne physique qui a la qualité de président du conseil d'administration de l'ensemble des sociétés membres de l'UES, donc également de celle au sein de laquelle le représentant de section syndicale a été nommé⁶⁸.

34 - Modalités. – La désignation d'un représentant de section syndicale doit être portée à la connaissance du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement dans lequel la nomination est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre récépissé (*C. trav., art. L. 2143-7, al. 1^{er} et D. 2143-4*). Il n'y a là cependant qu'une règle de procédure⁶⁹ : la régularité de la désignation n'est pas en jeu. L'information requise peut être donnée par tout autre moyen⁷⁰. Elle fait courir le délai de contestation de 15 jours dès

lors qu'il est démontré qu'elle a été portée à la connaissance du chef d'entreprise ou d'établissement⁷¹.

Les formalités relatives à la désignation d'un représentant de section syndicale s'imposent à tous les syndicats même ceux, lorsqu'un accord collectif vise semblable désignation, qui ne l'ont pas signé ou n'y ont pas adhéré.

35 - Contenu. – Le syndicat doit indiquer à peine de nullité :

- les nom et prénom du salarié désigné comme représentant de section syndicale ;
- la nature du mandat exercé ;
- le cadre de la désignation⁷², à savoir l'entreprise ou l'établissement. La circonstance que le lieu de notification de la désignation⁷³ ne laisse aucun doute sur le périmètre de celle-ci ne permet pas de juger la désignation régulière.

36 - Sanction. – La méconnaissance par un syndicat des formalités de notification, légales ou conventionnelles, a pour conséquence que le délai de 15 jours accordé à l'employeur pour contester la désignation du représentant de section syndicale ne court pas⁷⁴.

2° Information des salariés et des syndicats

37 - Affichage. – Les salariés et les syndicats doivent être informés de la nomination du représentant de section syndicale par voie d'affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales (*C. trav., art. L. 2143-7, al. 1^{er}*).

Le défaut d'affichage de la nomination n'emporte pas nullité de celle-ci⁷⁵ mais la rend inopposable aux salariés et aux syndicats. Le délai de 15 jours qui leur est accordé pour contester la désignation ne court pas⁷⁶.

3° Information de l'inspection du travail

38 - Information simultanée. – Une copie du document portant notification à l'employeur de la désignation d'un représentant de section syndicale est simultanément adressée à l'inspecteur du travail dans le ressort duquel est située l'entreprise (*C. trav., art. L. 2143-7, al. 2*) ou est implanté l'établissement au sein duquel la désignation du représentant de section syndicale doit produire effet.

Cette formalité n'est pas une condition de validité de la désignation opérée⁷⁷. Sa méconnaissance n'est pas assortie d'une sanction particulière.

66. *C. trav., art. L. 2142-1-2 renvoyant à L. 2143-7.*

67. *Cass. soc., 18 janv. 2017, n° 16-13.306 : JurisData n° 2017-000593 ; RJS 2017, n° 207.*

68. *Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.509 : JurisData n° 2022-009396 ; RJS 2022, n° 458. – Cass. soc., 12 juill. 2022, n° 21-60.104 et n° 21-60.111 : JurisData n° 2022-013918.*

69. *Cass. soc., 18 juill. 2000, n° 99-60.255. – Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-19.575. – Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290 : JurisData n° 2021-002754 ; RJS 2021, n° 322. – Cass. soc., 6 déc. 1978, n° 78-60.739 : Jurispr. soc. UIMM, n° 395, p. 146. – Cass. soc., 25 juin 1987, n° 85-41.424. – Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 95-60.777 : JurisData n° 1996-003248 ; Dr. trav. 1996, n° 8-9, § 361, 3°. – Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290 : JurisData n° 2021-002754 ; RJS 2021, n° 322.*

70. *Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-60.305 : JurisData n° 2008-043023 ; RJS 2008, n° 565. – Il peut être recouru à une lettre simple (Cass. soc., 25 sept. 2021, n° 00-60.255 : JurisData n° 2001-011157), à une lettre de l'inspecteur du travail (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-60.041 : JurisData n° 1998-004110), où la désignation par une union locale d'un salarié en qualité de délégué syndical avait été portée à la connaissance de l'employeur par une lettre de l'inspecteur du travail en octobre 1996 ; la Cour de cassation admet que la désignation était opposable à l'employeur dès cette date), un courrier électronique (Cass. soc., 12 juin 2013, n° 12-19.575), une télécopie (Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-20.290 : JurisData n° 2021-002754 ; RJS 2021, n° 322).*

71. *Cass. soc., 3 mai 2007, n° 06-60.105.*

72. *Cass. soc., 24 oct. 2007, n° 06-60.278 : JurisData n° 2007-041086.*

73. *Cass. soc., 18 nov. 2009, n° 09-60.033.*

74. *Cass. soc., 20 avr. 2017, n° 16-60.119 : JurisData n° 2017-007232 ; JCP S 2017, 1195, note K. Pagani : au cas d'espèce, le protocole d'accord unanime du 28 février 2011 conclu au sein de la RATP relatif au droit syndical et à la qualité du dialogue social imposait aux syndicats de notifier la désignation d'un salarié en qualité de représentant de section syndicale dans l'un des établissements de la RATP au directeur de l'unité opérationnelle ou du département (V. B. Gauriau, *Droit syndical dans l'entreprise. – Section syndicale et représentant de la section syndicale : JCl. Travail Traité, fasc. 12-32*).*

75. *Cass. soc., 28 mai 1975, n° 74-60.146 : Bull. civ. V, n° 285 ; JCP S 2009, 1525, note L. Dauxerre.*

76. *Cass. soc., 10 déc. 1969, n° 69-60.107 : Bull. civ. V, n° 675. – Cass. soc., 18 juin 2003, n° 01-60.790 : JurisData n° 2003-019678 ; JCP S 2022, 1305, note L. Dauxerre ; RJS 2003, n° 1287.*

77. *Cass. soc., 2 avr. 1996, n° 95-60.624 : JurisData n° 1996-001576 ; RJS 1996, n° 565.*

Essentiel à retenir

- Tout syndicat dont la représentativité n'est pas encore reconnue et qui justifie de l'existence d'une section syndicale peut désigner un représentant de section syndicale au niveau de l'entreprise, d'une unité économique et sociale ou d'un établissement.
- Dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, la désignation du représentant de section syndicale s'opère dans le cadre de la section syndicale coïncidant avec celui retenu pour la nomination de délégués syndicaux,
- Dans une entreprise ou un établissement de moins de 50 salariés, le syndicat non représentatif peut désigner, parmi les représentants du personnel membres titulaires du comité social et économique, un représentant de section syndicale.
- Le chef d'entreprise, les salariés, les syndicats et l'inspection du travail doivent être informés de la désignation d'un représentant de section syndicale.

TEXTES : *Travail Traité*, fasc. 12-32 et fasc. 12-35, par Bernard Gauriau

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : *Lexis Pratique Social*, fasc. S-2560