

VIE ET CRÉATION DU SYNDICAT

Les règles juridiques relatives à la création et à la
vie du syndicat

Les modèles de documents (statuts,
composition du bureau, courrier de
dépôts en Mairie)

Vos questions / Les réponses du
service juridique de la FGTA-FO

#73

Avec Côté santé, suivez vos remboursements santé en un clin d'œil

Pas toujours facile de voir clair dans vos dépenses de santé !

Entre la Sécurité sociale, la mutuelle et votre reste à charge, le suivi de vos remboursements peut parfois être compliqué. Retrouvez en une seule et même application toutes ces informations.

Vous pouvez même ajouter les membres de votre famille pour suivre votre budget santé global.

N'attendez pas !

Téléchargez gratuitement Côté santé sur :



SOMMAIRE

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| PARTIE 1 : VIE ET CRÉATION DU SYNDICAT | 4 |
| I/ Qu'est-ce qu'un syndicat ?..... | 4 |
| II/ La liberté syndicale et sa protection | 5 |
| III/ La représentativité syndicale du syndicat | 8 |
| IV/ Vie du syndicat | 13 |
| PARTIE 2 : MODÈLES DE DOCUMENTS | 19 |
| 1. Statuts de syndicat | 20 |
| 2. Composition du bureau | 24 |
| 3. Courrier de dépôt en Mairie | 25 |
| PARTIE 3 : QUESTIONS/RÉPONSES | 27 |



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

L'AUTONOMIE DU SALARIÉ ET DE SA FAMILLE FACE AUX SITUATIONS DE LA VIE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Partie 1

Vie et création du syndicat

Préambule

La FGTA-FO regroupe les syndicats FO du secteur privé dans les domaines de l'artisanat alimentaire, l'agriculture, l'agroalimentaire, la grande distribution, l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, la coiffure et l'esthétique.

I/ Qu'est-ce qu'un syndicat ?

A- Définition et objet d'un syndicat

- Le syndicat est défini à l'article L.2131-2 du Code du travail.

Un syndicat ou associations professionnels de personnes, regroupe des personnes exerçant la même profession, des métiers similaires [...] et peuvent se constituer librement.

L'article L.2141-2 du Code du travail ajoute que les personnes qui ont cessé d'exercer leur activité professionnelle peuvent adhérer ou continuer d'être dans le syndicat professionnel de leur choix.

Le syndicat exprime également une solidarité professionnelle : il faut donc détenir des intérêts communs.

- Le législateur vient définir l'objet du syndicat dans son article L. 2131-1 du Code du travail.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la **défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leur statut.**

Cela montre que le syndicat ne se limite pas à la défense des intérêts de ses membres/adhérents. Le syndicat représente les membres d'une profession et représente ainsi toute la profession visée par ses statuts.

Tous les salariés bénéficient des avantages conventionnels obtenus lors des différentes négociations par les syndicats.

Un syndicat peut également agir en justice pour la défense de l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

B- La différence entre une section syndicale et un syndicat

La section syndicale est constituée par les salariés de l'entreprise adhérant à un même syndicat, (C. trav., art. L. 2142-1)

Il n'y a pas de condition de seuil d'effectif dans l'entreprise ou dans l'établissement pour qu'un syndicat puisse décider d'y constituer une section syndicale. (Cass. soc., 23 sept. 1992, n° 89-21.050, n° 3062 P : Bull. civ. V, n° 476)

Toutefois, pour qu'une section syndicale soit constituée, il est nécessaire qu'il y est au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement. (C. trav., art. L. 2142-1 ; Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 09-60.011, n° 1829 FS - P + B + R + I)

La section syndicale ne dispose pas de la personnalité juridique contrairement au syndicat. **Elle n'est qu'une émanation de celui-ci dans une entreprise ou dans un établissement.**

La section syndicale ne peut donc pas être condamnée, ou agir en justice.

Elle ne peut pas, par elle-même, désigner un délégué syndical ou encore présenter une liste de candidats aux élections professionnelles, contrairement à un syndicat.

Elle peut toutefois, du fait des statuts du syndicat auquel elle appartient se voir confier un pouvoir de proposition concernant ses adhérents ou même de proposer l'exclusion d'un adhérent. (Cass. soc., 31 janv. 2007, n° 05-10.538)

C- La différence entre un syndicat national et un syndicat d'entreprise

Un syndicat national dispose d'un champ de compétence plus large qu'un syndicat d'entreprise.

En effet, un syndicat national représente les intérêts des salariés au niveau national.

Un syndicat d'entreprise va quant à lui représenter les intérêts des salariés dans le champ territorial défini par ses statuts et limité à l'entreprise.

II/ La liberté syndicale et sa protection

A- La liberté syndicale

La liberté syndicale est un principe fondamental.

Ainsi les syndicats peuvent librement se constituer et les salariés sont libres de se syndiquer ou non.

- Concernant la « **liberté des syndicats** » :

Le syndicat est indépendant et ne doit subir, ni la pression d'un Etat, ni d'un employeur.

L'Employeur peut être tenté de régir un syndicat pour le transformer en instrument de syndicat de coopération. Ce comportement est prohibé. L'employeur doit rester neutre à l'égard des syndicats, il ne peut ni le défavoriser, ni le favoriser.

L'article L.2141-7 du Code du travail proclame cette obligation de neutralité. Ainsi, « *il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale* ».

Cette liberté des syndicats permet de garantir l'efficacité de leur mission.

- Concernant la « **liberté des salariées de se syndiquer** » :

Cette liberté est consacrée dans plusieurs textes légaux, constitutionnel et européen.

• « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de*

son choix ». (Alinéa 6 du préambule de la constitution de 1946)

- « *Tout salariés quel que soit son âge, son sexe, sa religion... peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix* ». (Article L.2141-1 du Code du travail)
- « *Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association à tous les niveaux, notamment dans les domaines politique, syndical et civique, ce qui implique le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y affilier pour la défense de ses intérêts* ». (Article 11 de la convention européenne des droits de l'homme et du citoyen et article 12 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne)

Le bénéfice de cette liberté n'est pas conditionné à une durée d'activité antérieure minimum. (C. trav., art. L. 2141-2)

B- Liberté de ne pas adhérer ou de démissionner

Cette liberté d'adhérer au syndicat de son choix s'articule également par la liberté de ne pas adhérer à un syndicat ou de se retirer du syndicat auquel on appartient.

Ainsi, l'adhérent peut démissionner du syndicat à tout instant, et ce même s'il existe une clause contraire dans les statuts. (C. trav., art. L. 2141-3 ; Cass. Soc., 23 juin 1988, n° 87-11.695)

Le syndicat aura toutefois le droit de réclamer « la cotisation correspondant aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion ». (C. trav., art. L. 2141-3)

De plus, **un syndicat peut exclure un adhérent** qui ne souhaite, lui, pas retirer son adhésion à ce syndicat. Cette hypothèse de radiation doit être statutairement prévue. Cette radiation devra cependant être **justifiée, proportionnée et respecter les modalités prévues dans les statuts du syndicat.**

C- La protection de la liberté syndicale

1/ L'interdiction des discriminations syndicales :

Il s'est avéré nécessaire de protéger les personnes qui adhéraient à un syndicat.

Il a été ainsi mis en place un **principe d'interdiction des discriminations syndicales :**

- Selon l'article L.1132-1 du Code du travail : « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte* »
« *en raison de ses activités syndicales* ».

- L'article L.2141-5 du Code du travail dispose lui, qu'est : « *interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter sa décision, notamment en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail* »

La protection est large sur les actes visés par ces articles du Code du travail, la liste n'étant pas limitative.

2/ Les personnes protégées :

Les personnes protégées par ces mesures sont les salariés ayant une activité syndicale (les militants), et ceux appartenant à un syndicat (les syndiqués).

3/ Procédure et conséquences en cas de discrimination :

En cas de suspicion de discrimination en raison des activités syndicales, une procédure afin de faire reconnaître cette discrimination peut être engagée devant le Conseil des Prud'hommes. Dans cette hypothèse de contentieux, la charge de la preuve sera partagée. (Article L.1134-1 code du travail)

En effet, le salarié devra tout d'abord rapporter la preuve d'éléments de faits qui laissent supposer cette discrimination à son encontre, l'employeur devra ensuite justifier la différence de traitement qu'il a opéré entre ce salarié et un autre de ses salariés placés dans une situation similaire par un motif étranger à toute discrimination.

Il doit ainsi rapporter la preuve que sa mesure jugée par le salarié discriminatoire est légitime.

- ▶ Un salarié souhaitant l'annulation d'un licenciement jugé discriminatoire devant les tribunaux pourra :
 - se voir réintégré à son poste et
 - pourra prétendre au remboursement des salaires qu'ils auraient dû normalement percevoir sans cette rupture jugée abusive de son contrat de travail.

L'application du **barème macron limitant les indemnités de rupture en cas de contentieux n'est pas applicable en matière de discrimination.** Ainsi, le salarié qui ne souhaite pas être réintégré dans ses précédentes fonctions pourra bénéficier de dommages et intérêts à hauteur du préjudice qu'il aura subi. Préjudice qu'il devra toutefois démontrer.

