

CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ		
Règle d'appréciation des critères	<i>Cass. soc.</i> 29.02.12, n° 11-13.748	Si les 7 critères posés par l'article L. 2121-1 du code du travail ¹ doivent être tous réunis pour établir la représentativité d'un syndicat, il y a une appréciation différente selon leur importance : - le respect des valeurs républicaines, l'indépendance et la transparence financière , doivent être satisfaits de manière autonome , - ceux relatifs à l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, aux effectifs d'adhérents et aux cotisations , à l'ancienneté dès lors qu'elle est au moins égale à deux ans et à l'audience électorale dès lors qu'elle est au moins égale à 10 % des suffrages exprimés, doivent faire l'objet d'une appréciation globale .
Le respect des valeurs républicaines	<i>Cass. soc.</i> 08.07.09, n° 08-60.599 <i>Cass. Soc.</i> 13.10.10 n°10-60.130	- C'est à celui qui conteste le respect par un syndicat des valeurs républicaines de fournir les éléments de preuve de ses allégations. -Le fait que la Confédération nationale du travail (CNT) prône dans ses statuts l'abolition de l'État n'est pas suffisant pour conclure qu'il s'agit d'une atteinte au respect des valeurs républicaines.
Ancienneté & changement d'affiliation	<i>Cass. soc.</i> 03.03.10, n° 09-60.283	Le changement d'affiliation confédérale n'entraîne pas la perte de la personnalité juridique, et la création d'un nouveau syndicat. En juger autrement méconnaîtrait la liberté des syndicats d'élaborer leurs statuts et de s'affilier à des fédérations ou confédérations (convention n° 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale)

¹ Le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'audience électorale, l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ancienneté et modification du champ statutaire	<i>Cass. soc, 14.11.12, n° 11-20.391</i>	La modification du champ statutaire ne remet pas en cause de l'ancienneté acquise.
Le seuil de 10 % d'audience est conforme au droit international...	<i>Cass. soc. 14.04.10 n°09-60.426 et 09-60.429</i>	Les États demeurent libres de réserver le droit de mener des négociations collectives aux syndicats représentatifs , sans méconnaître la Charte sociale européenne, charte des droits fondamentaux de l'union européenne, ni les conventions de l'OIT. L'obligation faite aux syndicats représentatifs de choisir, en priorité, le délégué syndical parmi les candidats ayant obtenu au moins 10 % des voix ne heurte aucune prérogative inhérente à la liberté syndicale, mais vise à permettre aux salariés de déterminer les personnes les plus aptes à défendre leurs intérêts.
. et constitutionnel	<i>C. Const. QPC 07.10.10, n°2010-42</i>	« La liberté d'adhérer au syndicat de son choix, prévu par le préambule de 1946 n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme représentatifs indépendamment de leur audience, en fixant le seuil de cette audience à 10 % le législateur n'a pas méconnu les principes énoncés dans le préambule de 1946. »
ACCORDS DE DROIT SYNDICAL		
Principe	<i>Cass. soc. 15.06.11, n° 10-20.761</i>	Les dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical ne font pas obstacle aux conventions ou accords collectifs de travail comportant des clauses plus favorables, sous réserve de ne pas déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public absolu.
Appréciation de la représentativité : ordre public absolu	<i>Cass, soc, 06.01.11, n° 10-18.205</i>	Ni un accord collectif ni un engagement unilatéral de l'employeur ne peuvent avoir pour effet de modifier ce périmètre légal d'appréciation de la représentativité syndicale. N.B. : la loi du 20 août 2008 est d'interprétation stricte en ce qui concerne le périmètre d'appréciation de la représentativité, qui est d'ordre public absolu.
Critères d'audience : ordre public absolu	<i>Cass. soc. 18.05.11, n° 10-60.406</i>	Le critère d'audience de 10 % pour être reconnu représentatif dans l'entreprise est d'ordre public absolu, aucun accord collectif ou engagement unilatéral ne peuvent baisser (ou relever) le seuil d'audience à partir duquel un syndicat est reconnu représentatif.

