



Approche juridique et sociale sur les élections professionnelles et les instances représentatives du personnel (IRP)

--

CNT 30

06 rue d'Arnal 30 000 Nîmes

cnt.30@cnt-f.org/ 09 50 07 60 88

site: <http://www.cnt-f.org/30>

Permanences tous les 1er mercredi du mois de 18h30 à 20h00

Représentativité syndicale et les prérogatives des IRP

Dans ce document pratique, le but est de rappeler le sens de la loi d'août 2008, en matière de représentativité syndicale. En ce sens, nous allons étudier les modalités en vigueur en termes d'élection professionnelle, mais aussi traiter du calcul de la représentativité syndicale. Par ailleurs, cette formation a pour but de définir les champs d'applications des différentes instances du personnel. Qui fait quoi dans l'entreprise. Quelles différences entre les élus du personnel ?

IL sera donc question de traiter l'approche des IRP autour du droit collectif des salarié-es. **C'est seulement collectivement** que les salarié-es se voient reconnaître des moyens d'expressions et d'actions véritablement indépendantes et protégés du pouvoir de l'employeur.

Les expressions et actions collectives qui s'exercent par l'intermédiaire de représentants dans l'entreprise reposent sur trois fondements :

- **Les droits et liberté syndicales:** Les salarié-es disposent de la liberté de créer librement des syndicats et de se syndiquer aux syndicats déjà existants. Les droits syndicaux, dans l'entreprise, permettent également de constituer une équipe syndicale, de créer une section syndicale, de réaliser des affichages et distribuer des tracts...

- **Le droit de grève**

- **Les droits liés aux institutions représentatives DP/CE/DUP/CHSCT,** élues sur liste syndicale ou sur liste libre (uniquement au 2nd tour), qui sont cependant soumis à une condition d'effectif de l'entreprise (rien en deçà de 11 salariés).

Naturellement, outre le fait qu'il y ait eu plus de 100 ans de lutte ouvrières pour de travail, composées de salarié-es de l'entreprise (syndiqué-es ou non). La composition et la désignation de cette

conquérir de véritables droits sociaux, le terme « participation » doit être compris, en droit français, comme :

- au sens d'une participation non décisionnaire : expression, discussion, consultation, négociation (le droit du travail est de plus en plus marqué par les aspects les plus libéraux du système juridique issu de la révolution française : la liberté de l'industrie et le droit de propriété sont les droits les plus anciens et les plus protégés, en relation avec une organisation capitaliste de l'économie ; les droits d'action collective dans l'entreprise, sont plus une maigre compensation que de véritables contre-pouvoirs puisqu'il restreint l'employeur) ;

- au sens d'une participation collective, par l'intermédiaire de représentant-es, et jamais d'une participation individuelle ni d'une participation directe. Il en a découlé des structures de représentation (DP, CE...) au sein même de leur entreprise, sur leur lieu

représentation a fait l'objet de longs arbitrages, notamment sur la place des syndicats dans ces institutions.

Ces représentant-es se voient reconnaître, pour défendre l'intérêt des salarié-es qu'ils représentent, des possibilités d'intervention dans les processus de décision au sein de leur entreprise, qu'il s'agisse de leurs conditions de travail ou de la gestion juridique, économique et financière de l'entreprise. Ce sont donc les représentant-es des salarié-es qui exercent ces droits au nom des salarié-es.

I- Elections professionnelles et représentativité syndicale.

Elections professionnelles

A) préparation des élections

Les représentant-es du personnel (DP, CE) **sont élu-es pour une durée de 04 ans et rééligibles**. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Un élu du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition du syndicat qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient (art L2314-29 et L2324-27).

Par dérogation, la durée de mandat de 04 ans peut être comprise entre deux ans et 04ans (via un accord de branche, d'entreprise ou de groupe).

a) Entreprises concernées

Tous les organismes de droit privé quels que soient leurs formes juridiques et leur objet, ainsi que certains établissements du public, doivent organiser les élections des délégués du personnel, dès lors qu'ils occupent plus de 10 salariés.

Cet effectif doit avoir été atteint **durant 12 mois consécutifs ou pas**, au cours des 3 années précédant la date des élections. Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le code du travail (art L 1111-2) :

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires **d'un contrat de travail à durée indéterminée** à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires **d'un contrat de travail à durée déterminée**, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

De la même manière, **si l'entreprise occupe au moins 50 salarié-es**, des élections des membres du comité d'entreprise ou d'établissement sont rendues obligatoires (art 2322-1).

Dans les établissements de moins de 11 salarié-es, des DP peuvent être institués par convention ou accord collectif de travail. Idem pour les établissements employant moins de 50 salariés, des CE peuvent être mis en place par convention ou accord collectif. (Ces cas sont rares très rares dans les TPE).

L'ensemble des candidat-es et les élu-es du personnel bénéficie d'une protection particulière contre les licenciements.

B) Cadre des élections

L'obligation d'élire des représentant-es du personnel peut avoir pour cadre soit l'entreprise, soit l'établissement. Mais

cette obligation peut avoir un cadre plus large.