- ▶ Prononcer une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié syndiqué, qui ne détient pas forcément de mandat syndical peut entraîner différentes sanctions, notamment pénales et civiles :
 - L'article L.2146-2 du Code du travail sanctionne le fait de méconnaître les dispositions relatives à la discrimination syndicale.
 - Les articles 225-1 et 225-2 du code pénal disposent que le fait de subordonner une offre d'emploi ; une demande de stage, ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur les activités syndicales est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende.

Attention : un statut protecteur supplémentaire est octroyé en matière de licenciement à ceux qui détiennent un mandat syndical (le simple fait d'adhérer à un syndicat n'octroie pas un statut protecteur au salarié). (Article L.2411-1 du code du travail). En effet, l'employeur n'a pas à connaître le nom des salariés adhérents à un syndicat.

En effet, le licenciement pour un salarié détenant un mandat syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspection du travail.

Demande devant être effectuée par l'employeur en amont du prononcé de la sanction.

De plus, la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (art.4 à 6) dite « Loi Rebsamen » prévoit plusieurs dispositifs afin d'éviter que les salariés syndiqués, mais surtout ceux détenant un mandat syndical ne soient pénalisés dans leur carrière professionnelle.

Ainsi, il est maintenant légalement prévu :

- **un droit à une progression salariale.** Ces salariés investis d'un mandat syndical bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égal sur l'ensemble de la durée de leur mandat aux augmentations générale et à la mouvance des augmentations individuelles, perçu pendant cette période par les personnes de la même catégorie professionnelle, et du même niveau d'ancienneté qu'eux.
- un droit à un entretien individuel au début et à la fin de leur mandat.
- à une valorisation de leur parcours professionnel. En effet, l'exercice d'un mandat syndical génère des

compétences supplémentaires, il convient donc qu'elles soient prise en compte dans l'hypothèse où celles-ci sont utilisées dans l'exécution d'une prestation de travail au service de l'employeur ou encore dans leur carrière professionnelle.

III/ La représentativité syndicale du syndicat

Afin de déterminer l'importance dans la représentation des intérêts des salariés, il convient de vérifier sa représentativité.

A- Les 7 critères d'appréciation de la représentativité syndicale

L'article L. 2121-1 du Code du travail prévoit **7 critères d'appréciation de la représentativité syndicale** :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance
3. La transparence financière
4. L'ancienneté minimale de deux ans
5. L'audience
6. L'influence
7. Les effectifs d'adhérents et de cotisations

Il faut remplir les 7 critères édictées précédemment pour être représentatif pendant toute la durée du cycle électoral. **Ces critères sont cumulatifs.**

Il y a deux types de critères :

➔ Les critères autonomes et permanents :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière

Ils doivent être satisfait de manière autonome et permanente. Ces critères peuvent être remis en cause à n'importe quel moment (lors d'un contentieux)

➔ Les critères avec une appréciation globale :

- L'influence.
- L'effectif des adhérents et des cotisations.
- L'ancienneté (de minimum 2 ans).
- L'audience (si au moins égal à 10%) aux élections professionnelles.

Ils doivent faire l'objet d'une appréciation globale, c'est-à-dire qu'ils doivent être remplis pour toute la durée du cycle électoral.

Il n'y a **pas de vérification préalable de la représentativité au niveau de l'entreprise, de**

l'établissement ou du groupe. C'est uniquement en cas de contentieux/contestation, que le juge vérifie si tous les critères sont satisfaits. A titre d'exemple : lors d'un contentieux sur l'élection, ou sur la désignation.

Au niveau national, inter professionnel ou au niveau de la branche cela est différent, la reconnaissance de la représentativité s'effectue par le ministre chargé du travail après avis du haut conseil du dialogue social qui arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentative par branche, et au niveau national et inter professionnel.

1. Le respect des valeurs républicaines

En pratique, pour remplir ce critère, il convient d'examiner **l'action concrète du syndicat**. En ce sens, il conviendra de rechercher si le syndicat poursuit un objet licite qui n'est pas contraire aux valeurs républicaines. (Cass. soc., 9 sept. 2016, n° 16-20.605, n° 1752 FS - P + B ; Cass. soc., 12 déc. 2016, n° 16-25.793, n° 2391 FS - P + B + I)

Les tribunaux jugent que « *c'est à celui qui conteste la représentativité d'un syndicat de prouver que celui-ci ne respecte pas les valeurs républicaines* » (Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 10-60.130, n° 1955 FS - P + B)

Ce critère est donc présumé rempli. Toutefois, il s'agit d'une **présomption simple, ainsi, celui qui conteste le respect des valeurs républicaines d'un syndicat doit en rapporter la preuve.**

2. L'indépendance

En lien avec l'objet du syndicat précédemment évoqué, un syndicat qui n'est pas indépendant, qui subit une pression de l'Etat, de l'employeur ou d'un parti politique, est un syndicat qui ne pourra pas défendre efficacement les intérêts de la profession et donc des salariés indirectement. (Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 89-61.346, n° 3772 P)

Il s'agit d'une indépendance **financière et idéologique par rapport à l'employeur, à l'Etat et au parti politique.**

Comme pour le critère du respect des valeurs républicaines, celui-ci est **présumé** rempli. Ainsi, celui qui invoque un défaut d'indépendance doit le prouver.

3. La transparence financière

La transparence financière est assurée par des comptes certifiés annuellement et établis **suivant des modalités adaptées** aux différents niveaux des organisations syndicales (Confédération, Fédération, UD, Syndicats, ...).

Ces organisations syndicales, qui doivent tenir des comptes et les publier doivent être en mesure de justifier des origines de leur financement.

Toutefois, les documents comptables dont la loi impose la production ne constituent que des éléments de preuve de la transparence financière du syndicat. Ils peuvent être suppléés par d'autres documents que le juge doit examiner. (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 11-13.748, n° 656 FS - P + B + R)

Si les comptes du syndicat ne sont pas régulièrement publiés au jour de la désignation d'un représentant syndical, ceci ne signifie pas obligatoirement que la transparence financière n'est pas assurée. Si le syndicat apporte des éléments supplémentaires prouvant notamment sa diligence aux regards de la publication des comptes des années précédentes, le critère de transparence est respecté. (Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-19.732, n° 1509 FS - P + B)

En revanche, lorsque les comptes n'ont pas été approuvés par l'organe statutaire compétent pour le faire, le critère de transparence financière n'est pas satisfait, même si les comptes ont été publiés. (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-24.814, n° 18-24.817). Il convient une nouvelle fois de se conformer aux modalités prévues par les statuts du syndicat.

4. L'ancienneté

Pour satisfaire à ce critère le syndicat doit avoir au minimum 2 ans d'ancienneté à compter du dépôt des statuts à la mairie. (C. trav., art. L. 2121-1)

Pour les tribunaux, la **modification des statuts par le syndicat ne fait pas perdre au syndicat le bénéfice de l'ancienneté** qu'il a **acquise depuis sa création**, c'est-à-dire depuis le dépôt des statuts d'origine en mairie. (Cass. soc., 3 mars 2010, n° 09-60.283, n° 435 FS - P + B + R)

5. Audience

La mise en œuvre de ce critère s'effectue au moment des élections professionnelles. (C. trav., art. L. 2122-1).

En effet, **lors des élections au CSE qui ont lieu tous les 4 ans** quand les salariés votent, ils le font pour une étiquette syndicale et non seulement pour une personne qui veulent voir au sein du CSE.

Comme la mesure de l'audience s'établit tous les 4 ans, la représentativité du syndicat sera remise en cause à chaque élection professionnelle, tous les 4 ans.

Pour satisfaire à ce critère de l'audience, **c'est le nombre de suffrage exprimé pour la liste syndicale au premier tour des dernières élections** des titulaires au CSE, **quel que soit le nombre de votant** qui va compter (article L.2122-1 du Code du travail).

Les juges font abstraction des ratures de nom en cas de contentieux sur le niveau de l'audience.

Lors de ce 1^{er} tour qui devra toujours être dépouillé même dans l'hypothèse d'un 2nd tour, seuls les syndicats (représentatifs ou quasi-représentatif) peuvent présenter des listes.

Le niveau d'appréciation de l'audience s'établit selon le principe de concordance, en ce sens, il devra y avoir une concordance entre le périmètre de mesure de l'audience et le périmètre pour lequel la représentativité est demandée.

A titre d'exemple : si le syndicat veut désigner un délégué syndical dans l'entreprise il faut ainsi mesurer l'audience au niveau de l'entreprise.

De même, pour désigner un délégué d'établissement, son audience sera mesurée au niveau de l'établissement.

Pour savoir à quel niveau mesurer l'audience il faut savoir à quel niveau, le syndicat souhaite exercer ses prérogatives.

