



QUESTIONS / REPONSES N°2

SUR

L'ACCORD SUR L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

SOMMAIRE

<u>I) - L'exercice du droit syndical au plan national</u>	<u>3</u>
1.1 Appréciation du temps de délégation	3
1.2 Prise en charge des frais occasionnés	8
1.3 Utilisation des chèques syndicaux	10
<u>II) - L'exercice du droit syndical au plan local</u>	<u>11</u>
<u>III) - La gestion du contrat de travail</u>	<u>16</u>

2) Comment calculer le temps de délégation national prévu à l'article 3.22 du protocole ?

Le temps dont dispose un salarié pour exercer son mandat au plan national s'impute sur son temps d'activité professionnelle.

Aussi, pour déterminer le quota annuel dont ce salarié bénéficie, il faut partir du nombre de jours devant être travaillés dans l'année.

Le calcul s'effectue de la façon suivante :

- 365 (nombre de jours calendaires de l'année)
- 104 (nombre de jours de repos hebdomadaire de l'année)
- 8 (nombre moyen de jours fériés chômés d'une année)
- 1 (jour de congé supplémentaire accordé par l'avenant du 3 avril 1978)
- 27 (nombre de jours de congés annuels : 24 jours au titre de l'article 38 de la convention collective + 3 jours de congés mobiles)
- nombre de jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail dont le salarié bénéficie pour une année pleine.

Le résultat donne le nombre de jours devant être travaillés sur l'année.

Sur ce résultat va être appliqué le pourcentage correspondant au temps de délégation national afin de déterminer le nombre de jours que le salarié va pouvoir utiliser au titre de son mandat.

Exemple : un salarié a 20 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Il doit travailler 205 jours. Il a un mandat national de 75 %.

Le résultat $(365-104-8-1-27-20) \times 0.75$ donne $153,75 = 154$ jours de mandat.

Il doit travailler 51 jours.

Ce calcul peut également être réalisé par un décompte horaire.

7) Un salarié qui a un mandat de délégué du personnel peut-il être désigné par une organisation syndicale comme bénéficiaire d'un temps de délégation national de 100 % de son temps de travail?

L'article L 2314-26 du Code du travail fixe la liste des événements qui mettent fin au mandat électif : le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

La désignation opérée par le syndicat pour exercer à temps plein un mandat au plan national ne relève pas de ces situations.

La Cour de cassation a quant à elle précisé que la maladie du représentant du personnel (Cass. crim. 16 juin 1970, n° 69-93.132) voire la mise à pied (Cass soc. 2 mars 2004 n° 02-16. 554) n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat.

Dès lors, la désignation au plan national ne met pas fin au mandat électif. Elle n'a pas non plus pour effet de suspendre le mandat électif de délégué du personnel pendant le temps où le salarié dispose d'un temps de délégation national.

Le salarié cumule donc le mandat électif local et son détachement à temps plein au plan national.

8) Ce même salarié peut-il utiliser son temps de délégation national pour une activité syndicale au plan local ?

S'il n'y a pas d'incompatibilité entre les dispositions du Titre I du Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical et l'exercice d'un mandat de représentant du personnel au plan local (voir question 7), le temps accordé dans le cadre de la délégation nationale à temps plein l'est pour exercer une activité syndicale **au plan national**.

Ce temps ne peut donc être utilisé pour mener ce type d'activité au plan local ou pour exercer un mandat de représentant élu du personnel.

En conséquence le temps d'exercice d'une activité syndicale, ou de représentant élu du personnel, au sein de l'organisme, doit être décompté des crédits d'heures dont le salarié bénéficie au titre de ces mandats. A défaut, ce temps peut être décompté sur les heures accordées pour la participation au fonctionnement des organisations syndicales (article 8.21 du Protocole d'accord).