Généralement, **les DP sont élus dans l'établissement. Le CE est constitué au niveau de l'entreprise.** Alors que les élus délégués du personnel transmettent des réclamations et doivent pour cela être très proches des salarié-es, le CE contrôle la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Plusieurs négociations peuvent avoir lieu dans le cas d'entreprise comportant plusieurs établissements, notamment dans sa forme : Etablissement distinct, au niveau du site, de regroupement de plusieurs établissements ou au sein de l'unité économique et sociale

C) Seuils d'effectifs

Le décompte des effectifs en matière électorale se fait, comme pour les autres dispositions du code du travail, selon les règles définies aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du code du travail :

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en

divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Cas particuliers des salarié-es mis-es à dispositions :

1) Les élections des DP

A propos des salarié-es mis-es à disposition, l'art L.2314-18-1 prévoit que :

Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice **est de 12 mois continus pour être électeur et de 24 mois continus pour être éligible**. Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, on constate que les conditions d'expression de ce choix ne sont pas encadrées par la législation.

2) Elections CE

Pareil sauf que les salarié-es mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Organisation des élections

La loi d'août 2008 a mis fin à la présomption irréfragable (qui ne peut apporter la preuve contraire) de représentativité des 5 confédérations syndicales. Elle a, d'une part, énoncé les 7 critères* pour fonder la représentativité syndicale, en exigeant en outre, 10% d'audience électorale au niveau de l'entreprise (8% au niveau de la branche).

*

1. Le respect des valeurs républicaines ;
2. L'indépendance ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
6. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.
7. L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L2122-1, L2122-5, L2122-6 et L2122-9.

A-Déclenchement du processus

C'est à l'employeur qu'il appartient une fois tous les 4 ans d'organiser les élections. Son absence d'initiative ou son refus injustifié, **l'expose à des poursuites pénales**. Lorsque l'institution n'a pas été mise en place, un-e salarié-e de l'entreprise ou une organisation syndicale **peut à tout moment saisir l'employeur pour exiger**

l'organisation de ces élections. Le-la salarié-e qui a saisi l'employeur d'une telle demande, bénéficie d'une protection contre le licenciement, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale. L'employeur doit alors engager la procédure électorale dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la demande.

Les élections DP et les élections du CE ont lieu à la même date.

IMPORTANT : Des élections partielles doivent être mise en place si un collège n'est plus représenté, ou si le nom des délégué-es titulaires est réduit de moitié ou plus, sauf si ces événements interviennent moins de 06 mois avant le terme du mandat des élu-es.

L'employeur informe tous les 04 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Parallèlement, il doit inviter les organisations syndicales à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes des candidats, si elles satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, en étant légalement constituées depuis au moins deux ans avec un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné.

Les syndicats représentatifs (au sein de l'entreprise, de la branche ou nationalement) sont invité par courrier.

B-Etablissement des listes

Elle concerne l'ensemble des organisations syndicales ayant valablement participé à la négociation du protocole.

Les listes sont adressées par lettre recommandée ou par remise en main propre contre décharge

C-Collèges électoraux

La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Faute d'accord, il appartient donc à l'autorité administrative de décider de cette répartition.

D-Protocole d'accord

Peuvent participer à la négociation du protocole et présenter des candidats au premier tour des élections l'ensemble des organisations syndicales qui :

- sont reconnues représentatives dans l'entreprise
- sont reconnues comme étant représentatives au niveau national et interprofessionnel
- Satisfont aux critères de respects de valeurs républicaines, légalement constitué depuis 2 ans etc...

a)le contenu de l'accord

La négociation porte notamment sur les points suivants :

- Nombre et composition des collèges électoraux ;
- Répartition du personnel dans ces collèges ;
- Répartition des sièges à pourvoir dans ces collèges ;
- Définition des modalités pratiques de l'élection (date et heure de scrutin, propagande, moyens matériels, date limite de dépôts des candidatures, constitution du bureau de vote...)

b)Validité de l'accord

La validité de l'accord, est subordonnée à une double condition :

-Il doit être signé par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation ;

-Parmis ces organisations signataires, doivent figurer les syndicats représentatifs ayant **recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections pro**, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

E-Déroulement des élections

Les élections ont lieu pendant le temps de travail. Pour diriger et contrôler les opérations électorales, il est généralement constitué un bureau de vote pour chaque collège de chaque instance. Celui-ci est notamment chargé :

-D'assurer l'organisation matérielle et le bon déroulement du scrutin ;

-De veiller au secret du vote et à la régularité du scrutin, y compris en ce qui concerne le vote par correspondance ;

-D'émarguer les listes électorales au fur et à mesure que les électeurs votent ;

De prononcer à l'heure prévue la clôture du scrutin, puis l'ouverture de chacune des urnes en comptabilisant les enveloppes s'y trouvant et en vérifiant que ce nombre correspond au total des votants cochés sur les listes d'émargement ;

-De procéder immédiatement après au dépouillement des votes et à la proclamation des résultats ;

