



Les P'tites **INFOS** Juridique

De l'Union Locale de LILLE

SOMMAIRE

I. RS : Le Représentant Syndical au Comité Social et Economique (CSE)

II. Statut protecteur contre le licenciement



Mars/Avril 2024



Les P'tites INFOS Juridique

I. RS : Le Représentant Syndical au Comité Social et Economique (CSE)

*Dans certaines entreprises, un représentant syndical au sein du comité social et économique (CSE) peut être désigné par un **syndicat représentatif**. Quel est son rôle ? Comment est-il désigné et par qui ? Heures de délégation, statut protecteur contre le licenciement et cumul de mandat, découvrez tout ce que vous devez savoir concernant le **représentant syndical au CSE**.*

1. Qu'est-ce qu'un représentant syndical au CSE ?

Il s'agit d'un salarié de l'entreprise qui est habilité à siéger au **Comité social et économique (CSE)** pour y faire valoir les positions de son syndicat. Il dispose d'une **voix consultative** ce qui limite son pouvoir puisqu'il ne peut que donner son avis et non participer au **vote du CSE**.

Les syndicats représentatifs ont ainsi, par ce biais, une porte d'entrée aux réunions du comité.

2. Quels CSE peuvent être dotés d'un représentant syndical ?

Les CSE des entreprises de **50 salariés et plus**, dès lors qu'il existe un **délégué syndical** dans l'entreprise (en revanche, la présence d'un délégué syndical n'est pas nécessaire dans les entreprises de 300 salariés et plus).

3. Qui peut être représentant syndical au CSE ? Quelles conditions doivent-elles être remplies ?

Selon la taille de l'entreprise, les modalités de désignation d'un représentant syndical au CSE ne sont pas les mêmes.





	Entreprises de moins de 300 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Qui peut être désigné ?	<p>Un délégué syndical.</p> <p>En effet, dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE (1).</p> <p>Ainsi, si vous êtes délégué syndical, vous êtes automatiquement représentant syndical au comité social et économique.</p>	<p>Tout salarié de l'entreprise (délégué syndical ou non).</p> <p>En effet, dans les entreprises de 300 salariés et plus, un représentant syndical peut être désigné parmi tous les membres du personnel (4).</p>
Conditions à remplir :	<ul style="list-style-type: none"> • avoir 18 ans ; • avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise (ou 4 mois en cas de nouvelle entreprise ou d'ouverture d'établissement) ; • ne pas avoir fait l'objet d'une interdiction, déchéance ou incapacité concernant vos droits civiques ; • vous être présenté aux élections professionnelles (élections CSE) et avoir recueilli à titre personnel et dans votre collège, au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour (2). <p>Ce sont les conditions d'éligibilité pour être délégué syndical et donc, par extension, représentant syndical au CSE (3).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • avoir 18 ans ; • avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ; • ne pas être marié, pacsé, concubin, ascendant, descendant, frère ou sœur ou allié au même degré avec l'employeur (5) ; • vous devez également adhérer au syndicat représentatif.

4. Qui peut désigner un représentant de la section syndicale (RSS) au CSE ?

Ce sont les **organisations syndicales représentatives** qui désignent les représentants syndicaux au CSE.

Il faut savoir que, dans les entreprises de moins de 300 salariés, elles ne désignent pas "directement" un RS au CSE, elles désignent un délégué syndical qui deviendra **automatiquement** représentant syndical.





A savoir :

Les représentants syndicaux au CSE, comme les délégués syndicaux, ne sont **pas forcément élus du CSE** : ils sont **désignés** par les syndicats représentatifs. C'est-à-dire qu'ils ne font pas l'objet d'une élection (comme c'est le cas pour les titulaires et suppléants au CSE). Ils sont nommés par le syndicat représentatif auquel ils adhèrent.

5. Combien de représentants syndicaux au CSE ?

Il peut y avoir autant de représentants syndicaux au CSE qu'il y a d'**organisations syndicales représentatives** dans l'entreprise ou l'établissement. Le nombre ne varie pas selon l'effectif de l'entreprise.