PROTOCOLE PRÉÉLECTORAL		
Pourvoi en cassation ouvert au contentieux préélectoral	<i>Cass. soc. 23.09.09, n°08-60.535</i>	La Cour de cassation a admis , à nouveau, le pourvoi en cassation contre les décisions du tribunal d'instance relatif aux protocoles préélectoraux .
Irrégularité du protocole	<i>Cass. soc. 02.03.11, n° 10-60.201</i>	Constitue une irrégularité affectant la validité des élections le défaut d'affichage , invitant les organisations syndicales à négocier le protocole préélectoral, et à présenter des candidats. Toutefois, un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a participé à la signature du protocole ou a présenté des candidats, ne peut se prévaloir de cette irrégularité.
Validité du protocole et négociation	<i>Cass. soc.26.09.12 N° 11 60.231</i>	<i>La loi du 20 août 2008 a alourdi les règles de validité du Protocole pré électoral. « la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation » (art L. 2324-4-1).</i> La notion de « participation à la négociation » a donné lieu à des interprétations diverses. La chambre sociale a tranché : est considérée comme ayant participé à la négociation du protocole l'organisation syndicale qui est venue au moins à une réunion, même si elle a quitté la table de la négociation avant son issue.
Protocole & électorat	<i>Cass. soc. 01.12.10 n°10-60.163</i>	Le protocole ne peut priver les salariés des droits électoraux qu'ils tiennent de la loi
Modification du protocole	<i>Cass.soc. 26.10.11, n° 10.27.134</i>	Si des modifications négociées entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées peuvent être apportées à un protocole préélectoral, ces modifications ne peuvent résulter que d'un avenant soumis aux mêmes conditions de validité que le protocole lui-même.
Protocoles multiples	<i>Cass.soc. 28.09.11, n°10.27.370</i>	Il n'est pas interdit pour l'employeur de procéder à des négociations séparées du protocole préélectoral, en fonction de leur objet (organisation des élections, collège, sièges) dans la mesure notamment où les règles de majorité varient d'un thème à l'autre.
Vote électronique	<i>Cass.soc. 28.09.11 n°10-27.370</i>	La signature d'un protocole d'accord préélectoral prévoyant le vote électronique doit nécessairement être précédée de la signature d'un accord d'entreprise conclu à cet effet et correctement déposé.

EFFECTIFS

<p>Travailleurs mis à disposition</p>	<p><i>Cass. soc. 26.05.10 n°09-60400</i></p>	<p>Lors de l'organisation des élections dans l'entreprise utilisatrice, c'est à cette date que ces salariés doivent être mis en mesure d'exercer leur droit d'option, peu importe qu'ils aient déjà voté dans leur entreprise d'origine. C'est à l'utilisateur, organisant des élections, qu'il appartient de fournir aux organisations syndicales les éléments nécessaires au contrôle de l'effectif et de l'électorat.</p>
<p>Présence ponctuelle</p>	<p><i>Cass. soc.14.04.10, n°09-60.367</i></p>	<p>Exclusion des salariés mis à disposition en cas de présence ponctuelle : les salariés travaillant indifféremment pour plusieurs entreprises et ne se rendant que ponctuellement dans les locaux de l'entreprise utilisatrice n'ont pas à être décomptés de l'effectif de cette dernière.</p>
<p>Information des salariés mis à disposition</p>	<p><i>Cass.soc. 30. 11.11 n° 11-11.852</i></p>	<p>Pour permettre aux salariés mis à disposition d'exercer leur droit d'option de vote, la Cour impose à l'employeur d'origine d'afficher la tenue de ses élections sur le site de chaque entreprise cliente.</p>
<p>Intérimaires et CHSCT</p>	<p><i>Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-60.454</i></p>	<p>La Cour revient sur sa position, désormais, les intérimaires qui font partie des effectifs de l'entreprise de travail temporaire et y sont électeurs, sont comme les autres salariés éligibles au CHSCT de l'entreprise qui les emploie.</p>
<p>Salarié mis à disposition & DUP</p>	<p><i>Cass.soc, 05.12.12, n°12-13.828</i></p>	<p>Faute de disposition légale l'interdisant expressément, les salariés mis à disposition sont éligibles au sein de la délégation unique du personnel mise en place dans l'entreprise utilisatrice.</p>
<p>Salariés en contrat aidé</p>	<p><i>C. Const. QPC du 29.04.11. n° 2011-122</i></p>	<p>Saisi d'une QPC relative à la compatibilité du préambule de la Constitution de 1946 le Conseil constitutionnel a validé les dispositions du Code qui excluent du calcul des effectifs de l'entreprise les apprentis et les salariés en contrats « aidés » de l'article L. 1111-3 du code du travail.</p>