-D'établir un procès-verbal

a)Premier tour

Obligatoirement organisé, le 1er tour est réservé aux organisations syndicales ayant été invitées à négocier le protocole d'accord. A l'issue de ce premier tour, le bureau de vote peut constater l'une des trois situations suivantes :

-L'absence de liste présentée par toute organisation syndicale habilitée à présenter des candidats : Il prend acte de la carence de candidature dans un PV et un second tour est obligatoirement organisé ;

-Le quorum n'est pas atteint ; Un second tour est organisé au niveau du collège dans lequel le quorum n'est pas atteint ; Il doit être toutefois procédé au dépouillement des votes, car ce sont les résultats du premier tour qui vont déterminer l'audience syndicale et déterminer la représentativité syndicale nécessaire à la signature d'accords collectifs ou à la désignation de DS ;

-Le quorum est atteint. Il est procédé au dépouillement et à l'attribution des sièges. Un second tour est organisé si tous les sièges n'ont pas été pourvus. Le quorum est atteint lorsque le nombre de suffrages valablement exprimés est au moins égal à la moitié du nombre des électeurs inscrits.

la représentativité syndicale :

La représentativité syndicale se calcul sur la base du résultat des élections pro au 1er tour.

Le critère d'audience est mesuré lors du premier tour des élections au CE ou de la DUP ou à défaut des DP. **La prise en compte des résultats aux élections des DP n'intervient qu'à titre subsidiaire.** Ce n'est qu'en l'absence de CE que ce résultat aura un impact. Ce premier tour est ouvert à toutes les organisations syndicales, **représentatives ou non.**

À l'issue de ce 1er tour, pour qu'une organisation syndicale soit reconnue représentative dans l'entreprise, il faut, en plus des 6 autres critères, qu'elle ait

recueilli **au moins 10 % des suffrages exprimés.** Le texte précise que ce résultat s'apprécie « quel que soit le nombre de votants ». Peu importe donc que le quorum ait été atteint.

La désignation DS :

Seule une organisation syndicale représentative, peut, quand elle constitue une section syndicale, désigner un salarié, délégué syndical. Cette personne doit impérativement (dans les entreprises ou établissements de plus de cinquante salarié-es) :

1. Avoir 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à ses droits civiques. Ce délai est réduit à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (art. L2143-1 du code du travail).
2. Avoir été candidat à une élection professionnelle (CE, DUP ou DP) et avoir recueilli, en son nom, au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour.

La désignation du délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif de cinquante salariés ou plus a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (art. L2143-3 al.3 du code du travail).

Dans les établissements **de moins de cinquante salarié-es :**

1. Un délégué du personnel en exercice peut être désigné délégué syndical par les syndicats représentatifs dans l'établissement ou dans l'entreprise (art. L2143-6 du code du travail).

II- Prérogatives des IRP

Généralités : Les formes d'intervention dans les décisions de l'entreprise

1. L'information

Il s'agit de comprendre la situation et les projets de l'entreprise pour analyser la stratégie d'une direction : celle-ci ayant tendance à rester souvent volontairement opaque. **L'information communiquée par l'employeur est particulièrement utile** même si elle demeure souvent largement incomplète.

Les réponses écrites de l'employeur aux délégués du personnel, les enquêtes et les informations consultations du CHSCT, ou par exemple, l'obligation d'informations économiques et sociales des CE, sont souvent de véritables batailles pour les syndicats.

Si le patron respecte ces droits, cela permet d'obtenir toute une série d'éléments précieux à analyser. La complexité de certains points nécessite d'en discuter entre salarié-es. Un travail d'analyse nécessitera de réaliser des comparaisons d'une année sur l'autre, voire sur plusieurs années.

Les investigations des représentants DP-CE-CHSCT : études et enquêtes, formation, déplacements dans l'entreprise, contact avec les salariés, recours à un expert extérieur.

Et au-delà, les institutions ont un droit général d'accès à toute information utile à l'exercice de leurs missions :

Art. L. 4614-9.- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit de l'employeur les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions, (...)

Art.L2323-4.- Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations.

La communication formelle d'informations par l'employeur dans les instances DP-CE-CHSCT:

Elle n'exclut pas un dialogue, les représentants peuvent poser des questions jusqu'à obtenir une information complète, précise et claire :

- des documents à remettre systématiquement, tels que les accords collectifs applicables dans l'entreprise, les statuts de la société ou du groupe,
- des informations « périodiques » : un fois par an, une fois par semestre ou une fois par trimestre, l'employeur transmet et présente différents rapports sur la situation de l'entreprise
- des informations « ponctuelles » : avant la mise en oeuvre d'un projet de l'employeur ou, plus rarement, lors de la survenance d'un événement.

L'accès aux documents obligatoires (exemples)

Les PV de CE

Art. R. 2325-3.- Les délibérations des comités d'entreprise sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués à l'employeur et aux membres du comité.

