Image not found or type unknown

Existence et installation des syndicats dans l'entreprise

publié le **06/03/2010**, vu **2734 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, pour constituer une section syndicale, tout syndicat doit compter plusieurs adhérents (soit au minimum 2) faute de quoi aucune désignation d'un délégué syndical ne peut être opérée.

Cette règle de principe à vocation à s'appliquer à un syndicat représentatif de plein droit et ceci même si la désignation en cause se situerait entre la loi du 20 août 2008 et les premières élections postérieures à cette loi.

Cela revient à dire qu'il ne peut y avoir d'existence préalable d'une section syndicale dans l'entreprise.

De plus, dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi, il appartient au syndicat désignataire d'apprécier si ce salarié est en mesure de remplir sa mission. Cela signifie que le syndicat est le « seul maître à bord » et peut de ce fait désigner comme délégué syndical un salarié sous une autre étiquette que celle de l'organisation, peu important que ce dernier ait appartenu successivement à plusieurs syndicats. En effet, l'article L 2143-3 du code du travail ne précise nullement que le syndicat doit choisir le délégué syndical parmi ses propres élus (**Cass soc 13/01/2010).**

Par ailleurs, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 n'est pas venue modifier les dispositions existantes s'agissant de l'existence simultanée d'une union de syndicats et d'une section syndicale. La Cour de Cassation précise à ce sujet qu'à partir du moment où un syndicat est membre d'une union, celle-ci peut se prévaloir des adhérents de ce syndicat. En somme « l'union fait la force du syndicat ».

Dans ces conditions, sauf stipulations contraires de ses statuts, une union de syndicats à laquelle la loi a reconnu la même capacité civile qu'aux syndicats eux-mêmes peut exercer les droits conférés à ceux-ci (**Cass soc 13/01/2010**).

Une fois la section syndicale constituée, le code du travail ne dit mot s'agissant de son emplacement laissant « champs libre » à l'employeur quant au choix du local.

Mais comme toute liberté, celle-ci n'est pas absolue puisqu'elle trouve ses limites dans l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, lui-même conforté par l'article L 2141-4 du code du travail qui affirme le principe de liberté syndicale dans l'entreprise.

Ainsi, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République et en particulier la liberté individuelle du travail.

Il faut donc en conclure que les syndicats peuvent s'organiser librement dans toutes les

entreprises (**Cass soc 13/01/2010**).

Dès lors, les entreprises ne peuvent tenter d'imposer aux syndicats d'utiliser le local des délégués du personnel (Cass soc 26/09/2007, n° 06-13.810). En l'occurrence, l'employeur qui déplacerait d'office sans autorisation judiciaire préalable le local syndical malgré l'opposition d'une organisation syndicale, porterait ainsi atteinte au principe même de liberté syndicale.

En définitive, les entreprises, sauf à commettre le délit d'entrave, ne peuvent que tenter de négocier avec les organisations syndicales…

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés