

# LE GUIDE

— **REPRÉSENTANT SYNDICAL** —  
**ENTREPRISES DU SERVICE À LA PERSONNE**

**FO**   
**FGTA**  
La force et la cohésion

[www.fgtafo.fr](http://www.fgtafo.fr)



**Négociation**

# Engagés à vos côtés



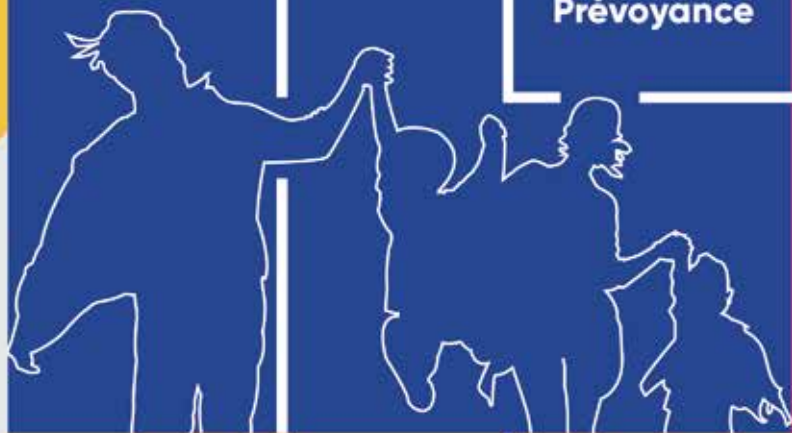
Santé



Solidarité



Prévoyance



apgis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 277 904 - Siège social : 12 rue Massieu - 94484 VINCENNES cedex

[apgis.com](http://apgis.com)



# ÉDITO

## NOUS SOMMES À VOTRE DISPOSITION POUR VOUS AIDER À MENER À BIEN VOTRE MISSION

### **Cher(e)s délégué(e)s,**

Vous accompagner durant votre mandat est notre priorité. C'est pourquoi, après avoir édité le guide CSE au sujet duquel vos retours ont été positifs, nous vous proposons aujourd'hui un second guide sur la négociation collective, le délégué syndical (DS), le représentant syndical (RS), et le représentant de section syndicale (RSS).

Ce guide vous apportera les réponses essentielles aux questions qui se présenteront pendant l'exercice de votre mandat. Toutefois, rien ne remplacera le lien humain entre les équipes syndicales, la Fédération et les Unions départementales. N'hésitez pas à nous solliciter. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à mener à bien votre mission : créer du progrès social dans votre entreprise et défendre vos collègues. Aucune question ne doit rester sans réponse.

Mise à jour décembre 2022

Dans un environnement législatif en constante évolution, se former est un impératif. Je vous rappelle que notre institut de formation, l'INACS, est là pour vous faire monter en compétences et vous aider dans la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Vous pouvez retrouver dès à présent le programme 2023 des formations sur le site [www.inacs.fr](http://www.inacs.fr).

**Comme toujours, rapprochez-vous de moi pour vos projets de formation syndicale avec l'INACS.**

**Les adresses :**  
[secretariat@inacs.fr](mailto:secretariat@inacs.fr)  
[stephanie.eymeric@fgta-fo.org](mailto:stephanie.eymeric@fgta-fo.org)

J'espère que ce guide vous apportera satisfaction.

Bonne lecture,

**#Stéphanie Prat-Eymeric**  
Secrétaire fédérale

# SOMMAIRE

## **I-LA PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE NON REPRÉSENTATIVE DANS L'ENTREPRISE..... 5**

- 1) La création d'une section syndicale ..... 5
- 2) Le représentant de la section syndicale ..... 5

## **II-LA PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE DANS L'ENTREPRISE ..... 7**

- 1) Le délégué syndical .....7
- 2) Le représentant syndical au CSE .....12

## **III-LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES .....13**

- 1) La délégation syndicale .....13
- 2) La BDESE .....13
- 3) Les négociations annuelles obligatoires.....14
- 4) La désignation d'un expert.....14

# I-LA PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE NON REPRÉSENTATIVE DANS L'ENTREPRISE

## 1) La création d'une section syndicale

Une section syndicale peut être constituée dans une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif (Cass. soc., 4 nov. 2009, no 09-60.075).