1.2) Prise en charge des frais occasionnés

<p>9) Ce salarié cumulant un temps de délégation national de 100% et un mandat de délégué du personnel dans son organisme a-t-il droit aux titres restaurant ?</p>	<p>Ce salarié qui conserve son mandat de délégué du personnel doit pouvoir continuer à exercer son mandat local dans les mêmes conditions qu'antérieurement (liberté de circulation dans l'organisme, accès aux outils de communication nécessaires, notamment sa messagerie professionnelle).</p> <p>Il doit également pouvoir accéder au restaurant d'entreprise ou à défaut bénéficier des titres restaurant qui lui sont habituellement attribués.</p>
<p>10) Quelles sont les modalités d'octroi des titres restaurant des salariés bénéficiant d'un temps de délégation national à temps plein ?</p>	<p>L'article 4.1 du Protocole d'accord dispose que durant le temps de délégation national, la rémunération du salarié est maintenue, <i>"y compris les primes, les indemnités et les titres restaurant dont le salarié bénéficie à raison de son emploi"</i>.</p> <p>Ce dispositif a pour unique objet d'éviter qu'un salarié, à qui sont attribués habituellement des titres restaurant, ne perde cet avantage du fait de l'exercice de son mandat syndical.</p> <p>Par contre, le salarié exerçant un mandat syndical national à temps complet qui a accès à un restaurant d'entreprise ne peut prétendre à des titres restaurant.</p>
<p>11) Pour un salarié détaché, les frais supplémentaires occasionnés par le lieu de détachement doivent-ils être pris en charge par l'organisme d'affectation ?</p> <p>Il s'agit par exemple d'un salarié ayant un contrat de travail avec un organisme situé à Lyon qui est détaché à la fédération au siège parisien.</p>	<p>Le remboursement des frais de transport visé à l'article 4.1 n'est prévu que pour les frais engagés « à l'occasion de la participation à une réunion d'une instance prévue par la convention collective, ou lors d'une négociation nationale, ainsi que toute réunion à l'initiative de l'Ucanss ».</p> <p>Dans ce cas, les frais de transport sont pris en charge pas l'Ucanss.</p> <p>En revanche, cet article ne prévoit pas la prise en charge des frais de transport supplémentaires occasionnés par le détachement du salarié.</p>

1.3) Utilisation des chèques syndicaux

14) Comme s'opère le décompte des chèques syndicaux ?	<p>Un chèque syndical correspond à une demi-journée de travail. Un décompte en heures n'est pas prévu.</p> <p>Par conséquent et indépendamment de l'horaire contractuel de travail, le salarié remettra 2 chèques pour une journée d'absence.</p>
15) Est-ce que l'organisme doit faire parvenir les chèques syndicaux à l'Ucanss ?	<p>Il n'y a pas lieu de renvoyer à l'Ucanss les chèques syndicaux.</p> <p>Les chèques syndicaux édités par l'Ucanss sont remis aux organisations syndicales nationales. Elles les remettent aux salariés mandatés afin qu'ils justifient leur absence auprès de leur direction.</p>

II) L'exercice du droit syndical au plan local

<p>16) Depuis la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, comment se mesure la représentativité d'un syndicat qui présente lors du renouvellement du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel) une liste de candidat dans un organisme ?</p>	<p>La loi prévoit qu'est représentatif le syndicat qui dans un organisme a obtenu 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique (ou à défaut des élections des délégués du personnel) sauf bulletins nuls et blancs.</p> <p>Il faut donc décompter le nombre de bulletins valablement obtenus par un syndicat sans tenir compte de la moyenne des voix réellement obtenues.</p> <p>En effet, la représentativité se mesure par le nombre de votes obtenu par syndicat (soit la colonne 3 des nouveaux modèles Cerfa des procès verbaux des élections).</p>
<p>17) Le volume des 70 heures comprend-il les crédits d'heures légaux ?</p>	<p>Non, le volume de 70 heures d'absence prévu à l'article 8.21 n'inclut pas les crédits d'heures légaux des délégués syndicaux.</p> <p>Il s'agit d'un crédit d'heures supplémentaires.</p>
<p>18) Le décompte de la durée d'une absence liée à une réunion syndicale (article 8.21) doit-il être effectué en fonction de la durée réelle de la réunion ou par demi journée ?</p>	<p>Le volume d'autorisation d'absence attribué à chaque syndicat étant exprimé en heures dans le cadre de l'article 8.21, il convient de décompter la durée réelle de la réunion.</p> <p>Pour connaître l'horaire de fin, il est possible de se référer à la convocation ou à l'heure à laquelle le salarié regagne son poste par exemple.</p>

