

ActuCE

LE BULLETIN D'INFORMATION UTILE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le représentant syndical (RS) au CE

Le RS est le représentant de son syndicat au sein du comité d'entreprise. Il a voix consultative, ce qui signifie qu'il ne prend pas part aux votes concernant les décisions ou avis du comité. Il peut néanmoins donner la position de son syndicat sur les thèmes abordés en réunion de CE (Art. L. 2324-2 du CT).

Les modalités de sa désignation

Le RS n'est pas élu par les salariés mais désigné par un syndicat. Aussi, la loi pose les conditions de sa désignation qui varient en fonction de l'effectif :

Dans les entreprises de moins de 300 salariés

Pour désigner un RS dans une entreprise de moins de 300 salariés, **le syndicat doit être représentatif** ; c'est la seule condition qui s'applique. Peu importe le nombre d'élus que le syndicat a obtenu aux élections du CE (Cass. soc., 20 juin 2012, n° 11-15.558). Une fois le DS désigné, il est de fait RS au CE (sa nomination n'est cependant pas obligatoire).

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Pour désigner un RS au CE dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **le syndicat doit obligatoirement avoir des élus au CE titulaires ou suppléants** (Art. L. 2324-2 du CT). C'est la seule condition requise et elle est d'ordre public absolu (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-16.071).

Contrairement aux entreprises de moins de 300 salariés, une organisation syndicale qui veut nommer

un RS au CE n'a donc pas à démontrer qu'elle est représentative : **il lui suffit d'avoir au moins deux élus au sein du CE** (Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 11-11.856). Il peut s'agir de deux titulaires, deux suppléants, ou un titulaire et un suppléant (Circ. DGT, n° 2008-20, 13 nov. 2008). C'est la seule condition qui s'impose.

Cette condition s'apprécie à la date des dernières élections. Ce qui signifie que même si des élus démissionnent ou sont licenciés en cours de mandat, ou encore s'ils changent d'organisation syndicale, leur syndicat ne perd pas son droit de désigner un RS.

Si une organisation syndicale remplit les conditions pour pouvoir nommer un RS au CE, elle peut choisir pour remplir cette fonction n'importe quel salarié éligible au CE, à l'exception de ceux qui y sont déjà élus car on ne peut pas cumuler le mandat d'élu et de RS au CE.

Pour désigner son RS au CE, l'organisation syndicale doit adresser à l'employeur une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou

lui remettre une lettre en main propre contre récépissé (Art. D. 2143-4 du CT).

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la lettre de désignation du DS vaut aussi désignation du RS sauf si l'organisation syndicale renonce à être représentée au CE. Dans ce cas, elle devra l'indiquer dans la lettre.

Tout comme le mandat de DS, le mandat de RS au CE prend fin lors du renouvellement des membres du CE (Art. L. 2143-11 du CT ; Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-25.429). Le mandat de RS au CE dure donc au maximum 4 ans (Art. L. 2324-24 du CT). Par conséquent, les organisations syndicales doivent procéder à de nouvelles nominations en bonne et due forme à chaque nouvelle élection du CE.

Son rôle et ses compétences

Le RS au CE est un membre à part entière du CE, mais n'ayant pas été élu par les salariés de l'entreprise, ses fonctions sont différentes de celles des élus du comité.

Comme les membres élus du

CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT

ActuCE
Bulletin trimestriel

Édité par : QuiétiCE Sarl
Résidence Gallieni
53 rue Bonnabaud
63000 Clermont-Ferrand

Directeur de la publication :
Carole CAVAGNA

Publication distribuée
gratuitement aux abonnés
QuiétiCE

CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT
CE
DP
CHCT

CE, le RS au CE doit être convoqué aux réunions du comité.

En réunion il a voix consultative (Art. L. 2324-2 du CT) c'est-à-dire qu'il n'a pas le droit de participer aux votes, mais peut **s'exprimer librement sur les questions examinées en réunion, participer aux débats ou émettre des propositions** qui sont consignées dans le procès-verbal.

Du fait de son « droit de revendication », **le RS peut jouer un rôle de relais du CE. Il peut communiquer à l'employeur des revendications sur lesquelles il a été interpellé en réunion de comité.**

Parmi les commissions du CE, seule la commission économique est exclusivement composée d'élus du CE, titulaires ou suppléants (Art. L. 2325-24 du CT). Le RS ne peut donc ni être nommé à la commission économique ni la présider (Cass. soc., 17 juill.