Pour pouvoir créer une section syndicale, le syndicat doit (C. trav., art. L. 2142-1) :

- être représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement où la section est créée ;
- ou être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- ou satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :
  - respecter les valeurs républicaines et d'indépendance ;
  - être légalement constitué depuis au moins deux ans ;
  - avoir un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise concernée ;
  - remplir la condition de transparence financière.

Ce syndicat doit également avoir plusieurs adhérents (au moins deux adhérents ayant payé leur cotisation) dans l'entreprise ou dans l'établissement où la section est créée (Cass. soc., 8 déc. 2021, no 20-16.696).

L'un de ces deux adhérents, peut être désigné en qualité de représentant de la section syndicale.

**Aucune formalité n'est prévue pour la création d'une section syndicale. Il est toutefois recommandé d'en avvertir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge et d'en adresser une copie à l'inspecteur du travail.**

## 2) Le représentant de la section syndicale

### a) La désignation du RSS

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le syndicat non représentatif qui a constitué une section syndicale peut désigner un membre titulaire de la délégation du personnel au comité social et économique en tant que représentant de la section syndicale (c. trav. art. L. 2142-1-4).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés (depuis 12 mois consécutifs), tout syndicat non représentatif dans l'entreprise ou l'établissement qui a constitué une section syndicale dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, peut désigner le salarié de son choix en tant que représentant de la section syndicale (c. trav. art. L. 2142-1-1).

Lorsqu'une entreprise compte plusieurs établissements distincts, un syndicat non représentatif peut désigner un RSS au niveau des établissements distincts ou au niveau de l'entreprise. Cependant, il ne peut pas cumuler des RSS au niveau des établissements et un RSS au niveau de (cass. soc. 29 octobre 2010, n° 09-60484).

Néanmoins, un syndicat peut cumuler un DS central au niveau de l'entreprise et, dans le même temps, un RSS dans un établissement où il n'a pas été reconnu représentatif (cass. soc. 13 février 2013, n° 12-19662).

**Pour être désigné RSS, le salarié doit remplir les mêmes conditions qu'un délégué syndical (c. trav. Art L. 2143-1 et L. 2143-2) :**

- avoir 18 ans révolus,
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement),
- avoir la capacité électorale,
- ne pas disposer d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise ou ne pas représenter effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel.

La désignation du représentant de la section syndicale doit être notifiée à l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé (C. trav., art. D. 2143-4).

Le nom des représentants de section syndicale est également affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales (C. trav., art. L. 2143-7) et une

copie de cette communication faite à l'employeur doit être envoyée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail (C. trav., art. L. 2143-7).

### **b) La mission du RSS**

Sa mission est de représenter le syndicat dans le but de permettre son implantation. Il dispose des mêmes prérogatives que le délégué syndical (hormis celles ayant trait à la négociation des accords collectifs) et bénéficie de la même protection contre le licenciement.

Le représentant de la section syndicale dispose dans les entreprises d'au moins 50 salariés, pour l'exercice de ses fonctions, de quatre heures de délégation par mois. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale (C. trav., art. L. 2142-1-3).

### **c) La durée du mandat**

Le mandat de représentant de la section syndicale est attribué au maximum pour la durée restant à courir avant les prochaines élections professionnelles. La désignation en tant que représentant de la section syndicale produit donc effet jusqu'à ces élections (C. trav., art. L. 2142-1-1).

À l'issue de ces élections si :

- Le syndicat acquiert la qualité de syndicat représentatif dans l'entreprise et le mandat de représentant de la section syndicale n'a plus lieu d'être. Le syndicat peut désigner un délégué syndical.
- Le syndicat n'est pas reconnu représentatif et le mandat de représentant de la section syndicale prend fin. Si le syndicat a la possibilité de désigner de nouveau un représentant de sa section syndicale, le même salarié ayant échoué

lors des élections ne pourra pas être désigné à nouveau comme représentant syndical (il pourra l'être, au plus tôt, lors des six derniers mois précédant la date des prochaines élections professionnelles : (C. trav., art. L. 2142-1-1).