19) Le calcul du volume global des autorisations d'absences (article 8.21) doit-il être fait par collège électoral ?

Le chapitre 3 - fiche 2 du Guide d'application de l'accord précise que le volume global des autorisations d'absences « est réparti au vu des résultats consolidés des élections des délégués du personnel, avec garantie du quota de 70 heures si un syndicat représentatif n'a pas atteint ce seuil ou présenté de candidat ».

De même, la notice d'utilisation des outils de suivi indique, à propos des absences locales (p.4), la notion d'effectif de l'organisme : « L'effectif de l'organisme correspond à l'effectif de l'entreprise qui figure sur la fiche récapitulative de l'élection transmise à l'issue des dernières élections à l'inspection du travail [...] ».

C'est la raison pour laquelle il convient de prendre la totalité de l'effectif de l'organisme sans distinguer selon les collèges.

20) Comment calculer l'effectif d'un organisme qui a des établissements distincts ?

Conformément au chapitre 3 - fiche 2 du Guide d'application de l'accord (cf question 13) et à la notice d'utilisation des outils de suivi, « L'effectif de l'organisme correspond à l'effectif de l'entreprise qui figure sur la fiche récapitulative de l'élection transmise à l'issue des dernières élections à l'inspection du travail. En présence d'établissements distincts l'effectif pris en compte reste celui de l'organisme, et non celui des établissements. Les heures destinées à permettre au syndicat de fonctionner sont, en effet, attribuées de façon globale au niveau de l'organisme, et non pas à celui de l'établissement ».

Il convient donc de prendre la totalité de l'effectif sans distinguer selon les établissements.

III) La gestion du contrat de travail

<p>29) Comment s'apprécie le quota de 25 % qui permet de connaître les personnes pouvant bénéficier d'un entretien en début de mandat (article 13) ?</p>	<p>Dans la mesure où l'entretien prévu à l'article 13 se déroule préalablement ou au tout début du mandat, le temps exact qui sera dévolu à une activité syndicale est à cet instant encore inconnu.</p> <p>Il convient donc davantage de procéder à une estimation approximative de ce temps plutôt qu'à un calcul précis.</p> <p>Les variations du volume d'heures d'activité syndicale subies ensuite en cours de mandat n'auront aucune incidence puisque l'entretien se sera déjà déroulé au début du mandat.</p>
<p>30) Quelle est la définition du temps d'activité syndical visé à l'article 13 ?</p>	<p>Il convient d'entendre par l'expression « <i>temps d'activité syndicale</i> » toute période d'activité syndicale : délégation syndicale, représentation syndicale auprès d'une institution représentative du personnel, temps consacré à l'exercice d'une activité syndicale au plan national et au plan local (...).</p> <p>Le temps comprend les éventuels crédits d'heures et temps de réunion à l'initiative de l'employeur.</p> <p>Dans la mesure où il peut s'avérer difficile de déterminer avec précision pour un salarié disposant à la fois d'un mandat syndical et d'un mandat d'élu la part de temps qui sera dévolue à chacun, rien ne s'oppose à ce que pour apprécier la condition de seuil de 25 %, le temps consacré au mandat d'élu s'ajoute à celui consacré au mandat syndical.</p>