ELECTIONS		
Elections partielles	<i>Cass. Soc.13.02.13, 12-18.098.</i>	Les résultats obtenus lors d'élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la mesure de la représentativité calculée lors des dernières élections générales. La mesure de la représentativité ne bouge donc pas durant le cycle électoral. Une position contraire à celle de l'administration du travail, dans une circulaire du 13 novembre 2008, qui préconisait un recalcul après chaque élection partielle.
Elections complémentaires	<i>Cass.soc. 13.10.10, n° 09-60.206</i>	Même si le Code ne le prévoit pas, la Cour de cassation reconnaît, pour la première fois, que l'entreprise peut organiser des élections complémentaires, en raison de l'augmentation de l'effectif , afin de désigner des délégués supplémentaires pour la durée des mandats en cours. En revanche, un simple accord préélectoral ne suffit pas. La Cour exige que ces élections soient prévues par un accord collectif de droit commun , signé à l'unanimité des syndicats présents dans l'entreprise.
Liberté de constitution des listes électorales	<i>Cass. soc. 28.03.12, n°11-61180</i>	Une organisation syndicale peut présenter comme candidats soit ses propres adhérents, soit des salariés non syndiqués ou adhérents à une autre organisation.
En cas d'irrégularité	<i>Cass. soc. 13.01.10 n°09-60203</i>	À moins qu'elles soient directement contraires aux principes généraux du droit électoral ² , les irrégularités commises dans l'organisation et le déroulement du scrutin ne peuvent être une cause d'annulation que si elles ont exercé une influence sur le résultat des élections ou, qu'elles ont été déterminantes de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, ou du droit pour un candidat d'être désigné délégué syndical.
Délai de contestation	<i>Cass.soc. 26.05.10, n° 09-60.453</i> <i>Cass. soc. 06.01.11, n° 09-60.398</i>	- La contestation des résultats du premier tour des élections, n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant ce premier tour. - La date à retenir pour le calcul du délai de contestation de 15 jours est la date d'envoi du courrier au greffe du tribunal d'instance et non pas la date de réception de ce courrier.

² Les principes généraux du droit électoral sont par exemple le secret du vote ou la présidence du bureau de vote, etc.

<p>Qui peut contester ?</p>	<p><i>Cass. soc. 05.04.11 n° 10-60.364</i></p>	<p>Tout syndicat peut contester la régularité des élections professionnelles, même s'il n'a présenté aucun candidat, dans la mesure où cela met en jeu l'intérêt collectif de la profession.</p>
<p>Frais de procédure : taxe de 35 €</p>	<p><i>Cass. soc. 28.03.12 n°11-61180</i></p>	<p>La Cour de cassation précise que la nouvelle contribution de 35 € est due même pour les litiges relatifs aux élections professionnelles quand bien même il s'agit là de procédures sans frais ni dépens.</p>
<p>CANDIDATURE</p>		
<p>L'appréciation de la condition d'ancienneté est d'ordre public</p>	<p><i>Cass. soc.26.09.12, n011-25420</i></p>	<p>La date à prendre en considération, à l'occasion d'une élection, pour arrêter les listes électorales et pour déterminer notamment si les salariés ont l'ancienneté requise, est celle du premier tour du scrutin. Il s'agit d'une règle d'ordre public, il n'est donc pas possible, de décider, même par un accord préélectoral, que la condition d'ancienneté s'apprécie au jour où sont arrêtées les listes électorales.</p>
<p>Condition de dépôt de la liste</p>	<p><i>Cass. soc. 15.06.11 n° 10-25.282</i> <i>Cass.soc. 26.09.12, n° 11-25544</i></p>	<p>Même le délégué syndical doit disposer d'un mandat de son syndicat pour déposer une liste de candidats. Une telle attribution n'est pas en effet de plein droit incluse dans sa mission et les parties prenantes du processus doivent être assurées que la liste a été déposée par une personne habilitée.</p> <p>À partir du moment où l'employeur, qui est chargé de l'organisation des élections, n'a pas demandé la production du mandat ni contesté le dépôt de la liste avant les élections, il ne peut pas remettre en cause sur ce motif la validité de la liste après le déroulement du scrutin.</p>
<p>MESURE DE L'AUDIENCE</p>		
<p>Quelle élection : CE ou DP?</p>	<p><i>Cass. Soc. 13.07.10, n° 10-60.148</i></p>	<p>Prioritairement, c'est le premier tour de l'élection au comité d'entreprise qui permet de mesurer l'audience des syndicats. L'audience recueillie par les organisations syndicales aux élections des délégués du personnel ne peut être prise en compte, pour apprécier leur représentativité, que s'il ne s'est pas tenu dans l'entreprise d'élections au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel.</p>