**Le mandat du représentant de la section syndicale prend également fin lors de :**

- La révocation du mandat par l'organisation syndicale. Le syndicat doit notifier à l'employeur la cessation des fonctions représentatives du représentant de la section syndicale ;

- La démission ou le licenciement du représentant de la section syndicale ;
- Le décès du délégué, ou la mort civile du syndicat (Cass. soc., 19 déc. 2007, no 07-60.009).

En outre, l'employeur a la possibilité de contester la désignation du représentant de la section syndicale auprès du tribunal judiciaire, dans les 15 jours suivant l'accomplissement des formalités de publicité par le syndicat (C. trav., art. L. 2143-8).

## II-LA PRÉSENCE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE REPRÉSENTATIVE DANS L'ENTREPRISE

Tout syndicat quel qu'il soit doit établir sa représentativité à l'issue de chaque élection, sur la base de critères légaux. La représentativité est ainsi appréciée au regard de sept critères cumulatifs (C. trav., art. L. 2122-1) :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre le niveau de négociation (cette ancienneté étant appréciée à compter de la date du dépôt légal des statuts du syndicat) ;
- l'audience minimale requise pour être reconnu syndicat représentatif est de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles ;

- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Dès lors qu'un syndicat acquiert une représentativité dans une entreprise d'au moins 50 salariés (effectif atteint pendant 12 mois consécutifs), il peut y désigner un délégué syndical (c. trav. art. L. 2143-3).

**Un accord collectif plus favorable peut permettre la désignation d'un délégué syndical à un effectif moindre (c. trav. art. L. 2141-10).**

## 1) Le délégué syndical

### a) La désignation d'un délégué syndical

Le salarié candidat aux fonctions de DS doit remplir plusieurs conditions cumulatives (c. trav. art. L. 2143-1 à L. 2143-3) :

- Être salarié de l'entreprise depuis au moins 1 an ;
- Être âgé d'au moins 18 ans ;
- Ne pas être assimilé au chef d'entreprise soit en raison d'une délégation écrite particulière d'autorité, soit parce qu'il représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel (cass. soc. 16 avril 2008, n° 07-60415) ;
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques ;
- Être choisi parmi les candidats à des postes de titulaires ou de suppléants aux dernières élections professionnelles ;
- Être désigné, en priorité, parmi les candidats ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour, quel que soit le nombre de votants (cass. soc. 17 avril 2013, n° 12-22699).

**Le syndicat peut recourir à des solutions alternatives (c. trav. art. L. 2143-3) :**

- s'il ne reste plus aucun candidat qui a atteint les 10 % ;
- si aucun des candidats présentés par le syndicat aux élections professionnelles ne remplit la condition d'audience électorale des 10 % ;
- lorsque tous les élus ou tous les candidats qu'il a présentés aux dernières élections professionnelles ont renoncé à être désigné délégué syndical (cass. soc. 8 juillet 2020, n° 19-14605).

**Dans ce cas, le syndicat peut désigner un DS :**

- parmi les autres candidats qui n'ont pas atteint 10 % des suffrages ;
- ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, donc parmi des salariés qui n'ont pas été candidats aux élections.

Les syndicats informent l'employeur des noms et prénoms du ou des DS par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, par lettre remise en main propre contre récépissé ou par mail (cass. soc. 12 juin 2013, n° 12-19575). Ils en adressent une copie à l'inspection du travail (c. trav. art. L. 2143-7 et D. 2143-4).

Les syndicats affichent les noms des DS sur les panneaux d'affichage réservés aux communications syndicales (c. trav. art. L. 2143-7).

Pour que la désignation soit valable, le courrier doit clairement indiquer, à peine de nullité (cass. soc. 30 janvier 2008, n° 07-60066) :

- Le périmètre de la désignation ;
- Le mandat accordé : si le salarié est désigné en qualité de représentant syndical au CSE ou en qualité de DS dans l'entreprise.





## b) Nombre de délégués syndicaux

Le nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés dans une entreprise varie en fonction des effectifs (c. trav. art. R. 2143-2) :

Effectif	Nombre de délégués syndicaux
de 50 à 999 salariés	1 délégué syndical
de 1000 à 1999 salariés	2 délégués syndicaux
de 2000 à 3999 salariés	3 délégués syndicaux
de 4000 à 9999 salariés	4 délégués syndicaux
au-delà de 9999 salariés	5 délégués syndicaux

Un accord collectif peut augmenter le nombre de DS (cass. soc. 20 mars 2001, n° 99-60496).