Art. L.2325-21 Le procès-verbal des réunions du CE peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Le registre spécial DP

Art. L. 2315-12 (...) Les demandes des DP et les réponses motivées de l'employeur sont, soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre. Ce registre, ainsi que les documents annexés, sont tenus à la disposition des salariés de l'établissement désirant en prendre connaissance, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail. (...)

Les PV de CHSCT

Art. R. 4614-4.- (...) les PV des réunions (...) sont conservés dans l'établissement...

Les accords collectifs et conventions collectives

R. 2262-1 (...) l'employeur : Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ; Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail ; Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

Art. R. 2262-2.- L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail fournit un exemplaire de ce texte au CE (...) ainsi qu'aux DP et aux DS ou aux salariés mandatés.

Le registre unique du personnel

Art. L.1221-15 Le registre unique du personnel (noms et prénoms de tous les salariés inscrits dans l'ordre des embauches) est tenu à la disposition des DP (...).

Les documents relatifs à la sécurité

Art. L. 4711-4.- Les documents mentionnés aux articles L. 4711-1 (les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail) et L. 4711-2 (les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques) sont communiqués, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, aux membres des CHSCT, aux DP, (...).

Art. R. 4121-4. Le document unique d'évaluation des risques est tenu à la disposition : (...) Des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu ; Des DP ;

Art. D. 4132-2.- Le registre spécial (des droits d'alertes) est tenu, sous la responsabilité de l'employeur, à la disposition des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. R. 4323-105.- L'employeur élabore une consigne d'utilisation reprenant de manière compréhensible les informations mentionnées aux 1o et 2o de l'article R. 4323-104 (risques contre lesquels l'équipement de protection individuelle protège et conditions d'utilisation de cet équipement). Il tient cette consigne à la disposition des membres du CHSCT ou, à défaut, des DP, ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle (...).

Art. D. 4624-39.- La fiche d'entreprise du médecin du travail (...) est présentée au CHSCT (une fois par an).

Art. D. 4624-43.- Le rapport annuel d'activité est présenté par le médecin du travail, (...) : Au CE ; (...)

Documents sur les horaires de travail

Art. D. 3171-7.- En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée : Soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire ; Soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Contrats de travail spéciaux

Art. L. 2313-5.- Les DP peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants : CAE ; CIE ;

Documentation économique

Article L2323-7.- Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, l'employeur lui communique une documentation économique et financière précisant : 1° La forme juridique de l'entreprise et son organisation ; 2° Les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées ; 3° Le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe ; 4° Compte tenu des informations dont dispose l'employeur, la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

2. Les justifications de l'employeur

C'est la possibilité de s'exprimer et d'exiger une réponse motivée aux observations, critiques, propositions et contre-propositions présentées. Elle oblige l'employeur non seulement à expliquer ses choix, mais encore à les justifier, ou à prendre position sur des propositions alternatives. Cependant, elle n'oblige jamais l'employeur à modifier ses décisions.

La présentation de réclamations : Questions et remarques formulées par les représentant-es et portant sur l'application des droits existants, qui appellent une réponse officielle motivée.

La consultation : Processus d'expression des représentant-es sur la situation de l'entreprise (consultation périodique) ou sur un projet de l'entreprise (consultation ponctuelle) par lequel ils doivent recevoir une information puis ils peuvent formuler des critiques et contre-propositions qui appellent une réponse officielle motivée. Une fois

qu'ils auront obtenu les réponses de l'employeur, les représentant-es donneront un avis consultatif sur le projet final.

Le droit à l'expression directe et collective : réunions régulières, sur les lieux et pendant le temps de travail (art. L. 2281-4), sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (art. L. 2281-1 et L. 2281-2).

Mais ce droit ne peut être mis en œuvre que s'il est prévu par un accord d'entreprise conclu avec les syndicats représentatifs : le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions, la communication des demandes, propositions et avis des salariés, etc. (art. L. 2281-5 et suivants). Les modalités d'organisation sont d'ailleurs, tant qu'aucun accord n'est signé, une négociation annuelle obligatoire.

3. La négociation collective et la présentation de revendications

« Négociation collective » est un terme qui a un sens juridique précis, même si d'autres modes d'intervention peuvent prendre la forme d'une « négociation » entre l'employeur et les représentantes.

La différence est que dans le cas d'une négociation collective avec les organisations syndicales, il s'agira d'un accord collectif qui obéit aux règles légales propres à cette catégorie tandis que dans le cas d'une discussion avec des représentants élus, il s'agira d'un acte unilatéral de l'employeur. La différence a des conséquences sur les procédures applicables pour les supprimer ou les modifier et leurs rapports avec les autres sources de règles.

Quand la revendication est fixée il faut tenter d'évaluer le niveau de résistance patronal afin d'élaborer une stratégie permettant de l'atteindre. Souvent le bon sens et la bonne explication ne suffisent pas, parce que l'intérêt défendu par le gestionnaire de l'entreprise n'est pas celui des salariés.