Représentativité : Synthèse de la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2008- MAJ le 01.03.13

En cas d'entreprise à établissements multiples ?	<i>Cass. soc, 14.12.10 n°10-60.221</i>	Dans les entreprises établissement multiples , l'élection des délégués du personnel ne sert de référence pour mesurer l'audience syndicale que s'il n'y a ni élection au comité d'établissement, ni élection au comité d'entreprise.
En cas d'UES ?	<i>Cass. soc. 22.09.10, n° 09-60.435</i>	Lorsque la désignation d'un délégué syndical s'effectue au niveau d'une unité économique et sociale, le seuil de 10 % se calcule en additionnant la totalité des suffrages obtenus par les syndicats affiliés à une même confédération, lors des élections au sein des différentes entités composant l'UES.
Quels collègues ?	<i>Cass. soc. 22.09.10, n° 10-10.678</i>	Exception faite des syndicats catégoriels, l'audience syndicale s'apprécie tous collègues confondus , même quand le syndicat n'a pas présenté de candidats dans tous les collègues.
Décompte des bulletins de vote	<i>Cass. soc. 06.01.11, n° 10-17.653 n°10-60.168</i>	Lors du décompte des voix pour la mesure de la représentativité, il convient de prendre en compte TOUS les bulletins valablement exprimés au profit des organisations syndicales, sans tenir compte des ratures éventuelles sur le nom des candidats.
En cas de liste commune	<i>Cass. soc. 13.01.10, n° 09-60.208</i>	Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées, lors du dépôt de leur liste, et à défaut, à parts égales entre-elle. Cette clé de répartition doit être portée tant à la connaissance de l'employeur, ainsi qu'à celle des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections.
Présentation de « doubles » listes	<i>Cass. soc. 22.09.10, n° 10-60.135 et 10-60.136</i>	Les syndicats affiliés à une même confédération nationale , qu'elle soit ou non représentative, ne peuvent présenter qu'une seule liste de candidats , par collègue, lors des élections professionnelles dans l'entreprise
	<i>Cass.soc.26.10.11, n° 11-10290 11-60003</i>	À défaut de contestation au moment de la présentation des listes, au sein d'un même établissement, quand deux syndicats affiliés à une même confédération ont présenté deux listes dans un même collègue , il n'y avait pas lieu de procéder à la totalisation, au profit de l'un ou de l'autre, des suffrages recueillis en propre par chacun. Si aucun des deux syndicats ne recueille 10 %, aucun d'entre eux ne peut désigner de DS.