1 syndicat représentatif = 1 représentant syndical au CSE

En effet, comme le précise le code du travail (6), chaque organisation syndicale représentative peut désigner 1 représentant syndical auprès du cse (ou un délégué syndical qui sera de droit représentant au cse).

6. Pourquoi et comment contester la désignation d'un représentant syndical au CSE ?

Si certaines conditions de nomination d'un représentant syndical au CSE ne sont pas remplies (syndicat non représentatif, conditions d'éligibilité...), l'employeur pourra **saisir le tribunal judiciaire**. Il dispose **d'un délai de 15 jours** après la nomination pour saisir le tribunal judiciaire. En attendant la décision du juge, l'employeur devra respecter ses obligations vis à vis du représentant syndical au CSE, notamment concernant le statut protecteur dont il bénéficie.





7. Quelles sont les missions du représentant syndical au CSE selon le Code du travail ?

Le RSS peut-il assister aux réunions de CSE ?

Le représentant syndical assiste aux réunions CSE avec **voix consultative** (il ne peut pas voter).

Il peut ainsi faire valoir le **point de vue** de son organisation syndicale sur les points à l'ordre du jour des réunions CSE et donner son avis, avec étiquette syndicale, sur les questions posées.

⇒ Il a accès à tous les **documents** qui sont soumis par l'employeur aux élus du CSE et est tenu à une **obligation de discrétion** concernant les informations présentées comme confidentielles par l'employeur (10).

Le RSS peut-il circuler librement dans l'entreprise ?

Ils peuvent librement **circuler** dans l'entreprise et **échanger** avec toutes personnes, y compris les salariés sur leurs postes de travail pour pouvoir accomplir leurs missions.

Dans les entreprises de 501 salariés et plus, les représentants peuvent se déplacer hors de l'entreprise pendant leurs heures de délégation.

8. Quels sont les droits d'un délégué syndical ?

Protection contre le licenciement

Le représentant syndical au CSE bénéficie d'un **statut protecteur contre le licenciement** (11).

Ainsi, votre employeur sera obligé de demander l'**autorisation** préalable de l'**Inspecteur du travail** pour pouvoir vous licencier.

Il en est de même lors de la **rupture anticipée du CDD** pour cause de faute grave, d'inaptitude ou en cas de refus de renouvellement du CDD alors qu'il contenait une clause de renouvellement. Il faut l'autorisation préalable de l'Inspecteur du travail (13).

Crédit d'heures de délégation

Seuls les représentants syndicaux des entreprises de **501 salariés et plus** bénéficient d'**heures de délégation** (7).

Ils ont entre **16 et 20 heures** de délégation par mois pour pouvoir accomplir ses missions (8).

Dans les entreprises de 500 salariés ou moins, le représentant syndical au cse ne dispose pas d'heures de délégation.



Les P'tites INFOS Juridique

En tant que représentant syndical au cse, le temps que vous passez en **réunion**

CSE avec l'employeur est payé comme du **temps de travail**.

Vous n'aurez aucune **retenue sur salaire** à ce titre (9).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, ce temps passé en réunion cse n'est pas non plus déduit de votre crédit d'heures de délégation.

9. Le + : attention au cumul de mandats !

Nous vous recommandons de ne pas désigner un **membre élu du CSE** (titulaire ou suppléant) en qualité de représentant syndical au CSE.

Le cumul entre mandat de représentant de la section syndicale et mandat de membre **titulaire du CSE** n'est pas possible. En effet, il ne pourra pas siéger simultanément en qualité de titulaire (avec **fonction délibérative**) et en qualité de représentant syndical (avec **fonction consultative**).

Pour ce qui est du mandat de représentant syndical et de membre **suppléant du CSE** : le cumul n'est pas possible non plus. Le suppléant ne siégeant pas au CSE, on aurait donc pu penser que le cumul de mandat était possible. Mais non ! La **Cour de cassation** est venue apporter une solution différente (14). Elle a annulé la désignation d'un suppléant en tant que représentant syndical au CSE. Le cumul de mandat semble donc impossible, au risque de le voir **annulé** par les **juges**.