Il s'agit alors d'un rapport de forces où il faut se donner les moyens de faire pencher la balance de notre côté. Tout le

travail des syndicats en lien avec les négociateurs sera d'ajuster la barre des exigences et des forces pour obtenir le maximum.

4. Les droits d'alerte

Les droits d'alerte sont précisément énumérés, délimités et réglementés par la loi. Chaque droit d'alerte est attribué à une catégorie de représentant en particulier, correspondant à sa mission légale, et obéit à des règles différentes :

- sur les atteintes aux libertés et droits des personnes, ainsi qu'à la santé physique et mentale (DP)

- sur un danger grave et imminent pour la santé (CHSCT)

- sur la situation économique de l'entreprise (CE)

- sur l'abus de contrats précaires (CE)

On peut toutefois décrire de manière générale le mécanisme du droit d'alerte. Son objectif est de trouver les moyens de mettre fin à cette situation par une sorte d'obligation légale de conciliation :

- L'employeur, au moment du déclenchement de l'alerte, doit donner un premier avis sur la situation.

S'il est d'accord sur l'existence de la situation et sur les mesures à prendre, la procédure prend fin.

- L'employeur et les représentants doivent procéder à des investigations dans l'entreprise. Ces investigations se traduisent par un rapport rédigé par les représentant-es.

- Si le désaccord sur un des trois points persiste après ces investigations, les représentant-es ont le droit d'avoir recours à une autorité extérieure, qui dispose de pouvoirs de sanction sur l'employeur, pour trancher le litige (selon les cas, l'inspecteur du travail, les organes dirigeants de la société, le conseil de prud'hommes).

5. Le conflit collectif et le droit de grève

Les salariés disposent du droit de grève, qu'ils exercent eux-mêmes et de manière collective en vue de peser sur les décisions qui les concernent, c'est-à-dire d'obtenir la satisfaction de leurs revendications en cessant collectivement le travail. Le droit de grève consiste donc dans l'autorisation de certaines formes, et uniquement certaines formes, de conflit collectif.

Le droit de grève sert à « protéger » les formes de conflit collectif qui passent par l'arrêt de travail. Mais il existe d'autres formes de conflit : certaines formes ne sont pas protégées du tout (« grève » du zèle (ralentir le travail), « grève » perlée, sabotage, séquestration...). Des formes d'action moins traditionnelles peuvent être développées : appel au boycott, pétition, médiatisation, etc.

A Les délégués du personnel (DP)

1. Seuil d'effectif, nombre et durée des mandats

L'employeur doit organiser l'élection des DP lorsque l'entreprise **atteint le seuil de 11 salarié-es**. La durée de leur mandat était auparavant fixée à 2 ans. **Depuis 2005, elle est fixée par la loi à 4 ans** (sauf accord collectif dérogatoire prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans).

Nombre de salariés Nombre de DP titulaires Nombre de DP suppléants

De 11 à 25 salarié-es	1-1
De 26 à 74 salarié-es	2-2
De 75 à 99 salarié-es	3-3
De 100 à 124 salarié-es	4-4
De 125 à 174 salarié-es	5-5
De 175 à 249 salarié-es	6-6
De 250 à 499 salarié-es	7-7
De 500 à 749 salarié-es	8-8
De 750 à 999 salarié-es	9-9

A partir de 1 000 salarié-es +1 par tranche de 250

2. Missions légales et moyens d'intervention

Remarque : En l'absence de CE, ce sont les DP qui exerceront, selon la cause de l'absence de CE, tout ou partie de ces missions avec tout ou partie des moyens qui leur sont affectés. La même règle s'applique en l'absence de CHSCT. C'est ce qu'on appelle les « missions supplétives ».

Réunions : Les DP ont le droit à une réunion avec la direction au moins une fois par mois en réunion ordinaire (art. L. 2315-8 al. 1er).

- Mais ils peuvent également demander des réunions extraordinaires (art. L. 2315-8 al. 2). Les DP peuvent en outre demander une réunion extraordinaire pour être reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle selon les questions qu'ils souhaitent traiter (art. L. 2315-8 al. 3).

Information : L'employeur doit automatiquement leur remettre :

- les conventions et accords collectifs applicables à l'entreprise (art. L. 2262-5 et R. 2262-2),

- les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail (art. L. 4711-4),

- le document unique d'évaluation des risques dans l'entreprise (art. R. 4121-1 et R. 4121-4),

- le registre unique du personnel mentionnant dans l'ordre d'embauche les noms et prénoms des salarié-es (art. L. 1221-15),

- les documents récapitulatifs des horaires effectués par les salariés qui travaillent selon un horaire individualisé (art. D. 3171-7),

- les contrats de mise à disposition entre l'entreprise et les entreprises de travail temporaire (art. L.2313-5), des contrats « aidés » (art. L. 2313-5).

La présentation des réclamations des salariés sur le respect de leurs droits :

Selon l'article L. 2313-1 du code du travail, les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise

- et de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle. L'article L. 2313-11 C. trav. Précise qu'ils peuvent accompagner l'inspecteur du travail lorsque celui-ci visite ou contrôle l'entreprise.