<p>Liste commune de syndicat affilié à une même confédération</p>	<p><i>Cass.soc. 10.05.12, n°11-21.356</i></p>	<p>Quand une liste commune est constituée de syndicat appartenant à une même confédération, le total des suffrages ne peut être divisé, pour que chaque syndicat bénéficie d'une représentativité propre. Cette liste commune doit être regardée comme une liste unique, présentée au nom de la confédération. Ils ne peuvent donc pas désigner chacun un DS.</p>
<p>AFFILIATION & DESAFFILIATION</p>		
<p>Importance de l'affiliation dans le vote</p>	<p><i>Cass.soc. 18.05.11, n° 10-21.705, 10-60.069, 10-60.264</i></p>	<p>L'affiliation confédérale sous laquelle un syndicat a présenté des candidats au premier tour des élections « constitue un élément essentiel dans le vote des électeurs ». En cas de désaffiliation après les élections, le syndicat ne peut continuer à se prévaloir des suffrages recueillis pour se prétendre représentatif.</p>
<p>L'affiliation doit être connue des salariées</p>	<p><i>Cass. soc. 12.04.12, n°11-22291</i></p>	<p>L'affiliation confédérale d'un syndicat doit être connue des électeurs de façon certaine, sinon les voix sont perdues pour la confédération. Par exemple : l'inscription de l'affiliation sur le bulletin de vote <i>« au moyen desquels les électeurs ont exprimé leur choix »</i></p>
<p>Changement d'affiliation & désignation de DS</p>	<p><i>Cass.soc. 18.05.11, n° 10-60.300</i></p>	<p>En cas de désaffiliation du syndicat, la confédération ou l'une de ses fédérations ou unions peut, si elle justifie de l'existence dans l'entreprise, au jour de la désignation, d'une section syndicale constituée sous son sigle, procéder à la désignation d'un DS afin de maintenir dans l'entreprise la présence du mouvement syndical auquel les électeurs ont accordé au moins 10 % de leurs suffrages.</p>
<p>Changement d'affiliation & influence du syndicat</p>	<p><i>Cass.soc. 28.09.11, n°10-26545</i></p>	<p>Pour apprécier l'influence d'un syndicat, critère de sa représentativité caractérisé prioritairement par l'activité et l'expérience, le juge doit prendre en considération l'ensemble de ses actions, y compris celles qu'il a menées alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié.</p>

Désaffiliation forcée & audience	<i>Cass. soc. 28.11.12 n°12.14528</i>	En cas de désaffiliation intervenant après les élections, le syndicat ne peut plus se prévaloir des suffrages obtenus sous l'ancienne bannière pour se prétendre représentatif, et ce quand bien même la décision de désaffiliation émanerait de la confédération.
Changement d'affiliation d'élus & RSCE	<i>Cass.soc. 18.05.11, n° 10-60.273</i>	Le changement d'affiliation d'élus au comité d'entreprise, décidé après l'élection, ne peut ouvrir au syndicat auquel ces élus se sont ultérieurement affiliés, le droit de désigner des représentants syndicaux au comité d'établissement.
Unicité syndicale & désignation de DS supplémentaires	<i>Cass.soc. 29.10.10, n° 09-68.207</i>	Sauf accord collectif plus favorable , une confédération syndicale et les organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi.
Création d'une section	<i>Cass. Soc. 13.01.10, n° 09-60.155</i>	L'affiliation d'un syndicat à une union permet à cette dernière de se prévaloir des adhérents du syndicat pour l'exercice des prérogatives syndicales. Ainsi, une union de syndicat peut, même si elle n'a pas d'adhérent dans l'entreprise, constituer une section syndicale et désigner un représentant de cette section. Et ce, si au moins deux salariés de l'entreprise ont adhéré à un syndicat qui est lui-même affilié à cette union.
SECTION SYNDICALE		
2 adhérents minimum	<i>Cass. soc. 08.07.09, n° 09-60.032, 09-60.011, 09-60.031</i>	L'article L. 2142-1 du Code du travail exige, pour la constitution d'une section syndicale , la présence d'au moins deux adhérents dans l'entreprise , il appartient au syndicat d'en apporter les éléments de preuve utiles, dans le respect du contradictoire, à l'exclusion des éléments susceptibles de permettre l'identification personnelle des adhérents dont seul le juge peut prendre connaissance.
Protection des adhérents	<i>Cass. soc. 08.07.09, n° 09-60.032, 09-60.011, 09-60.031</i>	L'adhésion d'un salarié à un syndicat relève de sa vie personnelle et ne peut être divulguée sans son accord. Le syndicat qui entend créer ou démontrer l'existence d'une section syndicale dans une entreprise ne peut être contraint de produire une liste nominative de ses adhérents.