Concernant le résultat nécessaire pour satisfaire au critère de l'audience :

➔ Au niveau de l'entreprise : dans l'hypothèse où le syndicat veut désigner un délégué syndical au niveau de l'entreprise, ou négocier un accord d'entreprise il doit recueillir **un minimum fixé à 10% des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise** (article L.2122-1 du Code du travail).

Ce seuil d'audience de 10% est une **règle d'ordre public absolu. Ainsi, on ne pourra pas y déroger par accord ou encore par décision unilatérale.** (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406, n° 1174 FS - P + B + R).

Dans l'hypothèse où une entreprise est divisée en plusieurs établissements, le syndicat peut désigner un délégué syndical d'établissement dans les établissements où il est représenté ainsi qu'un délégué syndical central au niveau de l'entreprise.

Afin de vérifier si le syndicat est représentatif au niveau de l'établissement le syndicat doit obtenir 10% des suffrages valablement exprimés au niveau de l'établissement.

Il convient d'être prudent sur un point, il ne suffit pas d'être représentatif au niveau de l'entreprise pour l'être au niveau de l'établissement.

Le périmètre d'appréciation de l'audience est donc lui-même d'ordre public absolu.

Afin de désigner un délégué syndical central, l'audience est calculée au niveau de l'entreprise quand celle-ci est divisée en plusieurs établissements.

Les suffrages des élections de chaque établissement ont vocation à être comptabilisé pour déterminer l'audience du syndicat au niveau global de l'entreprise. On additionne tous les scores et on établit une moyenne.

Il convient donc d'attendre la fin du cycle électoral pour calculer l'audience au niveau de l'entreprise. Il en est de même pour un groupe (il conviendra de faire une moyenne des résultats dans les différentes entreprises).

→ **Au niveau de la branche** : deux conditions doivent être remplies pour satisfaire au critère de l'audience.

- Le syndicat doit recueillir **au moins 8% des suffrages exprimés au niveau de la branche** (Article L.2122-5 du Code du travail).

- Les organisations syndicales doivent également disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. Donc les 8% ne peuvent être atteints uniquement par succès de telle ou telle région.

Dans cette hypothèse, il convient de tenir compte des scrutins régionaux pour les salariés des très petites entreprises.

Le ministre chargé du travail doit arrêter la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle.

→ **Au niveau national et interprofessionnelle** : un score de 8% est également exigé pour satisfaire au critère **mais il faut également une reconnaissance préalable de représentativité dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.**

Les résultats obtenus branche par branche, sont additionnés une fois tous les 4 ans au niveau national. La liste des organisations *interprofessionnelles* sera aussi fixée par arrêté.

Pour le calcul des 8% il faudra tenir compte des scrutins régionaux des très petites entreprises « TPE ».

→ **L'audience pour les syndicats catégoriel et inter-catégoriel** :

En principe, il y a deux collèges dans une entreprise :

- les ouvriers et employés
- les cadres, ingénieurs et agents de maîtrise.

Pour une meilleure représentativité, les salariés sont repartis au sein des différents collèges, et les électeurs et nombres de sièges à pourvoir sont également répartis entre ceux-ci. Le scrutin s'établit donc par collège.

Pour les **syndicats catégoriels, dont la représentation d'une seule catégorie professionnelle est**

prévue dans ses statuts et qui représente donc qu'une catégorie de salarié appartenant à un seul et même collège, par exemple, seulement les cadres, la règle de calcul de l'audience change. (Article L. 2122-2 du Code du travail)

Ce syndicat catégoriel va présenter une liste de candidat que dans le collège qu'il a vocation à défendre. Ainsi en déposant qu'une seule liste dans un des collèges, il devra obtenir le score de 10% seulement dans celui-ci au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE afin de satisfaire au critère de l'audience. (Article L.2122-2 du Code du travail)

Au contraire, le syndicat inter-catégoriel, qui a vocation lui vocation à défendre et représenter tous les salariés d'une profession, quel que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent (collèges 1 et 2). Afin d'établir une représentation dans tous les collèges, il **présentera une liste de candidat dans chaque collège.**

Pour calculer l'audience, ce syndicat inter-catégoriel devra obtenir 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, tout collège confondu (en effectuant une moyenne), peu importe que le syndicat ne soit pas représenté dans tous les collèges et peu importe qu'il obtienne un faible score dans un des collèges.

6. Critère de l'influence

Ce critère de l'influence est prioritairement caractérisé par l'activité et l'expérience.

L'influence **s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat et témoigne de l'effectivité de la position syndicale.**

L'influence est établie par le contenu des activités des syndicats, par un faisceau d'indices qui est tiré d'éléments de faits précis pour établir si son influence est **effective.**

A titre d'exemple : la distribution de tracts (Cass. soc., 13 juin 2001, n° 00-60.118), la participation à un conflit collectif et à la signature d'un accord (Cass. soc., 29 mai 1991, n° 90-60.383).

Ainsi, le syndicat, par ses activités, doit être capable de représenter les intérêts de la profession des salariés qu'il défend.

Les travaux parlementaires indiquent que l'expérience se prouve au travers de l'activité passée du syndicat ou de celle personnelle de ses dirigeants, ou indirectement au travers de l'accroissement rapide du nombre d'adhérents pour les nouveaux syndicats.

Afin « **d'apprécier l'influence d'un syndicat, le juge doit prendre en considération l'ensemble de ses actions y compris celles qu'il a mené alors qu'il était affilié à une confédération syndicale dont il s'est par la suite désaffilié** » (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-26.545, n° 1851 FS - P + B + R)

7. Effectifs d'adhérents et cotisations

Il faut un certain nombre d'adhérents et par conséquent un certain montant de cotisation pour accéder à la représentativité. (Article L. 2121-1 du Code du travail)

Les effectifs doivent être suffisamment nombreux pour permettre de penser que le syndicat représente réellement les intérêts de l'ensemble des salariés. Cependant, cette notion n'est pas légalement encadrée avec précision.

En effet, est représentatif un syndicat dont la faiblesse des effectifs, qui s'expliquait par le grand nombre de syndicats au sein de l'établissement, était compensée par l'ancienneté, les cotisations, l'action et le dynamisme de ce syndicat. (Cass. soc., 16 déc. 1998, n° 97-60.566)

Il a également été jugé que malgré la faiblesse de ses effectifs, un syndicat est représentatif dès lors que cette faiblesse est compensée par son activité, son audience, son expérience et son indépendance. (Cass. soc., 2 nov. 1993, n° 92-60.57)

Sans ressource, le syndicat ne peut pas être indépendant et peut difficilement agir au sein de l'entreprise et donc exercer son influence. Le montant nécessaire et suffisant de ces cotisations n'est pas légalement encadré avec précisions.

Un syndicat dont aucun des adhérents n'a réglé sa cotisation et dont l'activité au sein de l'établissement est inexistante ne peut être considéré comme représentatif. (Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 96-60.353)

B- Conséquences de la non-représentativité

La non-représentativité d'un syndicat entraîne des conséquences importantes.

- En effet, seules les organisations représentatives peuvent négocier et signer des accords collectifs. (Article L. 2231-1 du code du travail)

- Un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement pourra également déposer un préavis de grève en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Ainsi, en cas de non-représentativité, le syndicat ne pourra ni négocier d'accords collectifs, ni faire opposition à un accord ou encore désigner un délégué syndical.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un syndicat non représentatif, qui constitue une section syndicale, peut cependant désigner un représentant de la section syndicale « RSS » disposant d'un crédit d'heures de délégation.

Toutefois, il a été jugé que « *les dispositions d'une convention collective visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale, auquel cas, ces dispositions porteront atteinte au principe d'égalité de traitement* ». (Cass. Soc., 21 septembre 2011, n°10-19017 et n° 10-23247).

IV/ Vie du syndicat

A- Constitution du syndicat

- Il y a une **liberté de création du syndicat**.

L'Etat n'intervient pas dans sa constitution.

Les syndicats professionnels peuvent librement se constituer dans toutes les entreprises quelles que soient leurs activités et leur formes juridiques. (Article L.2111-1 du Code du travail)

- Toutefois, les adhérents d'un syndicat doivent exercer des professions identiques, similaires ou connexes.

A titre d'exemple, la FGTA-FO regroupe les syndicats FO du secteur privé dans les domaines de l'artisanat alimentaire, l'agriculture, l'agroalimentaire, la grande distribution, l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, la coiffure et l'esthétique.

De plus, « *tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 2131-5 du code du travail, accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat.* » (Article L.2131-4 du Code du travail)

Les conditions pour y accéder sont :

- Il doit être un membre français de ce syndicat professionnel et donc y exercer la profession qu'il représente.
- Il doit jouir de ses droits civiques
- et n'être l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. (Article L.2131-5 du Code du travail)

« *Sous les mêmes conditions, tout ressortissant étranger âgé de dix-huit ans accomplis adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat* ».

- Pour se constituer le syndicat **doit rédiger des statuts** (cf. modèle de statuts en annexe 2).

Les statuts d'un syndicat professionnel doivent être écrits et déposés en double exemplaire à la mairie de la localité où le syndicat est établi. Il s'agit de la seule formalité nécessaire à la constitution du syndicat.