Les « réclamations » sont définies par opposition aux « revendications » : *« s'il s'agit d'obtenir l'application stricte d'un droit déjà acquis ou d'un texte existant ou d'une simple tolérance déjà admise, il y a réclamation ; s'il y a recherche d'avantages nouveaux, supérieurs donc à ceux déjà acquis, il y a revendication »* (décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 26 janvier 1993).

Les DP peuvent présenter **les réclamations individuelles et collectives** :

- des salariés mis à disposition concernant les conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement (art. L. 2313-3 C. trav.) ;
- des intérimaires concernant l'application des dispositions relatives à la rémunération et au paiement des jours fériés, aux conditions de travail et à l'accès des intérimaires aux équipements et services collectifs de l'entreprise (en effet, pour l'ensemble de ces droits, le code du travail prévoit une égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés de l'entreprise) (art. L. 2313-4 C. trav.).

L'article L. 2313-1 du code du travail prévoit que les salarié-es conservent cependant le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentant-es.

Les DP doivent remettre à l'employeur leurs demandes par écrit au moins deux jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus. L'employeur a ensuite l'obligation de répondre par écrit à ces demandes, au plus tard dans les six jours ouvrables de la réunion. Ces questions et réponses seront transcrites sur le « registre spécial des DP » tenu à la disposition des salariés et de l'inspecteur du travail (art. L. 2315-12).

La protection des droits des personnes, des libertés individuelles et de la santé:

Les DP disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits et libertés individuels ou à la santé physique ou

psychologique des salariés (article L. 2313-2 du code du travail).

Ils en avertissent l'employeur, réalisent une enquête conjointe dans l'entreprise avec lui puis rédigent un rapport. En cas de désaccord, les salarié-es concerné-es, ou les DP eux-mêmes par l'intermédiaire d'une action en substitution, peuvent faire trancher ce désaccord par le conseil de prud'hommes selon une procédure avantageuse, qui permet d'obtenir une décision en urgence, immédiatement exécutoire (même en cas d'appel).

Exemples : discriminations, harcèlement, stress et violence, moyens de surveillance attentatoires à la liberté, atteintes à la vie privée, à la liberté familiale et de domicile, tabagisme, conditions de travail dangereuses, etc.

Liens avec les autres représentants :

La mission légale des DP étant définie comme une mission de porte-parole des salariés et limitée à l'application du droit, le code du travail prévoit expressément qu'ils peuvent communiquer toutes les suggestions et observations des salariés :

- au CHSCT, pour ce qui concerne son domaine de compétence (art. L. 2313-9 et L. 4612-13) ;
- au CE, pour ce qui concerne son domaine de compétence (art. L. 2313-9).

Missions diverses : Le code du travail confie certaines missions aux DP. Les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur :

- le reclassement d'un salarié inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (art.L. 1226-10) ;
- certaines décisions concernant les congés payés (art. L. 3141-13, L. 3141-14 et L. 3141-20) ;

- le report d'une demande de prise de repos compensateur par un salarié (art. D. 3121-11) ;
- le recours au « chômage-intempéries » dans les entreprises du BTP (art. L. 5424-9) ;
- Dans la pratique, le droit pour un-e salarié-e d'être assisté-e par un autre salarié de l'entreprise lors d'un entretien préalable à un licenciement (art. L. 1232-4) ou à une sanction disciplinaire (art. L. 1333-2) est souvent exercé par les DP.

Communication. Les DP disposent d'un panneau d'affichage qui leur permet de communiquer avec Les salarié-es.

Ces panneaux ne sont pas séparés par tendance syndicale. Le nombre, la taille et l'emplacement de ces panneaux sont définis en accord avec l'employeur, mais doivent être adéquats.

Les DP ont le droit d'afficher leurs communications aux portes d'entrée des lieux de travail (art. L. 2315-7).

B. Le comité d'entreprise (CE) : institution à compétence générale

Remarque : il existe le comité de groupe (art. L. 2331-6 et suivants) et le comité d'entreprise européen, qui est un comité de groupe dans les groupes disposant de filiales dans différents pays de l'UE (art. L. 2341-1 et s.).

1. Seuil d'effectif et durée des mandats

L'employeur doit organiser l'élection des membres du CE lorsque l'entreprise atteint le seuil de 50 salariés.

La durée de leur mandat était auparavant fixé à 2 ans. Depuis 2005, elle est fixée par la loi à 4 ans (sauf accord collectif dérogatoire prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans).

2. L'organisation du CE

Les élus

Nombre de salariés Nombre d'élus au CE titulaires Nombre d'élus au CE suppléants :

De 50 à 74 salariés	3-3	
De 75 à 99 salariés	4-4	
De 100 à 399 salariés	5-5	
De 400 à 749 salariés	6-6	
De 750 à 999 salariés	7-7	
De 1.000 à 1.999 salariés	8-8	
De 2.000 à 749 salariés	9-9	
De 3.000 à 999 salariés	10-10	
De 4.000 à 4.999 salariés	11-11	
De 5.000 à 7.499 salariés	12-12	
De 7.500 à 9.999 salariés	13-13	
A partir de 10.000 salariés	14-14	

Les « représentants syndicaux au CE » : chaque organisation syndicale qui a des élus au CE en désigne un (ou, dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est automatiquement le DS).

