

# Droit du travail - Transcription vidéo - La représentation du personnel en entreprise

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Jean-Michel Dorlet**

Bonjour et bienvenue sur cette séquence consacrée à la représentation du personnel en entreprise. Nous nous attacherons lors de cette séquence à évoquer la situation des syndicats dans l'entreprise et la mise en place du Comité Social et Économique.

Le fonctionnement et les attributions de celui-ci étant détaillés dans d'autres séquences vidéo.

Nous commencerons tout d'abord à définir ce que sont les représentants du personnel. Les représentants du personnel sont des salariés qui, soit ont été élus au sein d'une instance représentative, soit ont été désignés dans l'entreprise par une organisation syndicale. Le rôle vis à vis des salariés est de représenter leurs intérêts et de défendre leurs droits. Pour mieux comprendre la représentation du personnel, on peut retrouver ce que dit la Cour de cassation à l'occasion d'un arrêt de 2016. Elle précise que les organisations syndicales sont investies de la défense des droits et intérêts des salariés et que, par ailleurs, les salariés participent directement par leur vote aux élections professionnelles dans l'entreprise à l'habilitation de ces syndicats. On doit souligner également que le préambule de la Constitution garantit d'une part, la liberté d'adhésion syndicale, d'autre part, la participation indirecte des travailleurs à la détermination des conditions de travail et à la gestion de l'entreprise. Cette participation passant par l'élection à une instance représentative qui est le Comité Social et Économique, le CSE.

Voyons tout d'abord ce qu'il en est du syndicalisme dans l'entreprise.

Il nous faut tout d'abord faire un point sur les organisations syndicales et leur représentativité. Quelques repères historiques sont bienvenus.

Il faut rappeler que lors de la Révolution française, qui est d'inspiration libérale, il y a eu suppression des corporations et interdiction des coalitions, notamment des coalitions ouvrières.

Le code napoléonien en 1810, instaure même un délit de coalition.

Il faut attendre la loi Waldeck-Rousseau en 1884 pour que les syndicats puissent avoir une existence légale.

Enfin, la Charte d'Amiens, en 1906, prévoit la distinction entre les organisations syndicales et les organisations politiques.

Reprenons quelles sont les principales confédérations syndicales.

Il s'agit tout d'abord de la Confédération Générale du Travail, la CGT, qui est née en 1895 et qui a connu plusieurs scissions, dont celle qui a donné lieu à une autre organisation, la CGT Force Ouvrière, en 1947.

Par ailleurs, en 1919 a été créée la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens, s'inspirant de la doctrine sociale de l'Église.

En 1964, le mouvement de déconfessionnalisation de la CFTC a conduit à la création de la Confédération Française Démocratique du Travail, la CFDT.

Par ailleurs, à la fin de la guerre a été créée la Confédération Générale des Cadres, devenue depuis Confédération Générale des Cadres Confédération Française de l'Encadrement.

Enfin, l'Union Nationale des Syndicats Autonomes, UNSA et la scission du syndicat de la CFDT SUD doivent être mentionnées.

Aujourd'hui, c'est la CFDT qui est la première organisation représentative sur le plan national et interprofessionnel, devançant la CGT.

Le Code du travail nous précise que l'organisation syndicale a un objet exclusif. C'est l'étude et la définition des droits et des intérêts matériels et moraux des travailleurs, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Le syndicat a une personnalité civile, ce qui lui permet de contracter, de négocier et d'agir en justice. Sur ce point spécifique, on soulignera :

- L'existence de l'action générale qui est exercée par le syndicat pour la réparation de préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;
- Une action personnelle de l'organisation syndicale ;
- Ou une possibilité de substitution du salarié s'il ne s'y oppose pas ;
- Et depuis peu de temps, des possibilités d'action de groupe.

Quelle est la structure syndicale ?

À la base, il y a des sections syndicales.

Elles sont regroupées dans des syndicats d'entreprise ou de branche. Eux-mêmes sont regroupés dans des unions syndicales professionnelles. Il y a également des fédérations départementales ou régionales. Sur le plan national et interprofessionnel existent des confédérations ou des centrales syndicales.

La loi du 20 août 2008 a modifié les règles de représentativité des organisations syndicales en instaurant sept critères légaux qui se cumulent et l'audience électorale est devenue un critère important dans la représentativité.

On applique la règle de concordance, c'est à dire que l'on apprécie la représentativité d'un syndicat dans le périmètre pour lequel elle est requise. Par ailleurs, il faut préciser que pour les entreprises de moins de onze salariés, un scrutin régional est organisé tous les quatre ans, permettant de mesurer la représentativité des organisations syndicales dans ces petites entreprises.

Revenons brièvement sur ces critères de représentativité.

Il y en a donc sept. Trois d'entre eux sont appréciés de manière autonome. Il s'agit du respect de valeurs républicaines et de l'indépendance syndicale. Ensuite, il y a la transparence financière et il y a le fait d'avoir une organisation qui s'est constituée depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise considérée.

Ensuite, il y a quatre autres critères qui sont appréciés globalement l'audience électorale qui doit être égale ou supérieure à 10 % des suffrages exprimés au premier tour de l'élection au Comité Social et Économique dans l'entreprise. Ensuite, l'influence qui est caractérisée par l'activité et l'expérience syndicale. Enfin, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Donc, si la section syndicale est constituée, il va pouvoir y avoir pour l'organisation syndicale implantée, une possibilité de négocier un protocole d'accord pré-électoral qui précède une élection professionnelle au sein de l'entreprise. Ensuite, cette organisation pourra présenter au premier tour de l'élection au Comité Social Économique une liste de candidats, une liste syndicale.