Les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction du syndicat doivent être déposés en même temps que les statuts (composition du Bureau ou du Conseil syndical).

Le maire communiquera les statuts déposés au procureur de la république pour que celui-ci vérifie les conditions requises. (C. trav., art. R. 2131-1)

Le contenu des statuts est libre, sous réserve de dispositions contraires aux prescriptions légales et à l'ordre public.

Généralement, il apparaît dans ceux-ci les clauses suivantes :

- son objet ;
- son siège ;
- sa compétence professionnelle et territoriale ;
- son organisation interne ;
- ses règles de fonctionnement ;
- la modification de ses statuts ;
- les conditions de sa dissolution.

Il convient de savoir que plusieurs syndicats peuvent se constituer dans la même branche (le même secteur professionnel) ou la même entreprise, quel que soit l'effectif de ce syndicat.

Le syndicat accède également à la personnalité morale à compter du jour où la formalité du dépôt des statuts a été accomplie. (Cass. soc., 7 mai 1987, n° 86-60.366) La personnalité morale lui permet d'être directement titulaire de droits et obligations.

En cas de défaut de dépôt, ce syndicat n'a pas d'existence légale aux yeux des juges. Il est privé de la personnalité civile, et donc de sa capacité à agir en justice. (Cass. soc. 19 mai 2004, n° 03-60131 ; Cass.

soc. 21 janv. 1988, n° 86-16191). C'est pourquoi il est demandé de fournir les statuts ainsi qu'un mandat de représentation aux avocats représentant les syndicats. Ils justifient ainsi du pouvoir d'agir au nom du syndicat.

Les dirigeants de syndicats ou d'unions de syndicats qui n'auraient pas déposé les statuts s'exposent à l'amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe et toute fausse déclaration relative aux statuts, aux noms et qualités de ses dirigeants est punie d'une peine de 3.750 euros d'amende. (Article L. 2136-1 du Code du travail)

Toute modification des statuts ou changement des dirigeants, décidée lors des congrès ou des assemblées générales, donne lieu à un nouveau dépôt à la mairie des statuts. (Articles L. 2131-3 et R. 2131-1 du Code du travail)

B- Fonctionnement du syndicat

Il y a une **liberté d'organisation et de fonctionnement du syndicat**. Ce sont les statuts qui constituent la loi du syndicat et les syndicats déterminent les statuts en toute indépendance.

Les syndicats peuvent librement se regrouper entre eux par le jeu de l'affiliation.

- Un regroupement au niveau local peut ainsi avoir lieu : les syndicats dit primaires se regroupent en **union à caractère interprofessionnel (UD)**.

Cette union regroupe des syndicats, pas des salariés. Les salariés adhèrent au syndicat, qui lui adhère à l'Union à caractère professionnel.

Il peut y avoir un regroupement au niveau professionnel **en fédération de branche**. Ce sont les syndicats de différentes régions qui représentent la même profession qui peuvent se regrouper en fédération (ex : agriculture, alimentaire). Ici le critère n'est pas géographique mais professionnel.

La fédération peut disposer d'un rôle d'impulsion pour porter les revendications au niveau de la branche. Le syndicat s'engage à suivre cette revendication.

- Un regroupement au niveau national peut également avoir lieu : **les syndicats peuvent s'affilier à une confédération**. Elle regroupe les unions départementales et les fédérations professionnelles. Cela permet d'unifier les actions syndicales sur certains dossiers (ex. les retraites).

La FGTA-FO est affiliée à la confédération générale du travail Force Ouvrière afin d'unifier nos actions syndicales.

En raison de cette orientation stratégique ce rattachement est important.

En pratique, il convient de mettre en place des organes chargés de la gestion et du fonctionnement d'un syndicat. Il s'agira en pratique du conseil syndical et de son bureau et ces derniers seront en pratique contrôlés par l'assemblée dite générale.

1. Le Conseil syndical ou conseil d'administration

Le conseil d'administration (CA), souvent désigné sous le nom de commission exécutive ou de conseil syndical ou encore Bureau, est l'organe d'exécution du syndicat.

Sa compétence est fixée par les statuts.

Il décide de certaines actions (participation à un congrès, soutien des mouvements de grève), représente le syndicat devant les tribunaux ainsi qu'auprès des pouvoirs publics et de toutes les organisations professionnelles.

Il pourvoit également à l'administration générale du syndicat dont il gère les biens.

Le CA convoque les assemblées générales du syndicat et en fixe l'ordre du jour.

Il exécute en outre les décisions de ces assemblées (les résolutions).

2. Le Bureau

Le bureau est l'organe permanent du syndicat.

Il comprend notamment un secrétaire général, un trésorier, un archiviste (des adjoints sont possibles sur les postes de secrétaire général et de trésorier).

Il effectue l'essentiel des actes d'administration du syndicat sous le contrôle du conseil syndical.

Le Secrétaire général exerce souvent le pouvoir de représentation du syndicat devant les tiers, ou devant les tribunaux.

3. L'Assemblée générale

L'assemblée générale (AG) ou le congrès est l'organe souverain du syndicat.

Sa composition et ses pouvoirs, sont fixés par ses statuts.

L'AG ordinaire se tient une fois par an, parfois tous les deux ans.

Elle contrôle le fonctionnement du syndicat et prend des résolutions. Elle procède à la désignation et, le cas échéant, au renouvellement des membres de la commission exécutive, ou encore à leur révocation. La commission exécutive soumet à l'AG des rapports et des bilans d'activité (le rapport moral et le rapport financier sont obligatoires).

L'AG fixe le montant des cotisations et arrête les comptes annuels. Les AG extraordinaires sont convoquées en général à la demande de la moitié des membres inscrits au syndicat pour se prononcer sur des questions importantes ou urgentes.

Les syndicats importants peuvent avoir des salariés pour l'exécution de tâches administratives, ou bien avoir recours à des conseillers techniques.

4. Le dépôt des comptes

Dans un objectif de transparence financière, **les syndicats doivent établir leurs comptes et les rendre publics.**

Les règles de certification et de publication des comptes sont définies par les articles L. 2135-1 à L. 2135-6 du Code du travail.

Les ressources et les dépenses des syndicats doivent avoir un lien avec l'objet du syndicat **et** doivent être retracés dans des comptes.

Ces comptes doivent être rendus accessibles au public sur le site internet du syndicat ou sur site internet du *Journal Officiel*.

« Lorsque leurs ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret, ils peuvent adopter une présentation simplifiée de leurs comptes avec la possibilité de n'enregistrer leurs créances et leurs dettes qu'à la clôture de l'exercice.

Si leurs ressources annuelles n'excèdent pas un second seuil fixé par décret, ils peuvent tenir un livre enregistrant chronologiquement l'ensemble des mouvements de leur patrimoine. » (Art. L.2135-1 Code du travail)

« Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts. » (Art. L.2135-4 Code du travail)

5. Les moyens du syndicat

Le financement des syndicats peut s'effectuer par différents biais :

➔ **Le financement principal d'un syndicat résulte des cotisations versées par ses adhérents.**

➔ Un accord de droit syndical peut être mis en place comme moyen supplémentaire afin de faire fonctionner le syndicat et développer le dialogue social dans l'entreprise.

C- Dissolution du syndicat

La dissolution du syndicat est une hypothèse envisagée par le code du travail.

Celle-ci peut être volontaire ou advenir dans les conditions prévues par ses statuts ou encore être prononcée par décision de justice (Article L. 2131-6 du Code du travail).

L'Etat et l'administration n'interviennent pas dans la dissolution du syndicat. Les modalités de dissolution du syndicat sont généralement prévues par les statuts.

En cas de dissolution, « les biens du syndicat sont dévolus conformément aux statuts ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale.

En aucun cas les biens du syndicat ne peuvent être répartis entre les membres adhérents. » (Article L. 2131-6 du Code du travail)

IMPACTS DE LA MALADIE SUR LA RETRAITE

Au cours de sa carrière professionnelle, un assuré peut avoir eu des périodes d'interruption pour raison de santé. Ces périodes sont-elles prises en compte pour la retraite ? Ont-elles un impact sur le montant de la pension ? Voici les règles à connaître pour la retraite de base et la retraite complémentaire des salariés du privé.

Arrêt maladie : quel impact sur la retraite

Les arrêts maladie de courte durée n'ont pas de conséquence sur le calcul des droits à la retraite.

Régime de base de l'assurance vieillesse

Les périodes indemnisées au titre de l'assurance maladie peuvent être assimilées à des trimestres d'assurance. L'intéressé doit avoir la qualité d'assuré social avant la période à valider.

Ces trimestres sont reportés automatiquement sur le relevé de carrière, avec un **maximum de 4 trimestres par année civile**. Aucun salaire n'est reporté sur le relevé de carrière pour ces périodes.

Contrairement à des trimestres cotisés, ces périodes ne sont pas toujours prises en compte pour le droit à certains dispositifs de retraite, notamment les retraites anticipées.