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu lors de l'élection du comité social et économique un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (maîtrise et cadres) (c. trav. art. L. 2143-4).

## c) Les missions du délégué syndical

Le délégué syndical (DS) représente le syndicat qui l'a désigné auprès de l'employeur et des salariés (c. trav. art. L. 2131-1 et L. 2143-3). Il informe les adhérents et anime l'activité syndicale.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour négocier des accords d'entreprise (c. trav. art. L. 2143-3 et L. 2232-17).

La constitution française prévoit un monopole syndical en matière de négociation. Dès lors, qu'il existe un délégué syndical dans l'entreprise (et hormis quelques rares exceptions), l'employeur ne peut l'écarter au profit d'une négociation se faisant avec des représentants du personnel élus (Décision n° 96-383 DC du 6 novembre 1996).

Chaque DS dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation pour accomplir sa mission de (c. trav. art. L. 2143-13) :

Dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés	12 h
Dans les entreprises employant de 151 à 499 salariés	18 h
Dans les entreprises occupant au moins 500 salariés	24 h

Lorsque le DS est au forfait jours, son crédit d'heures est regroupé en demi-journées ; une demi-journée correspondant à 4 heures (c. trav. art. L. 2143-13).

Dans les entreprises ou établissements où plusieurs DS sont désignés pour chaque section syndicale, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de leur mandat. Ils en informent alors l'employeur (c. trav. art. L. 2143-13).

Toutefois, la possibilité de reporter des heures de délégation d'un mois sur l'autre introduite par les ordonnances du 22 septembre 2017 au profit des membres du CSE n'a pas été étendue aux heures de délégation des délégués syndicaux (c. trav. art. R. 2315-6).

Pour l'exercice de leurs fonctions, les DS peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (c. trav. art. L. 2143-20).

#### **d) La formation du délégué syndical**

Comme pour tous les salariés, les délégués syndicaux peuvent bénéficier du Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Il s'agit d'un congé est accordé aux salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale organisés par des centres rattachés à des syndicats représentatifs au niveau national, soit par des instituts spécialisés (c. trav. art. L. 2145-5 ; loi 2021-1104 du 22 août 2021).

Le congé est de 18 jours ouvrés par an et par délégué syndical (c. trav. art. L. 2145-7).

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session (c. trav. art. R. 2145-4).

L'employeur peut différer le départ en congé dans certains cas (arrêté du 7 mars 1986).

L'employeur maintient la rémunération du salarié en congé et s'acquitte des cotisations et contributions correspondantes (c. trav. art. L. 2145-6).

**Cependant, les textes ne prévoient pas de règles sur le financement des frais de formation. En principe, la formation des délégués syndicaux est à la charge des organisations syndicales les ayant désignés. Toutefois, le CSE peut décider de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise (C. trav., art. L. 2315-61).**

#### **e) Durée du mandat**

Le mandat de DS prend fin au plus tard lors du premier tour des élections renouvelant le CSE (c. trav. art. L. 2143-11).

Le syndicat qui a désigné le DS est libre de le révoquer à tout moment. La révocation prend effet à compter de sa notification à l'employeur, même si le salarié concerné n'en est informé que plus tard et a continué à exercer ses fonctions.

Le mandat du DS prend également fin en cas de (c. trav. art. L. 2143-11) :

- perte de représentativité du syndicat qui l'a désigné ;
- absence de recueil d'au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles suivantes ;
- départ du DS de l'entreprise ou de l'établissement où il a été désigné ;
- démission de son mandat, à partir du moment où le salarié en a informé le syndicat l'ayant désigné (cass. soc. 6 avril 2016, n° 14-23198).
- réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, par accord entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs ;
- modification de la situation juridique de l'employeur, sous conditions.