	<i>Cass, soc, 14.12.10, n° 10-60.137</i>	Lorsqu'un syndicat fait valoir que des salariés s'opposent à la révélation de leur adhésion, le juge peut l'autoriser à lui révéler la liste de manière « non-contradictoire » , c'est-à-dire sans avoir à la présenter à l'employeur.
REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE		
Existence d'une section	<i>Cass. soc. 26.05.10, n° 09-60.278</i>	Un RSS peut être désigné si le syndicat justifie de la présence d'une section syndicale, c'est-à-dire au moins 2 adhérents, dont la personne désignée comme RSS.
RSS dérogatoires ?	<i>Cass. soc. 26.05.10, n° 09-60.243</i>	La convention collective qui autorise la désignation de DS dans des entreprises dont l'effectif est inférieur à 50, n'est pas transposable pour la désignation des RSS.
Combien de RSS ?	<i>Cass. soc. 14.12.11, n° 10-60.263</i>	Les dispositions légales n'autorisent la désignation que d'un seul RSS par organisation syndicale, leur nombre n'augmente pas en fonction de l'effectif de l'entreprise (contrairement à ce que prévoit la loi pour les DS).
À quel niveau désigner le RSS ?	<i>Cass, soc, 31.05.11, n° 10-25688</i>	Un syndicat non-représentatif peut créer une section syndicale et désigner un RSS - soit au niveau de l'entreprise, - soit au niveau de chacun des établissements distincts de cette entreprise
RSS et DSC, incompatibilité	<i>Cass.soc. 10.05.12, n° 11-21.144</i>	L'organisation syndicale qui a désigné un DSC au niveau de l'entreprise (où elle est représentative), ne peut désigner un RSS au sein de l'un des établissements , quand bien même l'établissement en question comporte plus de 50 salariés et un CE.
Revirement	<i>Cass. soc. 13.02.13, n° 12-19 662.</i>	La Cour de cassation a finalement (et opportunément) revu sa jurisprudence en autorisant la désignation d'un représentant de section syndicale d'établissement alors que le syndicat dispose d'un DSC au niveau de l'entreprise.

<p>- Identité de cadre entre RSS et DS</p>	<p><i>Cass. soc. 14. 10. 10, n° 10-60.221</i></p>	<p>Le cadre de désignation (entreprise/établissement) est forcément le même pour le RSS et le DS. Ex : si la désignation des DS s'effectue au niveau de l'entreprise sans établissement distinct, alors il n'est pas possible de désigner de RSS dans chaque établissement.</p>
<p>- RSS sur tous les sites ?</p>	<p><i>Cass. soc. 08.07.09, n° 09-60.048</i></p>	<p>Pour pouvoir désigner un RSS dans un établissement, un syndicat n'a pas à rapporter la preuve de son implantation dans l'ensemble des sites composant cet établissement</p>
<p>- RSS central ?</p>	<p><i>Cass. soc.29.10.10, n° 09-60.484</i></p>	<p>Le syndicat qui désigne un RSS doit choisir entre l'entreprise et l'établissement. Aucune disposition légale n'institue un RSS central.</p>
<p>- RSS et salarié mis à disposition</p>	<p><i>Cass. soc. 29.02.12, n°11-10.904</i></p>	<p>Dès lors que le salarié mis à disposition remplit les conditions générales de désignation du RSS, ainsi que celles permettant d'être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, il peut y être nommé représentant de section syndicale. Aucune disposition légale n'y fait obstacle.</p>
<p>DÉLÉGUÉ SYNDICAL</p>		
<p>Qui choisir ?</p>	<p><i>Cass. soc. 29.06.11 10-60.394</i></p>	<p>- Un syndicat représentatif qui désigne un délégué syndical doit le choisir parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou DUP ou, à défaut, DP. - Si le syndicat ne dispose plus dans l'entreprise ou l'établissement d'aucun candidat remplissant cette condition il peut désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise N.B. : en l'espèce, les autres DS potentiels (candidats ayant plus de 10 %) se sont désistés en bloc, ce qui n'a pas suffi à la Cour de cassation pour considérer qu'il n'y avait plus de candidats disponibles dans l'entreprise.</p>

Représentativité : Synthèse de la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2008- MAJ le 01.03.13