Maladie, accident du travail ou maladie professionnelle

Les arrêts sont pris en compte dans les conditions suivantes :

- le trimestre au cours duquel est perçu le 60e jour d'indemnisation en congé maladie est compté ;
- ensuite, on compte **1 trimestre par période de 60 jours d'indemnisation**.

Caisse des Français de l'étranger

Depuis 2014, les indemnités journalières maladie versées au titre de l'assurance volontaire, ne permettent plus de valider des trimestres assimilés.

L'invalidité

- un trimestre est validé pour chaque trimestre civil qui comprend 3 mensualités de paiement de la pension d'invalidité ;
- avant le 01/10/1986, un trimestre est validé pour chaque trimestre civil qui comprend le paiement de la pension d'invalidité.

Les périodes de maternité

- naissance avant 2014 : le trimestre civil de l'accouchement est validé ;
- naissance à partir de 2014 : un trimestre est validé pour chaque période de 90 jours d'indemnités journalières au titre de la maternité.

Cliquer ici pour plus de renseignements :



Régime complémentaire Agirc-Arrco

Prise en compte de la période d'incapacité de travail

L'assuré doit, au titre de la période d'incapacité de travail, d'une durée supérieure à **60 jours consécutifs**, recevoir du régime général de la sécurité sociale, du régime des assurances sociales agricoles ou du régime minier :

- soit des indemnités journalières au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident ;
- soit une pension d'invalidité ou une rente allouée en réparation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et correspondant à un taux d'incapacité permanente des 2/3 au moins (soit 66,66%).

Attribution des points retraite

Dès lors que l'arrêt de travail est supérieur à 60 jours, des points Agirc-Arrco peuvent être attribués **à partir du 1^{er} jour d'arrêt**

En principe, ces points sont calculés sur la base des droits inscrits au compte du salarié l'année précédant celle au cours de laquelle l'arrêt de travail est intervenu

La caisse de retraite calcul la **moyenne journalière des points** de retraite en divisant le nombre de points obtenus au cours **de l'année n-1** par 365 (ou le nombre de jours correspondant si l'année est incomplète). Cette moyenne s'applique à chaque jour d'arrêt.

Si aucun point n'a été acquis l'année n-1, la moyenne journalière est calculée à partir des points obtenus l'année n pendant la période qui précède l'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le total des points attribués au titre de l'incapacité de travail au cours de l'année n ne peut pas être supérieur au montant des points obtenus au cours de la période de référence (n-1 ou n)

L'attribution des points cesse, lorsque le salarié cesse de percevoir :

- des indemnités journalières ;
- sa pension d'incapacité, ou si le degré d'incapacité devient inférieur à 50% dans le cas d'une rente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension de retraite complémentaire et, au plus tard, à l'âge du taux plein sans condition de durée d'assurance (67 ans pour les générations nées à compter du 1er janvier 1955).

Partie 2

Modèle de documents

1. Statuts de syndicat

2. Composition du bureau

3. Courrier de dépôt en Mairie

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE

Statuts du Syndicat d'entreprise.....

Article 1^{er}

Il est fondé entre tous ceux qui adhèrent aux présents statuts un syndicat qui prend pour titre :

.....
.....

Son siège est fixé à :

Article 2

Le syndicat s'interdit dans ses assemblées toutes discussions politique, philosophique et religieuse n'ayant pas de relation directe avec la défense des intérêts professionnels ou des libertés salariales et des droits de syndicalisme. Conformément à la Charte d'Amiens, le syndicat affirme solennellement son indépendance à l'égard du patronat; des gouvernements, des partis politiques et des religions. Notamment, le syndicat n'adhère à aucune organisation politique et ne participe à aucun congrès politique, chacun de ses membres restant à cet égard libre de faire individuellement ce qui lui convient, en réciprocité il ne doit pas introduire dans le syndicat les opinions qu'il professe au dehors.

Article 3

La durée de ce syndicat est illimitée, ainsi que le nombre de ses adhérents. Il ne sera pas admis dans le syndicat des membres honoraires.

Les compétences territoriale et professionnelle du syndicat sont déterminées par l'article 1 des présents statuts.

BUT DU SYNDICAT

Article 4

Le syndicat a pour but :

1° La défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs : salariés, chômeurs et retraités.

2° De conclure des accords portant sur les conditions de travail, de rémunération, de protection et de garanties sociales et économiques de ses membres et, d'une façon générale, des salariés occupés dans les professions de son ressort géographique et professionnel.

3° De resserrer les liens de solidarité et d'unir en un seul bloc tous les travailleurs pour développer entre eux l'idée de la démocratie économique et lutter contre toute forme d'exploitation capitaliste privée ou d'Etat.

Article 5

Afin de concourir plus efficacement à la réalisation de ces différents points et aussi pour affirmer ses principes de solidarité, le syndicat adhère à :

La Fédération (FGTA-FO), l'Union Départementale et à l'Union Locale des syndicats confédérés Force Ouvrière de

Sous conditions de l'affiliation à la Fédération et à l'Union Départemental du lieu de travail

des adhérents, le syndicat fait partie intégrante de la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière.

ADMISSION, COTISATION, DEVOIR DES ADHERENTS

Article 6

Peuvent et sont invités à faire partie du syndicat tous les travailleurs de la profession, sans distinction de sexe ni de nationalité.

Les mineurs ne peuvent participer à l'administration ou à la direction du syndicat.

Article 7

Tout adhérent au syndicat devra acquitter une cotisation annuelle dont le montant est fixé annuellement par l'Assemblée Générale, sous réserve de l'observation de la cotisation minimum, fixée par les statuts de la Confédération et des cotisations à verser à la Fédération ainsi qu'à l'Union Départementale dont dépend l'adhérent.

Tout adhérent en retard de plus de trois mois de ses cotisations sera considéré comme démissionnaire et rayé du syndicat, après avis de payer resté sans réponse.

Article 8

Tout adhérent désirant démissionner du syndicat devra notifier sa décision au secrétariat du syndicat par lettre recommandée.

Le syndicat appliquera alors les dispositions fixées par le code du travail (art. L.2141-3).

L'adhérent démissionnaire, par la suite du non paiement de ses cotisations, peut rentrer au syndicat en payant les cotisations arriérées qui ont motivé sa démission.

Toutefois, sur la demande de l'intéressé, le Conseil Syndical peut lui accorder un délai pour se libérer.

Article 9

Toute somme versée par les adhérents restera acquise au syndicat.

Article 10

Tout adhérent au syndicat a pour devoir :

1° de signer une déclaration d'adhésion ;

2° de participer à tous les travaux en assistants aux séances ;

3° de soutenir solidairement et en toutes circonstances, les revendications formulées et soutenues par le syndicat ;

4° d'y adresser toute information utile et toute indication d'emploi dont il aurait connaissance.

ADMINISTRATION

Article 11

Le syndicat est administré par un Conseil deadhérents au moins.

Les membres du Conseil sont élus pour un an par l'Assemblée Générale. Ils sont rééligibles.

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE

Statuts du Syndicat d'entreprise.....

L'élection se fera à bulletin secret et à la majorité absolue.

Si, dans les élections il y a égalité de suffrages, c'est le plus ancien syndiqué qui est élu.

Les membres du Conseil syndical sont révocables par décision prise à la majorité des adhérents en Assemblée Générale.

Une nouvelle élection pourvoit, dans ce cas, à leur remplacement.

Article 12

Les délégués responsables des sections syndicales et des sections professionnelles créées en application des articles 28 et 31 ci-après, et qui ne sont pas élus membres du Conseil syndical, assistent aux séances de ce dernier avec voix consultative.

Article 13

Pour être membre du Conseil syndical, il faut être âgé d'au moins 18 ans jouir de ses droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L 5 et L 6 du code électoral. Tout mandat politique rétribué est incompatible avec la fonction de membre du Bureau.

Article 14

Les fonctions syndicales sont gratuites. Toutefois, les mandataires ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi qu'éventuellement à des indemnités pour pertes de salaires subies à l'occasion de leurs fonctions, ceci dans les limites des moyens de la trésorerie du syndicat s'il s'agit de frais ou d'indemnités dont le remboursement n'a pas été garanti à l'avance par l'Union Départementale, la Fédération, la Confédération ou l'Organisme dans lequel siège le mandataire.

Article 15

Les décisions du Conseil syndical, pour être valables, doivent être prises à la majorité absolue des membres présents.

Toute démission du Conseil n'est valable que si elle est envoyée par écrit au secrétaire.

Article 16

Le Conseil syndical élira en son sein un Bureau syndical composé : d'un secrétaire, d'un secrétaire adjoint, d'un trésorier, d'un trésorier adjoint et d'un archiviste documentaliste.

Article 17

Le Conseil syndical se réunit au moins tous les trimestres. Il est responsable de ses délibérations et des décisions prises par ses mandataires.