1990, no 89-60.729 ; C. trav., art. R. 2325-4). En revanche, **il peut faire partie des autres commissions**, et même les présider, puisque la condition pour en être membre est simplement d'être « salarié de l'entreprise » (Art. R. 2325-4 du CT).

Comme pour les élus du CE, le temps passé par les RS aux réunions du CE est payé comme du temps de travail effectif (Art. L. 2325-9 du CT). Ce temps n'est pas déduit de leur éventuel crédit d'heures. Attention car tous les RS au CE n'ont pas de crédit d'heures de délégation pour exercer leur mandat. Seuls les RS appartenant à une entreprise d'au moins 501 salariés bénéficient de 20 heures de délégation par mois, sauf accord contraire donné par l'employeur ou accord collectif. Elles obéissent au même régime que celles des élus du CE (Art. L. 2325-6 du CT).

Le même crédit d'heures est

ouvert aux RS qui siègent au comité central d'entreprise (CCE) dans les entreprises d'au moins 501 salariés, mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil (Art. L. 2325-6 du CT). Dans les entreprises de moins de 300 salariés où le DS est, de droit, RS au CE (Art. L. 2143-22 du CT), le RS dispose alors d'un crédit de 10 à 15 heures de délégation attaché à son mandat de DS.

Le RS bénéficie du même statut protecteur contre le licenciement que les autres représentants du personnel (Art. L. 2421-3 du CT).

Il est protégé pendant toute la durée de son mandat à compter de la date de réception par l'employeur de sa lettre de désignation (Art. L. 2411-10 du CT) et encore dans un délai de 6 mois suivant l'expiration de son mandat s'il a été désigné RS pendant au moins deux ans (Art. L. 2411-8 du CT; Cass. soc., 9 nov. 2004, n° 02-46.312).

I n f o s r a p i d e s

Prochain stage QuiétiCE :

Formation CHSCT

Du 11 au 13 mars 2013

à Clermont-Ferrand

Attention : date limite de demande à l'employeur le 11 février 2012 !

Le SMIC horaire brut est porté à 9,43 € au 1^{er} janvier 2013 soit 1 430,24 € par mois.

Compte tenu du ralentissement de l'inflation et de la revalorisation de 2 % déjà effectuée au 1^{er} juillet 2012, la revalorisation automatique du smic au 1^{er} janvier 2013 se limite à une hausse de 0,3 %. Le smic horaire est ainsi fixé à 9,43 € à cette date, par un décret du 19 décembre. Le gouvernement n'a pas souhaité apporter un coup de pouce supplémentaire au mécanisme de revalorisation légale du salaire minimum de croissance.

Les résultats proclamés dans les TPE

Les premières élections dans les très petites entreprises (TPE), se sont soldées, par une participation faible de 10,38 %. Ouvert le 28 novembre, ce scrutin donnait pour la première fois la possibilité aux 4,6 millions de salariés d'entreprises de moins de 11 salariés et employés à domicile, de désigner le syndicat de leur choix sur son sigle, sans élire de représentants. Cette élection est une des étapes dans la réforme de la représentativité des organisations syndicales : les résultats de l'élection « salariés des TPE et employés à domicile » seront additionnés avec les résultats des élections professionnelles organisées dans les entreprises de 11 salariés et plus, et avec les résultats des élections aux chambres d'agriculture, pour la mesure d'ensemble de l'audience des organisations syndicales. Cette agrégation sera réalisée au printemps 2013. Avec un résultat de 29,54 %, la Cgt arrive très largement en tête du premier scrutin de représentativité dans les très petites entreprises. La CFDT recueille 19,26 % des suffrages exprimés et affirme sa place de seconde organisation syndicale dans les TPE. FO consolide nettement, en termes électoraux dans le privé, sa troisième place avec 15,25 % des voix, l'UNSA 7,37 %, la CFTC 6,53 % et SUD 4,75 %. Les résultats des autres candidatures sont peu significatifs.

QUIÉTiC.E.

Résidence Gallieni, 53 rue Bonnabaud, 63000 CLERMONT-FERRAND
Tél. 04 73 41 33 05 - Fax 09 81 38 29 62 - contact@quietice.com