<p>Quel candidat désigner ?</p>	<p><i>Cass. soc. 28.09.11 10-26762</i></p>	<p>- Un syndicat représentatif peut désigner comme DS un salarié dont la candidature aux élections professionnelles était présentée par un autre syndicat. Le score électoral exigé d'un candidat pour sa désignation en qualité de DS est un score personnel qui l'habilite à recevoir mandat de représentation par un syndicat représentatif</p>
<p>Quid en cas de carence ?</p>	<p><i>Cass. soc. 12.04.12, n°11-60218</i></p>	<p>La possibilité laissée par le Code du travail de désigner un candidat qui n'a pas eu les 10% (ou un simple adhérent de l'entreprise) ne peut s'exercer que lorsque le syndicat a présenté des candidats susceptibles d'être désigné dans le périmètre considéré (ex : élection DP dans l'établissement). S'il y a eu carence de son fait, il ne pourra pas désigner un autre candidat ou un adhérent.</p>
<p>Quelle audience prendre en compte pour les 10 %?</p>	<p><i>Cass. soc. 29.06.11, n°10-19.921</i> <i>Cass. soc. 28.09.11, n° 10-26.545</i> <i>Cass. soc., 28.11.12, n° 12-13.628</i></p>	<p>- Quel collègue ? Pour connaître la capacité à être désigné DS, le score minimal de 10 % des suffrages exprimés au profit d'un salarié se mesure sur le seul collègue au sein duquel sa candidature a été présentée. »</p> <p>- CE/DP/DUP ? Pas de priorité. L'article L. 2143-3 du code du travail n'opère aucune priorité entre ces scrutins.</p> <p>- Audience personnelle du DS ? Peu importe le périmètre de l'établissement distinct. Le code du travail n'exige pas que le scrutin qui désigne le DS couvre l'intégralité du périmètre au sein duquel s'apprécie la représentativité de l'organisation syndicale. Ex : un DS peut être désigné dans une entreprise, alors qu'il a été élu au sein d'un établissement de cette entreprise.</p>
<p>Périmètre de désignation ?</p>	<p><i>Cass. soc. 18.05.11, n° 10-60.383</i></p>	<p>Sauf accord collectif en disposant autrement, le périmètre de désignation des délégués syndicaux est le même que celui retenu, lors des dernières élections, pour la mise en place du comité d'entreprise ou d'établissement. Il n'est pas possible de désigner un DS au niveau de l'établissement, si l'élection CE se fait au niveau de l'entreprise.</p>
	<p><i>Cass.soc. 27.02.13, n°12-14228</i></p>	<p>Sans revenir sur sa position, la Cour l'a depuis assouplie, en permettant aux accords collectifs (même antérieurs à la loi du 20 août 2008) d'autoriser la désignation de délégués syndicaux dans un périmètre plus restreint.</p>
	<p><i>Cass. soc. 29.06.11, n° 10-60.252</i></p>	<p>La reconnaissance, y compris conventionnelle, au sein d'une UES d'un établissement distinct pour la mise en place d'un comité d'établissement permet nécessairement la désignation d'un DS dans ce même périmètre.</p>

<p>- Durée du mandat de DS</p>	<p><i>Cass. soc. 22.09.10, n° 09-60.435</i></p>	<p>Le mandat de délégué syndical est désormais à durée déterminé, il prend fin lors du renouvellement des institutions représentatives du personnel. N.B. : La désignation d'un DS, à l'issue de ces nouvelles élections, fait courir un nouveau délai de contestation (15 jours), même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.</p>
<p>DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL (DSC)</p>		
<p>Conditions pour le syndicat</p>	<p><i>Cass. soc., 28.09.11, n° 10-26.545</i></p>	<p>La représentativité d'un syndicat, pour la désignation d'un délégué syndical central d'entreprise, doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Le juge ne peut donc se contenter de constater la présence du syndicat dans seulement un seul des établissements.</p>
<p>Conditions pour le DSC</p>	<p><i>Cass. soc. 16.10.11, n° 10-28.201</i></p>	<p>Dans les entreprises qui comportent au moins 2 établissements distincts de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central.</p> <p>Les conditions de ces désignations varient selon l'effectif de l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le DSC est obligatoirement choisi parmi les DS d'établissement. - Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus, Aucune condition d'audience n'est exigée, l'article L 2143-5 du Code du Travail prévoit simplement que le délégué syndical central peut être choisi parmi les salariés.
<p>REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CE</p>		
<p>Nouvelles conditions de désignation</p>	<p><i>Cass. soc. 08.07.09, n° 09-60.015</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Dans une entreprise de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale ayant des élus, (au moins 2) sans autre condition, peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. -Dans les entreprises de moins de 300 salariés, en revanche, le RSCE est nécessairement le délégué syndical, il ne peut donc être désigné que par un syndicat représentatif.

Constitutionnalité des conditions de désignation	Cons. const., 03.02.12, n° 2011-216 QPC	Le Conseil constitutionnel valide l'application immédiate des nouvelles règles de désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus.
En cas de liste commune	<i>Cass. soc., 04.11.09, n° 09-60.066</i>	Dans l'hypothèse d'une liste commune pour les élections au comité d'entreprise , le nombre d'élus obtenus par chaque organisation syndicale s'apprécie sur la base indiquée lors du dépôt de leur liste. Si tel n'est pas le cas, la répartition se fait à parts égales entre les organisations concernées.
Liste commune et RSCE commun	<i>Cass. soc 31. 01.12, n° 11-11.856</i>	Si une liste commune obtient 2 élus au CE, les organisations syndicales de la liste peuvent désigner en commun un représentant syndical au CE.
Qui peut être désigné ?	<i>Cass.soc. 29.02.12, n°11-10.904.</i>	Un salarié mis à disposition d'une entreprise peut y être désigné RSCE.
Fin du mandat	<i>Cass. Soc. 10.03.10, n° 09-60.347</i>	Le mandat du RS au CE prend fin lors du renouvellement des membres du comité d'entreprise , sans faire de distinction entre les syndicats qui ont obtenu des élus, ou non. Si l'élu se maintient dans ses fonctions, tout intéressé peut faire constater l'expiration du mandat, à tout moment, sans que ne puisse lui être opposé le délai de contestation de 15 jours.
SYNDICATS CATEGORIELS		
Spécificité des syndicats catégoriels est constitutionnelle	<i>C. Const. QPC du 7.10.10, n°2010-42</i>	Les organisations syndicales qui ont vocation à représenter certaines catégories de travailleurs, et qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle nationale ne se trouvent pas dans la même situation que les autres organisations . En prévoyant que le seuil de 10 % est calculé sur le ou les collèges dans lesquels elles ont vocation à présenter des candidats, le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi.

Représentativité : Synthèse de la jurisprudence de la Cour de Cassation depuis 2008- MAJ le 01.03.13

Aptitude à présenter des candidats	<i>Cass. soc. 28.09.11 n°10-26.693</i>	<p>- Un syndicat (même catégoriel encadrement) peut présenter des candidats dans tous les collèges (même le 1^{er}) à condition que ses statuts lui permettent</p> <p>- Si un syndicat, affilié à une confédération catégorielle, veut présenter des candidats dans tous les collèges, sa représentativité sera établie en fonction de suffrages recueillis dans l'ensemble des collèges.</p>
Appréciation de la représentativité	<i>Cass.soc. 31.01.12, n° 11-60.135</i>	L'audience électorale de la CFE-CGC s'apprécie tous collèges confondus , pour le calcul de la représentativité, lorsqu'elle a présenté des candidats dans le collège cadres au premier tour et dans les autres collèges au second.
La capacité à signer des accords collectifs inter-catégoriels	<i>Cass.soc. 31. 05. 11, n° 10-14.391</i>	<p>Un syndicat représentatif catégoriel peut, sans avoir à établir sa représentativité au sein de toutes les catégories de personnel, négoier et signer un accord d'entreprise intéressant l'ensemble du personnel.</p> <p>Son audience électorale, rapportée à l'ensemble des collèges électoraux, devant alors être prise en compte pour apprécier les conditions de validité de cet accord.</p>
Le cas des syndicats de journalistes	<i>Cass. soc. 02.03.11, 09-60.419 et 10-60.157</i>	La création d'un collège spécifique aux journalistes professionnels dans les entreprises de presse est soumise aux conditions de droit commun de validité du protocole préélectoral (double majorité en voix et en nombre d'organisations) et non pas à l'unanimité des OS ayant participé à la négociation du protocole.
UES		
Reconnaissance UES et possibilité d'appel	<i>Cass.soc. 31.01.12, 11-20.232 / 11-20.233)</i>	Il est dorénavant possible de porter devant les juges d'appel un contentieux sur la reconnaissance de l'unité économique et sociale (UES).