L'employeur : Le chef d'entreprise ou d'établissement, chargé de convoquer le CE, de discuter avec lui et de s'assurer du bon déroulement des débats, a la fonction de président du CE (qu'il peut déléguer à un cadre). Il peut se faire assister par deux collaborateurs choisis librement parmi le personnel de l'entreprise (art. L. 2325-1). Ils ont une voix consultative c'est à dire qu'ils peuvent participer aux débats mais pas aux votes.

3. Le fonctionnement du CE

Les CE sont des personnes morales :

Les droits collectifs dont l'exercice relève des missions légales du CE sont attribués au CE et non à ses membres, individuellement (contrairement, par exemple, aux DP).

Toutes les décisions, avis, résolutions, motions et vœux du comité sont adoptés par un vote majoritaire des élus titulaires présents (ils ont voix délibérative ; les suppléants et les RS-CE ont voix consultative). C'est uniquement à la condition du respect de cette procédure que les décisions et déclarations des membres du CE peuvent être considérées comme celles du CE, personne morale.

Le CE doit élire son secrétaire parmi les élus titulaires (il est légalement chargé d'animer les débats, de fixer l'ordre du jour des réunions avec la direction, de rédiger et d'afficher les procès-verbaux de réunion mais il n'est en aucun cas un représentant légal du CE et n'a pas voix prépondérante lors des votes). Il peut aussi, s'il le souhaite, créer d'autres fonctions particulières (du moment que cela fait l'objet d'un vote majoritaire). Le plus souvent, les CE élisent un trésorier pour gérer ses budgets et, éventuellement, un secrétaire adjoint et un trésorier adjoint.

L'ensemble des membres qui exercent ces fonctions particulières est appelé le « **bureau** ».

Les comités peuvent également créer des commissions internes pour traiter de questions spécifiques (logement, formation, égalité, économique...). Des salariés non membres du CE peuvent en faire partie du moment qu'elles sont présidées par un membre du CE. Ces salariés n'ont légalement d'aucun moyen ou statut particulier.

Le comité peut se doter d'un règlement intérieur pour fixer plus précisément ses règles de fonctionnement.

Lorsque l'entreprise a été divisée en plusieurs établissements, et que les élections se déroulent au niveau de chaque établissement, il y a plusieurs comités d'établissements qui jouent chacun le même rôle qu'un CE mais uniquement pour les questions concernant leur établissement. Au niveau central est alors institué un comité central d'entreprise (CCE) qui sera compétent pour toutes les questions qui dépassent la compétence des chefs d'établissements. Le CCE est alors composé de membres élus envoyés par les comités d'établissement ainsi que de représentants syndicaux, et du chef d'entreprise.

4. Missions légales et modes d'intervention en matière économique et professionnelle

Les attributions du CE sont de 2 ordres : Economiques & Sociales et culturelles.

Le CE a pour rôle « d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production » (art. L. 2323-1 du code du travail) à condition que les questions abordées ne présentent « pas un caractère ponctuel ni individuel » (décision de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 14 février 1989).

Les réunions : Le CE a droit à une réunion avec la direction au moins une fois par mois en réunion ordinaire ; une fois tous les deux mois pour les CE des entreprises de moins de 150 salariés (art. L. 2325-14). Il peut également, par une décision majoritaire, demander des réunions extraordinaires.

Information

Exemple d'informations automatiques : forme juridique de l'entreprise, son organisation et sa position dans le groupe si elle appartient à un groupe, les actionnaires principaux, sa position dans la branche d'activité à laquelle elle appartient et ses perspectives économiques (art. L. 2323-7). Le CE a également accès à toute information utile détenue par les administrations publiques, conformément aux dispositions légales relatives à l'accès aux documents administratifs (art. L. 2323-5)

Exemples d'informations ponctuelles : en matière d'offres publiques d'achat

ou « OPA » et offres publiques d'échange ou « OPE » (opérations boursières de cession d'actions), sur une prise de participation, la politique de l'entreprise en matière de mécénat et de soutien aux associations, les restructurations des sociétés clientes de nature à affecter le volume d'activité ou d'emploi de l'entreprise, etc.

Exemples d'informations périodiques : documents comptables et rapport du commissaire aux comptes à l'occasion de l'assemblée générale annuelle des actionnaires (art. L. 2323-8), information trimestrielle (entreprises de 300 salariés et plus) ou annuelle (entreprises de moins de 300 salariés) sur l'évolution des commandes et la situation financière...

Le CE a également le droit d'élire des représentants dans les organes dirigeants de la société (conseil d'administration, conseil de surveillance...). Ces représentants sont convoqués à toutes les réunions, ont le droit aux mêmes documents que les autres membres y siégeant et peuvent s'y exprimer. En revanche, ils n'y ont que voix consultative (art. L. 2323-62 et suivants).