Références :

- (1) Article [L2143-22](#) du Code du travail
- (2) Article [L2143-3](#) du Code du travail
- (3) Article [L2143-1](#) du Code du travail
- (4) Article [L2314-2](#) du Code du travail
- (5) Article [L2314-19](#) du Code du travail
- (6) Articles [L2314-2](#) et [L2143-3](#) du Code du travail
- (7) Article [L2315-7](#) du Code du travail
- (8) Articles [L2315-7](#) et [R2315-4](#) du Code du travail
- (9) Article [L2315-12](#) du Code du travail
- (10) Article [L2315-3](#) du Code du travail
- (11) Article [L2411-5](#) du Code du travail
- (12) Article [L2432-1](#) du Code du travail





II. Statut protecteur contre le licenciement



Qu'est ce que le statut de salarié "protégé" ?

Afin de permettre aux **représentants** du personnel d'exercer leur mandat dans les meilleures conditions, la loi leur garantit un statut de salarié "**protégé**". Ce statut protecteur, d'ordre public, les protège notamment contre le **licenciement** même en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou liquidation judiciaire .

Le licenciement d'un représentant du personnel, **titulaire ou suppléant**, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'**inspecteur du travail**. Cette autorisation est également requise durant quelques mois suivant l'expiration du mandat ou de la disparition de l'institution .

Ainsi, l'employeur ne peut **licencier** un membre de la délégation du personnel, **sans autorisation administrative**, pendant toute la durée de son mandat et durant les 6 mois suivants son expiration ou la disparition de l'institution . Le licenciement prononcé sans autorisation ou malgré un refus d'autorisation est **nul**. Le représentant du personnel pourra solliciter sa **réintégration** dans l'entreprise ainsi qu'une **indemnisation** en conséquence.

Le salarié protégé peut toutefois faire l'objet de **sanctions disciplinaires**, car il n'est pas soustrait au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Pour autant, les sanctions **discriminatoires** sont interdites.

Ce statut protecteur signifie que ni l'employeur, ni le salarié investi d'une fonction représentative, ne peuvent conclure un accord pour mettre **fin** à leur contrat de travail sans recourir à **la procédure spéciale d'autorisation administrative** (5), et ce, même s'ils peuvent conclure une rupture conventionnelle.

Une instruction du 3 novembre 2020 est venue préciser que l'inspection du travail pouvait ne pas procéder à l'**audition individuelle** du salarié protégé (sauf si celui-ci la sollicite) dans les cas suivants (6) :

- rupture conventionnelle individuelle ou collective ;
- transfert du contrat de travail ;
- licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés.

Dans les autres cas, l'**audition individuelle et personnelle** de chaque partie s'impose.



Information de l'employé de la détention d'un mandat extérieur

Nous vous conseillons, pour des moyens de preuve, d'informer votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Ce que dit la loi

Le Code du travail n'impose pas au salarié détenant un mandat extérieur d'en informer son employeur.

Toutefois, dans le cadre d'une procédure de licenciement, le titulaire d'un mandat extérieur doit, pour pouvoir bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement, en informer l'employeur.

En effet, le Conseil constitutionnel impose au salarié détenteur d'un tel mandat d'en informer son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement (Cons. Const. 14 mai 2012, n°2012-242).

Dans un arrêt du 26 mars 2013, la Cour de cassation confirme ce principe selon lequel "le salarié protégé n'est pas en droit de se prévaloir de la protection résultant d'un mandat extérieur à l'entreprise lorsqu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement" (Cass. Soc. 26 mars 2013, n°11-28269).

Le salarié qui n'informerait pas son employeur de son mandat extérieur avant cette date ne peut se prévaloir de son statut de salarié protégé.

Aux termes de l'article L2411-1 du Code du travail, bénéficient notamment de la protection contre le licenciement au titre d'un mandat extérieur :

- le membre du conseil ou l'administrateur d'une caisse de sécurité sociale ;
- le membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération mutualiste ;
- le représentant des salariés dans une chambre d'agriculture ;
- le conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
- le conseiller prud'hommes ;
- l'assesseur maritime ;
- le défenseur syndical ;
- le délégué syndical.