ATTRIBUTIONS DES MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL

Article 18

Le secrétaire est chargé de la correspondance, de présider les séances. Toutes les pièces, documents et rapports concernant le syndicat

doivent lui être adressés. Il a la capacité d'ester en justice au nom du syndicat et de le représenter dans tous les actes de la vie civile, après décision du Bureau Syndical. En cas d'indisponibilité du secrétaire, un membre du Bureau peut être mandaté à cet effet par le Bureau Syndical.

Tout acte administratif du syndicat doit être signé ou contresigné par le secrétaire:

Le secrétaire présentera tous les trimestres un rapport d'activité au Conseil.

Article 19

Le secrétaire adjoint est chargé de la convocation et de la rédaction des procès-verbaux des réunions générales, du Conseil syndical et du Bureau syndical.

Il aide le secrétaire dans ses fonctions.

Article 20

Le trésorier centralise les fonds, rend compte tous les trois mois de l'état de la Trésorerie du syndicat à la réunion du Conseil et tous les ans à l'Assemblée Générale ordinaire du syndicat.

Il est tenu de présenter ses comptes ainsi que les pièces comptables et les relevés de compte au conseil syndical.

Il règle trimestriellement les cotisations à la trésorerie fédérale ainsi qu'à la trésorerie de l'Union Départementale.

Il est aidé dans ses fonctions par le trésorier adjoint.

Article 21

L'archiviste documentaliste est chargé de la conservation des archives suivant les directives du Conseil ainsi que de la conservation des déclarations d'adhésion des membres du syndicat.

ASSEMBLEES GENERALES

Article 22

L'ensemble des adhérents est régulièrement convoqué à l'Assemblée Générale du syndicat sur un ordre du jour précis. Les secrétaires de l'U.D. et de la Fédération sont invités à chaque Assemblée Générale.

Les Assemblées Générales ordinaires ont lieu annuellement et avant chaque congrès (d'U.D. de Fédération et Confédération) et extraordinairement chaque fois qu'il y aura nécessité.

Article 23

L'Assemblée Générale est présidée par le représentant de la Fédération ou de l'U.D. En leur absence, elle est présidée par le secrétaire du syndicat.

Article 24

L'Assemblée Générale discute et vote le compte rendu d'activité présenté par le secrétaire. Après certification de la Commission de Contrôle, elle vote le budget et les comptes présentés par le

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE

Statuts du Syndicat d'entreprise.....

trésorier.

Les décisions de l'Assemblée Générale sont souveraines et prises à la majorité des membres présents.

Article 25

Sur une demande de convocation de quinze adhérents, adressée au secrétaire, le Conseil statuera s'il y a lieu de convoquer une Assemblée Générale.

COMMISSION DE CONTROLE

Article 26

Une commission de contrôle composée de trois adhérents sera élue pour un an par l'Assemblée

Article 27

Les attributions de la commission de contrôle consistent dans la vérification des comptes, des relevés de compte et des pièces comptables du syndicat

STRUCTURE DU SYNDICAT

Article 28

Le syndicat peut être subdivisé en sections syndicales d'entreprise dont chacune sera administrée par un Comité comprenant obligatoirement le ou les délégués syndicaux désignés en application de la législation sur le droit syndical dans les entreprises, un secrétaire chargé des questions administratives internes de la section et le représentant syndical.

La section syndicale élit elle-même son Comité et en fixe le nombre de ses membres.

Article 29

La désignation des délégués syndicaux et des représentants syndicaux aux Comités sociaux et économiques d'entreprise ou d'établissement est faite au chef d'entreprise par la Fédération ou l'Union Départementale sur proposition du Conseil syndical.

Article 30

Le délégué syndical signe les accords collectifs après décision du Conseil syndical.

Les délégués syndicaux doivent aider le trésorier et assurer les travaux d'organisation de l'encaissement des cotisations auprès des adhérents relevant de leur section syndicale.

Article 31

Sous réserve de l'observation des dispositions des Statuts de la Fédération, le syndicat peut également organiser en son sein des sections professionnelles pour l'étude des problèmes particuliers aux employés, techniciens, agents de maîtrise et aux ingénieurs et cadres.

Article 32

Les sections professionnelles doivent être

administrées par une Commission technique. Les membres de la Commission sont élus par les adhérents inscrits à la section.

La Commission technique élit en son sein un secrétaire délégué et un secrétaire délégué adjoint.

Article 33

Tout syndiqué à droit à l'assistance et aux conseils du syndicat pour le règlement des litiges nés à l'occasion de son travail. Si une question juridique ne peut être résolue au niveau du syndicat, ce dernier s'engage à transmettre le dossier à l'Union Départementale territorialement compétente ou au service juridique de la Fédération. Il en est de même en cas de difficultés rencontrées par un syndiqué auprès des organismes sociaux, des organismes de retraites complémentaires et de prévoyance ainsi que des organismes d'assurance chômage.

FORMATION SYNDICALE

Article 34

Les membres du syndicat exerçant ou désirant exercer une fonction de militant ont le droit de participer aux stages organisés par le Centre de formation des militants syndicalistes « Force Ouvrière » ou par l'INACS.

A cet effet, le syndicat se conformera aux programmes et aux conditions de recrutement et de participation fixés par le Centre de formation.

PRESSE SYNDICALE

Article 35

Le syndicat s'abonnera à l'hebdomadaire de la Confédération « Force Ouvrière » et s'efforcera de diffuser cette publication au moyen d'abonnements annuels auprès de ses militants et adhérents.

Article 36

Le syndicat assurera la diffusion des publications que l'Union Départementale, la Fédération et la Confédération mettront à sa disposition.

LES GREVES

Article 37

Lorsqu'un différend surviendra entre employeurs et salariés, les intéressés devront en aviser le bureau du syndicat qui interviendra ou leur donnera la marche à suivre. Le syndicat en informera l'U.D. et la Fédération.

En outre, le secrétaire convoquera le Conseil syndical pour prendre les mesures que nécessitera la situation. Si le conflit s'aggrave, tous les syndiqués seront convoqués en Assemblée Générale extraordinaire qui statuera par vote à bulletin secret. S'il s'agit d'un conflit limité à une section, le Conseil peut décider de ne réunir que la section concernée.

Article 38

En cas de grève, le syndicat fera appel à la solidarité confédérale et pourra, en fonction de ses moyens, verser une aide pécuniaire aux grévistes adhérents du syndicat.

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIERE

Statuts du Syndicat d'entreprise.....

RADIATIONS

Article 39

Tout adhérent qui aurait porté atteinte aux principes ou à l'organisation du syndicat pourra être radié toutefois, cette radiation ne sera définitive qu'après un vote de l'Assemblée Générale à laquelle l'intéressé sera invité à venir présenter sa défense.

MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 40

Les statuts sont toujours modifiables. Toutefois aucune modification ne sera définitive qu'après l'acceptation par une majorité des deux tiers des adhérents. Cette décision devra être prise par une Assemblée Générale convoquée à cet effet.

Article 41

En cas de dissolution du syndicat, les fonds, les biens, les valeurs et les archives seront remis à l'Union Départementale désignée à l'article 5 des présents Statuts.

Un duplicata du reçu, que l'Union Départementale sera tenue de délivrer à cet effet, sera adressé à la Fédération.

ADOPTION ET DEPOT LEGAL DES STATUTS

Article 42

Les présents statuts ont été adoptés par l'assemblée constitutive tenue ce jour, et leur dépôt sera effectué par les soins du secrétaire.

Fait à, le

Le Secrétaire du Syndicat

Le Trésorier du Syndicat

**Procès Verbal de l'Assemblée Générale Syndicat Force
Ouvrière**

Composition du Bureau

L'assemblée Générale du syndicat..... Force Ouvrière s'est tenue **le xx xx xx**, sous la présidence de

Après délibération, les adhérents du syndicat ont procédé à l'élection des membres du **Bureau Syndical**.

Secrétaire du syndicat

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Secrétaire adjoint

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Trésorier

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Trésorier adjoint

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Archiviste

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Archiviste adjoint

Nom : Epouse : Prénom :

Adresse :

Date et lieu de naissance :

Fait à, Assemblée Générale du xx xx xx

La/Le Secrétaire

La/Le trésorier



Mairie XXXXX

.....

.....

Madame/Monsieur le/la Maire

Nous avons l'honneur de vous communiquer la liste nominative des membres du bureau **ou** du conseil syndical qui ont été élus conformément à l'article des statuts du Syndicat FO..... :

Secrétaire Générale

Madame

Née le à

Demeurant :

Secrétaire Général Adjoint

Monsieur

Née le à

Demeurant :

Trésorière Générale

Madame

Née le à

Demeurant :

Trésorier Général Adjoint

Madame

Née le à

Demeurant :

Fait à, le xx xx xx

Signature
La/Le Secrétaire



apgis

Solidarité



Santé



Prévoyance



Engagés à vos côtés

Retrouvez-nous
sur apgis.com



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°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex.

Partie 3

Questions

1/ Le salarié perçoit-il un maintien de salaire en arrêt maladie ?

L'arrêt maladie ayant pour effet de suspendre le contrat de travail, le salarié qui n'exécute plus sa prestation de travail n'a pas droit au paiement de son salaire.