**Si les élections sont annulées et que cela remet en cause la représentativité du syndicat qui a désigné le DS, son mandat ne prend pas fin pour autant. Compte tenu du principe de non-rétroactivité de l'annulation des élections, le DS conserve son mandat jusqu'aux élections suivantes (cass. soc. 11 mai 2016, n° 15-60171).**

**De même, l'annulation de l'élection d'un candidat ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections est sans effet sur la condition du score électoral personnel requise par le code du travail pour être désigné DS. Sa désignation en qualité de DS n'est donc pas remise en cause dans ce contexte (cass. soc. 11 décembre 2019, n° 18-19379).**

#### **f) La protection du délégué syndical**

Les délégués syndicaux (DS) bénéficient d'un statut protecteur. L'employeur ne peut, en effet, rompre leur contrat de travail qu'après avoir obtenu l'autorisa-

tion de l'inspecteur du travail (c. trav. art. L. 2411-3).

De même, toute modification du contrat ou changement des conditions de travail des salariés protégés nécessite leur accord préalable, à défaut duquel l'employeur ne peut imposer aucun changement de son statut au salarié. Il doit impérativement recueillir l'accord de l'intéressé.

En cas de refus par celui-ci de cette modification ou de ce changement, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement (Cass. soc., 30 avr. 1997, no 95-40.573).

Ce statut protecteur est applicable à compter de la désignation du salarié en tant que délégué syndical. Le statut protecteur n'est donc pas applicable lorsque la désignation est postérieure à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement (cass. soc. 29 février 2012, n° 10-24041).

Cette protection s'applique pendant toute la durée du mandat puis pendant les 12 mois suivants, à condition qu'ils aient exercé leur fonction pendant au moins un an. S'ils sont titulaires d'un contrat à durée déterminée, ils sont protégés pendant 6 mois (C. trav., art. L. 2411-3).



## 2) Représentant syndical au CSE

### a) Désignation

Les règles de désignation d'un représentant syndical au CSE diffèrent selon que l'entreprise compte 300 salariés ou moins de 300 salariés.

**Dans les entreprises de moins de 300 salariés**, le délégué syndical est, de droit, RS au CSE (c. trav. art. L. 2143-22).

**Dans les entreprises d'au moins 300 salariés**, les syndicats peuvent désigner un RS au CSE, choisi parmi les membres du personnel éligibles au CSE (c. trav. art. L. 2314-2).

**Un salarié ne peut pas siéger dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci. En effet, il ne peut pas, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives qui sont les siennes en sa qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical lorsqu'il est désigné par un syndicat. Dans ces circonstances, le juge enjoint au salarié d'opter entre l'une ou l'autre de ces fonctions. Si le salarié ne choisit pas, le juge annule la désignation comme représentant syndical (cass. soc. 22 janvier 2020, n° 19-13269).**

Le représentant syndical au CSE central est soit un représentant au comité d'établissement, soit un membre élu du comité désigné par chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise (c. trav. art. L. 2316-7).

La désignation est portée à la connaissance de l'employeur par lettre remise contre récépissé ou lettre recommandée avec avis de réception (et transmise à l'inspecteur du travail) (c. trav. art. L. 2143-7 et D. 2143-4).

### b) Mission

Le représentant syndical représente avec voix consultative le syndicat au sein du CSE, des comités mis en place dans les établissements distincts ou du CSE central, à savoir, avec la possibilité de donner des avis sur les questions débattues.

L'employeur a donc l'obligation de le convoquer à toutes les réunions du comité, sauf à se rendre coupable d'un délit d'entrave.

Le représentant syndical est soumis aux mêmes obligations de discrétion et de secret professionnel que les membres élus du CSE.

Seuls les représentants syndicaux au CSE d'une entreprise dont l'effectif est d'au moins 501 salariés bénéficient d'un crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-7).

Les représentants syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 501 salariés dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil disposent également d'un crédit d'heures de délégation.

**Le temps passé aux réunions du CSE est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés (c. trav. art. L. 2315-12).**

### c) Fin du mandat

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le mandat du représentant syndical au CSE prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés dans lesquelles le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CSE, le mandat de ce dernier prend fin en même temps que celui de délégué syndical.

Le mandat du représentant syndical au CSE peut aussi prendre fin si le salarié démissionne de son mandat ou si une des conditions personnelles ayant permis la désignation change (ex. : salarié

condamné à une peine privative du droit d'être désigné).

