



Février / N°139

## COMMENT EVALUER

### LA REPRESENTATIVITE DANS LES ENTREPRISES COMPTANT PLUSIEURS ETABLISSEMENTS ?

La Cour de cassation a rappelé dans un arrêt en date du 17 janvier dernier que **pour être reconnu représentatif au niveau de l'entreprise** et désigner un délégué syndical central, **un syndicat n'a pas besoin de présenter des candidats dans tous les établissements**. En effet, un syndicat peut très bien faire l'impasse sur certains établissements à condition qu'il remplisse, à l'échelle de l'entreprise, le critère d'audience de 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Une circulaire de la Direction générale du travail<sup>1</sup> précisait déjà les règles applicables en matière de représentativité syndicale dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts et dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement.

D'une part, pour évaluer la représentativité d'une organisation syndicale au niveau d'un établissement, il convient de se référer aux résultats des élections des comités d'établissement.

D'autre part, **pour évaluer la représentativité d'une organisation syndicale d'une entreprise**, par exemple pour désigner un délégué syndical central, **il faut additionner l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le score obtenu par établissement** (notamment si le score est inférieur à 10%).

Dans l'affaire en cause, un syndicat d'une entreprise comptant plusieurs établissements obtient un score global de 11,51 % aux élections professionnelles. Il désigne donc un délégué syndical

central, conformément à l'article L. 2123-5 du Code du travail.

La direction va cependant contester en justice cette désignation, au motif que le syndicat n'a pas franchi le seuil des 10 % de représentativité dans deux établissements (avec un score de 9,79% dans l'un et une absence de candidat dans l'autre).

Ce raisonnement va être censuré par la Cour de cassation qui rappelle que c'est bien le score global de 11,51% qu'il faut retenir pour apprécier la représentativité du syndicat au niveau de l'entreprise : ***la représentativité d'une union de syndicats pour la désignation d'un représentant syndical au comité central d'entreprise doit s'apprécier par rapport à l'ensemble du personnel de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que cette union soit représentative dans tous les établissements de l'entreprise.***

Le syndicat était donc en droit de désigner un délégué syndical central. Rappelons à ce sujet que **le Code du travail incite les organisations syndicales à désigner en tant que délégué syndical central un salarié distinct de celui désigné comme délégué syndical d'établissement.**

En effet, dans les entreprises de moins de 2.000 salariés, lorsqu'un délégué syndical d'établissement est également désigné délégué syndical central, il ne bénéficie pas d'un crédit d'heure distinct ni même majoré pour l'exercice de ces deux fonctions. Il cumule donc deux mandats mais son crédit d'heures n'est pas augmenté.

Dans les entreprises de 2.000 salariés ou plus, si le délégué syndical d'établissement est désigné délégué syndical central et cumule donc les deux mandats, le crédit d'heures dont il dispose est de 24 heures par mois maximum pour ces deux mandats (permettant par exemple de passer de

<sup>1</sup> Circ. DGT n°20, 13 nov. 2008

18 heures de délégation au titre de délégué syndical d'établissement à 24 heures en cas de cumul).

A l'inverse, en cas de délégué syndical distinct, celui-ci bénéficie d'un crédit d'heures de 24 heures par mois pour l'exercice de ce seul mandat.

La **CFTC Cadres** vous conseille donc, de désigner un délégué syndical central qui n'est pas par ailleurs délégué syndical d'établissement afin de maximiser le crédit d'heures disponible et donc la présence de la CFTC sur le terrain.

*Soc. 17 janvier 2018 n° 16-26965*

## UNE ENTREPRISE CONDAMNÉE POUR SON « MANAGEMENT PAR LA PEUR »

La Cour de cassation a rendu une série de sept arrêts à propos de plusieurs salariés d'un supermarché qui avaient démissionné suite à des méthodes de management visant à les pousser à bout.

Les témoignages des salariés ainsi qu'un rapport de l'inspection du travail ont en effet révélé qu'**avait été institué dans l'entreprise un mode de management par la peur** allant jusqu'au « mobbing », c'est-à-dire une forme de harcèlement collectif<sup>2</sup>, concerté contre une personne afin de la mettre à l'écart et la pousser à quitter l'entreprise. Concrètement, ce « mobbing » se matérialisait par de l'irrespect, des pressions psychologiques, de l'hyper-surveillance, l'incitation à la délation, des réprimandes vexatoires en public ou en privé et d'autres situations d'isolement. Tel était le quotidien de ces salariés dont certains se sont vus déclarés - en urgence - en inaptitude totale par le médecin du travail.

L'employeur a été condamné par la Cour d'appel de Poitiers à verser à chacune des sept victimes entre 2000 et 6000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux. Tout employeur est en effet débiteur envers ses salariés

d'une obligation de prévention des risques professionnels, l'obligeant à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Cela peut consister en des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation spécifique et de moyens adaptés.

Pour contester sa condamnation, l'employeur arguait qu'aucun fait de harcèlement moral n'avait été établi puisqu'il avait été relaxé de ce chef d'accusation lors du procès pénal.

Mais la Cour de cassation distingue cette obligation de prévention des risques professionnels de la prohibition du harcèlement moral. Ainsi, il n'est pas nécessaire que le harcèlement moral soit reconnu pour que le non-respect de l'obligation de prévention entraîne une condamnation.

Si le directeur du magasin est, en parallèle, relaxé du chef de harcèlement moral, cela n'empêche donc pas les juges de constater, en s'appuyant sur le rapport de l'inspecteur du travail et les témoignages des salariés, que ***de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induite par un mode de management part la peur***. En attestent d'ailleurs la vague de démission notamment de la part des salariés les plus anciens ainsi que des états dépressifs chez plusieurs salariés allant, pour certains, jusqu'aux pensées suicidaires.

Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise étaient donc clairement caractérisés.

*Soc. 6 décembre 2017 n°16-10885 ; n°16-10886 ; n°16-10887 ; n°16-10888 ; n°16-10889 ; n°16-10890 ; n°16-10891*

---

« La lettre des cadres » n°139 - Imprimée par la CFTC Cadres  
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX  
Courriel : [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr) CPPAP n° 1007 S 06214  
Directeur de la publication : Brigitte de Château-Thierry.  
Rédacteurs concepteurs : Thomas Panouillé

<sup>2</sup> Ce phénomène est identifié depuis récemment et la Cour de cassation, avec cet arrêt, y fait une référence explicite