Cependant, les organismes de sécurité sociale qui prennent le relais, par le versement d'indemnités journalières (IJSS). Le salarié a droit en outre au versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur s'il remplit certaines conditions (c. trav. art. L. 1226-1) :

- L'arrêt de travail est pris en charge par la sécurité sociale (le refus de prise en charge par la sécurité sociale autorise donc l'employeur à ne pas verser d'indemnités complémentaires) ;
- le salarié est soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE) ;
- le salarié a fait constater médicalement son incapacité de travail et envoyé le certificat médical à l'employeur sous 48 heures ;
- le salarié justifie d'une condition d'ancienneté minimale de 1 an ;
- le cas échéant, le salarié se soumet à une contre-visite médicale.

Contrairement aux indemnités journalières de sécurité sociale qui sont versées à partir du 4^{ème} jour d'arrêt maladie, le complément employeur n'est versé qu'à partir du 8^{ème} (c. trav. art. D. 1226-3).

2/ Le salarié peut-il voir ses congés payés imposés ?

La période de prise des congés payés et l'ordre des départs pendant cette période sont fixés (c. trav. art. L. 3141-15) :

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.
- En l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur, après avis du CSE.

La détermination des dates de congés constitue une des prérogatives de l'employeur (dans la cadre de son pouvoir de direction), il peut imposer des dates de congés payés aux salariés, à condition de respecter la période de prise des congés payés et un délai de prévenance d'un mois (sauf circonstances exceptionnelles : c. trav. art. L.3141-16).

En pratique, il est généralement tenu compte de la volonté des salariés, lorsque l'organisation le permet.

Pour fixer l'ordre des départs en congé (en l'absence d'accord collectif), l'employeur tient compte :

- Du fait que des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillent dans son entreprise. Si c'est le cas, ils ont droit à un congé simultané (c. trav. art. L. 3141-14).
- De la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congés, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (c. trav. art. L.3141-16).
- De l'ancienneté du salarié (c. trav. art. L.3141-16).
- De l'activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs (c. trav. art. L.3141-16).

3/ L'employeur peut-il modifier le planning d'un salarié ?

L'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève par principe du pouvoir de direction de l'employeur.

Pour les salariés à temps complet, il n'existe pas de délai de prévenance particulier mais l'employeur doit toutefois, respecter un délai de prévenance suffisant, de sorte que cette répartition du temps de travail ne porte pas une atteinte excessive au droit du salarié, au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3 nov. 2011, n°10-14.702).

Pour les salariés à temps partiel, à défaut de convention ou d'accord fixant le délai de prévenance du salarié, celui-ci est de 7 jours ouvrés minimum (Article L.3123-31 du CT).

Si le réaménagement des horaires est important, si les pauses et jours de repos sont affectés, si l'horaire de travail est contractualisé, il peut y avoir une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

4/ L'employeur peut-il modifier les tâches effectuées par un salarié ?

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel est affecté :

- la qualification ;
- la durée de travail ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail.

En ce qui concerne la qualification, il y a changement de celle-ci quand la nature même des tâches et des fonctions exercées par le salarié est touchée (cass. soc. 18 janvier 2011, n° 09-42540).

C'est le cas quand la tâche nouvellement attribuée ne correspond pas à la qualification (Cass. soc., 8 janv. 1998, n° 95-42.651).

Les juges du fond doivent rechercher si le changement de fonctions n'entraîne pas une diminution des responsabilités et l'accomplissement de tâches inférieures ou supérieures à la qualification du salarié (Cass. soc., 7 mars 2012, n°10-21.231).

En revanche, si la tâche confiée au salarié, quoique différente de celle qu'il effectuait antérieurement, correspond à sa qualification, il n'y a pas modification du contrat de travail, mais simple changement des conditions de travail pouvant être imposé au salarié (Cass. soc., 12 mai 2010, n°09-41.008).

5/ Comment pallier l'absence d'un élu du CSE ?

En principe, les membres du CSE sont élus pour 4 ans (durée du cycle électoral).

Toutefois, le mandat prend fin prématurément en cas de (c. trav. art. L. 2314-33) :

- Démission du représentant,
- Décès du représentant,
- Licenciement du représentant,
- Mutation acceptée d'un établissement à un autre au sein de la même entreprise,
- Révocation du représentant,
- Perte des conditions requises pour l'éligibilité en tant que candidat aux élections.

Dans ce cas, il est fait appel à un élu suppléant dans l'ordre suivant (c. trav. art. L. 2314-37) :

- élu suppléant du même syndicat et de la même catégorie professionnelle ;

- élu suppléant du même syndicat, d'une autre catégorie professionnelle appartenant au même collège ;
- élu suppléant du même syndicat, d'un collège différent ;
- candidat non élu présenté par le même syndicat (le candidat à retenir est celui qui vient sur la liste juste après le dernier élu titulaire ou, à défaut, le dernier élu suppléant) ;
- élu suppléant (d'un syndicat différent de celui du titulaire) de la même catégorie professionnelle et ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Si la recherche d'un suppléant s'avère impossible, le siège reste vacant.

6/ L'inaptitude conduit-elle nécessairement au licenciement du salarié concerné ?

L'employeur doit en premier lieu, rechercher des postes de reclassement disponible en accord avec les préconisations du médecin (c. trav. art. L. 1226-2 et L. 1226-10) et avec les capacités du salarié (cass. soc. 7 mars 2012, n° 11-11311), excepté quand le salarié est inapte à tout poste.

Si la recherche d'un poste de reclassement est impossible ou si le salarié a refusé le reclassement proposé, que celui-ci modifie ou non son contrat de travail, l'employeur pourra licencier le salarié pour inaptitude.

Même pour un tel licenciement, la procédure de licenciement personnel ordinaire s'applique. Ainsi, l'employeur qui envisage de licencier un salarié inapte doit le convoquer à un entretien préalable en respectant les formes habituelles de la convocation : délai, mentions obligatoires, envoi en LRAR ou remise en main propre, etc. (c. trav. art. L. 1232-2, L. 1232-3 et L. 1232-6).

7/ Un salarié titulaire d'un mandat peut-il continuer à l'exercer quand son contrat de travail est suspendu ?

Le principe est que la suspension du contrat de travail n'emporte pas la suspension du mandat du salarié protégé (élu, délégué syndical...) (pour l'arrêt maladie : Cass. crim., 16 juin 1970, n°93-13.269).

De ce fait, pour la jurisprudence, la suspension du contrat de travail n'a aucune incidence sur le mandat des salariés qui conservent le bénéfice de leurs heures de délégation.

Toutefois, l'utilisation des heures de délégation pendant un arrêt de travail, tout en continuant de percevoir ses indemnités journalières est subordonnée à une autorisation préalable du médecin traitant (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n°12-20.002 et Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n°12-20.003)

Si le médecin traitant n'a pas autorisé le salarié à exercer son mandat pendant son arrêt de travail, la Sécurité sociale peut lui refuser le versement des indemnités journalières (Cass. 2e civ., 9 déc. 2010, n°09-17.449).

Enfin, il faut souligner que le salarié ne peut cumuler un maintien de salaire versé par l'employeur avec la rémunération de ses heures de délégation.

8/ Qui peut négocier un PAP ?

Le PAP est négocié et conclu avec les syndicats dits « intéressés » (c. trav. art. L. 2314-6). L'employeur est ainsi tenu d'inviter l'ensemble des organisations syndicales légalement constituées et remplissant les

conditions pour présenter des candidats dans l'entreprise, à savoir (c. trav. art. L. 2314-5) :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- les syndicats ayant constitué une section syndicale ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- les syndicats remplissant les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

En ce qui concerne la délégation syndicale, la cour de cassation a déjà pu préciser qu'aucune disposition légale n'oblige les organisations syndicales invitées à la négociation du protocole préélectoral « à y faire figurer le délégué syndical ou le représentant de la section syndicale lorsqu'elles en disposent » (Cass. Soc. 31 janvier 2012, n°11-16.049).

« Il résulte des dispositions générales du Code du travail régissant le nombre maximal de membres de la délégation syndicale appelée à une négociation, que chaque délégation peut comprendre, sauf accord avec l'employeur, jusqu'à trois ou quatre membres selon que l'effectif de l'entreprise permettrait la désignation d'un seul ou de plusieurs délégués syndicaux » (Article L.2232-17 du code du travail).

9/ Tous les salariés inscrits sur liste électorale sont-ils éligibles aux élections ?

Pour être électeur, il est nécessaire d'être salarié de l'entreprise, d'avoir 16 ans révolus, de travailler dans l'entreprise depuis au moins 3 mois et de jouir de ses droits civiques (c. trav. art. L. 2314-18).

Depuis la loi du 21 décembre 2022 (loi n° 2022-1598), les salariés disposant d'une délégation écrite particulière d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ou qui le représentent effectivement devant le CSE ne sont plus exclus de l'électorat.

10/ Un salarié procédant à un abandon de poste peut-il se voir licencier et ainsi percevoir une allocation chômage ?