## III-LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

### 1) La délégation syndicale

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble de ces organisations (C. trav., art. L. 2232-17).

Il peut s'agir soit de représentants du personnel (autres que les délégués syndicaux), soit de salariés de l'entreprise ou de l'établissement dépourvus de mandat représentatif.

Sauf accord ou usage plus favorable, la délégation syndicale ne peut pas comprendre des personnes extérieures à l'entreprise (Cass. soc., 19 oct. 1994, no 91-20.292).

Les salariés membres de la délégation syndicale qui ne sont pas par ailleurs représentants du personnel ne bénéficient d'aucune protection spéciale pour leur participation aux négociations.

À défaut d'accord, le nombre de salariés qui complètent la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.



### 2) La BDESE

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du comité social et économique et des représentants syndicaux (c. trav. art. L. 2312-18).

La BDESE doit rassembler les informations nécessaires aux trois consultations récurrentes portant sur (c. trav. art. L. 2312-18) :

- les orientations stratégiques ;
- la situation économique et financière ;
- la politique sociale de l'entreprise.

Les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans cette base, revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur (c. trav. art. L. 2312-36).

La mise en place d'une BDESE est obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

Un accord en vue d'aménager la BDESE peut être négocié dans une entreprise avec un ou des délégués syndicaux (DS), entre l'employeur et le ou les DS. Il doit s'agir d'un accord collectif d'entreprise majoritaire sans possibilité de référendum (c. trav. art. L. 2312-21).

### 3) Les négociations annuelles obligatoires

Les entreprises dotées d'une section syndicale doivent régulièrement (tous les 4 ans) engager des négociations sur un certain nombre de sujets, répartis en deux blocs (c. trav. art. L. 2242-1) :

- d'une part, la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- d'autre part, l'égalité professionnelle femmes/hommes et la qualité de vie au travail et la qualité des conditions de travail.

**Les entreprises peuvent définir, par accord collectif, la périodicité et les modalités des négociations obligatoires, sous réserve que chaque thème soit discuté au moins une fois tous les 4 ans (c. trav. art. L. 2242-10 à L. 2242-12).**

Par ailleurs, les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés doivent, tous les 3 ans, engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (c. trav. art. L. 2242-2).

L'employeur qui n'engage pas les négociations obligatoires s'expose à une peine d'emprisonnement de 1 an et à une amende de 3750 € (c. trav. art. L. 2243-1).



Ces sanctions pénales viennent s'ajouter aux sanctions administratives qui punissent l'absence de négociation sur les salaires effectifs, ainsi que l'absence d'accord ou, à défaut, de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut pas, dans les matières traitées, prendre unilatéralement une décision concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie. Cette règle est d'ordre public (c. trav. art. L. 2242-4).

Si la négociation n'aboutit pas, les partenaires sociaux sont tenus d'établir un procès-verbal (P-V) de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, leurs propositions respectives et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce P-V doit être déposé auprès de l'administration, par l'intermédiaire de la plateforme télé-accords (c. trav. art. L. 2242-5).

### 4) La désignation d'un expert

Le recours à un expert est une possibilité offerte aux membres du comité social et économique (CSE) à l'occasion notamment de chaque procédure d'information-consultation menée par l'employeur.

Le CSE peut toutefois mettre à disposition des délégués syndicaux un expert, dans le cadre des NAO.



**VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES,  
à nous de vous donner  
un coup de pouce !**

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

**Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet [malakoffhumanis.com](http://malakoffhumanis.com)**



# Mettre toutes les chances de son côté pour lutter contre la récurrence du cancer



Le programme  
« Branchez-vous santé »  
vous propose le parcours INM,  
un dispositif d'accompagnement  
après un cancer, basé  
sur les interventions non  
médicamenteuses.

Pour bénéficier du parcours INM  
contactez-le

**0 801 801 321**

Service & appel  
gratuits

Plus d'informations sur  
[www.ag2ramondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention](http://www.ag2ramondiale.fr/conventions-collectives-nationales/prevention)



AG2R LA MONDIALE

**branchez-vous  
santé**