Interpellation de l'employeur

Le droit d'exiger une réponse motivée aux demandes présentées obéit, pour le CE, à une procédure un peu différente de celle des DP :

- **L'ordre du jour :** les observations et propositions doivent se rapporter à un des points inscrits à l'ordre du jour, élaboré d'un commun accord entre le secrétaire et le président (art. L. 2325-15), suffisamment en avance pour pouvoir être transmis au moins 3 jours avant la réunion à l'ensemble des membres en même temps que la convocation (art. L. 2325-16).

- **Le procès-verbal** : Les discussions seront transcrites dans un PV de réunion rédigé par le secrétaire, ou sous sa responsabilité (art. R. 2325-3). Ce projet de PV doit être communiqué aux autres membres. C'est au moment de la réunion suivant la communication du procès-verbal que l'employeur est tenu de faire connaître sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites (art. L. 2323-3 et L. 2323-20). Ces réponses sont transcrites au PV. Il doit ensuite être adopté par la majorité des membres après, le cas échéant, modifications, avant de pouvoir être affiché sur les panneaux du CE où les salariés pourront en prendre connaissance (art. L. 2325-1). Le CE peut également décider de le transmettre à l'inspection du travail (art. L. 2325-19 et R. 2325-2)

Consultation

Elle implique, en respectant les règles d'ordre du jour et de procès-verbal :

- l'obligation de l'employeur de suspendre sa décision jusqu'à ce que le CE ait voté un avis (art. L. 2323-2) ;
- pendant ce temps, le droit de recueillir toutes les informations, précises et écrites, et explications nécessaires ainsi que d'un délai d'examen suffisant de ces informations pour comprendre le sujet sur lequel ils sont consultés (art. L. 2323-4) ;

- le droit de formuler des observations et propositions, et d'obtenir une réponse motivée (art. L. 2323-4).

Exemples de consultations ponctuelles : projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (art. L. 2323-13), projet de restructuration et de compression d'effectif (art. L. 2323-15), projet de modification dans la situation économique ou juridique de l'entreprise telles que les fusions, cessions, scissions, changements de contrôle, prises de participation, etc. (art. L. 2323-19), opérations de concentration (art. L. 2323-20), offres publiques d'achat ou « OPA » (art. L. 2323-21)...

Exemples de consultations périodiques : consultation annuelle sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise (art. L. 2323-12), consultation annuelle sur la formation professionnelle (art. L. 2323-33 et L. 2323-34 et suivants), « rapport d'ensemble » annuel sur la situation et les perspectives économiques, financières et d'emploi de l'entreprise (art. L. 2323-47 et L.2323-55), consultation annuelle, dans les entreprises de 300 salariés et plus, sur le « bilan social » (art. L. 2323-68 et suivants, bilan du temps partiel, rapport de situation comparée hommes-femmes)...

Remarque : Certaines consultations légales ouvrent droit à des moyens juridiques supplémentaires tels que des délais d'examen allongés ou le recours à un expert rémunéré par l'entreprise pour étudier le projet. Parfois, ces règles spéciales relatives à certaines consultations sont au détriment des droits du CE.

Droits d'alerte

Lorsque le CE « a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise » (art. L. 2323-78 et s.). Il consiste à pouvoir obliger l'employeur à fournir des explications sur ces faits.

Si le CE n'est pas satisfait de ces explications, ou si ces explications confirment ses craintes, ce dernier peut recourir, en vue de rédiger un rapport sur la situation à un expert-comptable financé par l'entreprise, ainsi qu'à deux salariés de l'entreprise choisis pour leur compétence et en dehors du comité d'entreprise, qui disposent de cinq heures rémunérées chacun. Ce rapport est transmis au chef d'entreprise et au commissaire aux comptes. Le CE peut également, sur la base des conclusions de ce rapport, saisir le conseil d'administration, de surveillance ou les associés de l'entreprise (qui sont les « chefs du chef d'entreprise ») en vue de leur demander également leurs explications sur la situation.

Il existe également un droit d'alerte en matière de recours abusif aux CDD et au travail temporaire (l' «intérim ») (art. L. 2323-17). Dans ce cas, le CE fait directement intervenir l'inspecteur du travail en vue d'obliger l'employeur à répondre au rapport de l'inspecteur, incluant si nécessaire les moyens qu'il met en œuvre pour limiter le recours à ces formes de contrats de travail (le « plan de résorption de la précarité »).

Communication avec les salariés

Le CE dispose d'un panneau d'affichage qui lui permet de communiquer avec les salariés. Ces panneaux ne sont pas séparés par tendance syndicale. Le nombre, la taille et l'emplacement de ces panneaux sont définis en accord avec l'employeur, mais doivent être adéquats.

La liberté de contact avec les salariés à leur poste de travail inclut la possibilité de leur distribuer des documents se rapportant à l'exercice de la mission du représentant qui les diffuse.

Le CE doit également disposer d'un local.