Depuis le 19 avril 2023, les employeurs peuvent utiliser une procédure de présomption de démission lorsqu'un salarié (en CDI) abandonne volontairement son poste (c. trav. art. L. 1237-1-1 et R.1237-13).

A la suite de cette absence du salarié, l'employeur qui « entend faire valoir la présomption de démission doit au préalable adresser une mise en demeure (en RAR ou remise en main propre contre décharge) » au salarié pour qu'il reprenne son poste et qu'il justifie de son absence dans un délai que l'employeur fixera.

A l'issue de ce délai, qui ne pourra être inférieur à 15 jours, le salarié est présumé avoir démissionné et ne pourra prétendre à l'ARE s'il ne justifie pas d'un motif légitime d'absence. (Article R.1237-13 Code du travail)

Les motifs légitimes pourront être : (liste non exhaustive) Des raisons médicales, l'exercice du droit de grève, l'exercice du droit de retrait en cas de danger grave et imminent ...

En cas de contestation de la rupture de son contrat de travail, le salarié devra agir devant le bureau de jugement des Conseil des Prud'hommes qui rendra une décision dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

11/ Le droit à un congé paternité est-il ouvert à la femme homosexuelle ?

Le bénéfice du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- « au père salarié ;
- le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère, ou la personne salariée liée à elle par un Pacs » (C. trav., art. L. 1225-35).

En conséquence, le bénéfice de ce congé a été légalement ouvert à la conjointe homosexuelle de la mère qui a accouché ou adopté l'enfant.

12/ L'employeur peut-il faire rattraper à un salarié les heures non réalisées du fait d'un jour férié chômé ?

La récupération d'heures non effectuées par un salarié est très encadrée.

Seules sont récupérables les interruptions de travail collectives, correspondant à des heures perdues en dessous de la durée légale du travail et justifiées par l'un des motifs suivants :

- causes accidentelles, intempéries ou cas de force majeure,
- inventaire,
- chômage d'un jour ouvrable ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant le congé annuel (jour de pont) (C. trav., art. L. 3121-50).

L'employeur a ainsi l'interdiction de faire récupérer les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés (c. trav. art. L. 3133-2).

13/ Un accord collectif de branche conclu est-il nécessairement applicable aux salariés d'une entreprise relevant de son champ d'application ?

Une fois un accord de branche conclu, il doit encore être étendu par un arrêté d'extension afin qu'il puisse s'appliquer à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application (Article L.2261-16 du code du travail).

A l'inverse, quand un accord n'a pas été étendu (aucune publication de l'arrêté d'extension au JO), il ne s'impose qu'aux employeurs adhérents aux organisations patronales signataires de l'accord.

14/ les salariés mis à disposition d'une entreprise peuvent-ils voter deux fois au cours des élections professionnelles ?

Dès lors qu'ils sont intégrés dans l'effectif, le Code du travail ouvre aux salariés mis à disposition la possibilité de voter et, donc, d'être électeurs dans l'entreprise où ils sont détachés à condition de remplir une condition de présence : 12 mois continus dans l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, les salariés mis à disposition ne peuvent pas voter à la fois dans l'entreprise qui les emploie et dans l'entreprise utilisatrice. Ils doivent choisir l'entreprise dans laquelle ils veulent être électeurs (C. trav., art. L. 2314-23).

Cette option étant d'ordre public, elle ne peut être écartée par une convention collective nationale de branche (CE, 23 déc. 2010, n° 332.493).

15/ Les salariés souhaitant faire grève doivent-ils déposer un préavis ?

Sauf quelques rares exceptions, l'exercice normal du droit de grève n'est soumis dans le secteur privé à aucun préavis (Cass. soc., 19 nov. 1996, n° 94-42631).

Pour être valable, la grève doit réunir les 3 conditions suivantes :

- Un arrêt total du travail ;
- Un arrêt collectif du travail par plusieurs salariés ;
- Des revendications professionnelles.

Il est toutefois nécessaire que l'employeur ait eu connaissance des revendications des salariés au moment de l'arrêt de travail (cass. soc. 30 juin 2015, n° 14-11077). Cette condition ne signifie pas que les salariés doivent avoir présenté leurs revendications en amont : une communication (écrite) au moment même du déclenchement de la grève suffit (cass. soc. 22 octobre 2014, n° 13-19858).



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Chômage, divorce, handicap, dépendance, maladie... Les sources de fragilité sont nombreuses.

Chez Malakoff Humanis, nous proposons un accompagnement social pour vous aider vous et vos salariés à faire face aux moments difficiles. Ils bénéficient des solutions concrètes pour :

- **améliorer le quotidien** d'un proche en situation de Handicap,
- rester aux côtés d'un enfant gravement malade ou aider un parent dépendant grâce à **un coup de pouce financier***,
- **bénéficier des conseils** de nos experts en accompagnement social.

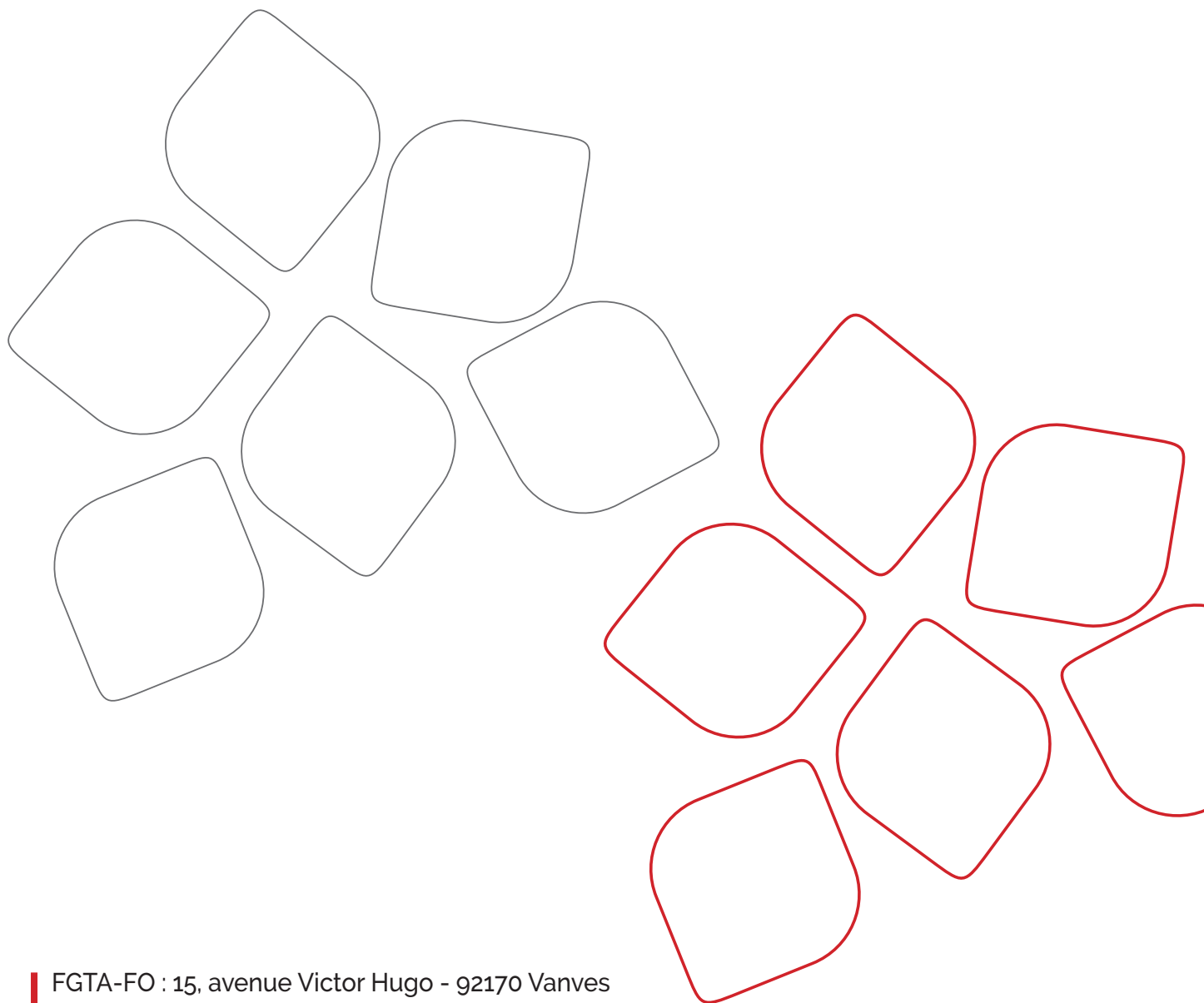
* Nos aides sont attribuées sous conditions d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

Une publication de documentation juridique et syndicale de
la Fédération générale des travailleurs de l'agriculture,
de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière.



FGTA-FO : 15, avenue Victor Hugo - 92170 Vanves
Tél : 01 86 90 43 60
Directeur de la publication : Laurent Rescanières
Rédaction : Service juridique fédéral
N°ISSN 2970 - 3433