Une fois que la représentativité de l'organisation est attestée, elle pourra désigner au sein de l'entreprise un délégué syndical. Il pourra y avoir également une négociation avec l'employeur.

Voyons plus précisément comment fonctionne l'implantation syndicale dans l'entreprise. Pour pouvoir constituer une section syndicale, il faut remplir l'une des conditions suivantes :

- Soit être une organisation syndicale dont la représentativité est déjà attestée ;
- Soit être affilié à une organisation syndicale représentative sur le plan national et interprofessionnel ;
- Soit partager les valeurs républicaines et l'indépendance syndicale et être constitué depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

Par ailleurs, il faut que l'organisation ait au moins deux adhérents dans l'entreprise et qu'il y ait déjà eu une action revendicative. On signalera que la section syndicale n'a pas de personnalité juridique.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dans lesquelles est constituée une section syndicale, l'organisation syndicale représentative pourra désigner un délégué syndical. Celui-ci devra justifier d'une ancienneté au moins égale à un an dans l'entreprise et être majeur. Mais surtout, il devra être choisi parmi les candidats qui, au premier tour des élections à la délégation du personnel du CSE, ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés. Si parmi ces candidats, il renonce à devenir délégué syndical, soit d'autres candidats, soit un autre membre de l'organisation syndicale pourra être désigné après leur renonciation.

Lorsque l'organisation syndicale n'est pas représentative ou qu'elle est en attente de représentativité, puisque les élections n'ont pas encore eu lieu avec elle, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant de la section syndicale qui exercera les mêmes prérogatives que le délégué syndical, mais qui n'aura pas de pouvoir de négociation et qui aura des heures de délégation réduites.

Enfin, dans les petites entreprises de moins de 50 salariés, il sera possible de désigner comme délégué syndical ou comme représentant de la section syndicale un membre de la délégation du CSE pour la durée du mandat, sans attribution de crédit d'heures supplémentaires.

Le contentieux de la désignation s'exerce dans les quinze jours suivant l'information de celle-ci à l'employeur devant le tribunal judiciaire. Au-delà de ce délai, la désignation est purgée de tout vice.

Des heures de délégation sont attribuées. Il s'agit du temps de travail effectif qui permet l'exercice des fonctions. Elles sont payées à échéance. Le représentant d'une section syndicale bénéficie de 4 h mensuelles, tandis que le délégué syndical pourra bénéficier entre 12 et 24 h par mois, selon la taille de l'entreprise.

On évoquera rapidement les moyens à disposition du syndicat dans l'entreprise.

Il s'agit tout d'abord de la libre collecte des cotisations au sein de l'entreprise et de la mise à disposition d'un local dans celles qui ont au moins 200 salariés. Il y a possibilité pour l'organisation de faire une réunion mensuelle hors temps de travail et dans l'entreprise, mais hors des lieux de travail. Il y a possibilité d'un affichage libre sur des panneaux dédiés à cet effet, de distribuer des tracts à l'entrée et à la sortie du personnel. Quant aux questions propres à la diffusion du document par voie numérique, elles sont généralement réglées par un accord collectif au sein de l'entreprise.

Voyons désormais l'élection d'une délégation du personnel dans l'instance unique qu'est le Comité Social et Économique depuis 2017.

Revenons tout d'abord sur cette réforme des ordonnances Macron qui a fusionné l'ensemble des institutions représentatives du personnel en entreprise dans une seule. En effet, le Comité d'entreprise, mais aussi le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ainsi que les délégués du personnel ont tous été fusionnés au sein du Comité Social et Économique qui va remplacer l'ensemble de ces instances.

Normalement, le CSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés et il y a cependant une possibilité pour l'entreprise d'instaurer une autre instance, le conseil d'entreprise, par un accord collectif majoritaire. Cette instance aura la particularité d'exercer les mêmes attributions que le CSE, mais en plus, elle sera une instance de négociation au détriment des délégués syndicaux.

Voyons ce qui concerne maintenant les élections au Comité Social et Économique. Le scrutin est organisé tous les quatre ans et les salariés en sont informés au plus tard 90 jours avant la date du scrutin. C'est un scrutin à deux tours avec une représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il y a présentation de listes distinctes pour les titulaires de la délégation du personnel et leurs suppléants. Par ailleurs, il y a possibilité de raturer sur les listes de candidats. Mais ces raturages ne seront pris en compte que s'ils représentent au moins 10% des suffrages exprimés.

Quelles sont les conditions pour être électeur ou être éligible ?

Pour être électeur, il faut avoir au moins 16 ans révolus et une ancienneté d'au moins 3 mois.

Pour être candidat, il faut être âgé d'au moins 18 ans révolus et disposer d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 1 an.

L'élection se fait à deux tours. Au premier tour sont présentes les listes syndicales et on organise un second tour si le nombre de votants est inférieur à 50 % des inscrits. Alors des listes avec des candidats libres pourront être présentées. Ce second tour se tient dans un délai de quinze jours.

Pour organiser une élection, il faut préalablement avoir négocié un protocole d'accord pré-électoral ou PAP.

L'employeur doit, au plus tard quinze jours avant la première réunion de négociation, inviter un certain nombre de syndicats. Il s'agit des syndicats représentatifs dans l'entreprise, ceux qui ont constitué une section syndicale, mais aussi les organisations syndicales qui sont affiliées à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel et celles qui ont satisfait aux critères que sont le respect des valeurs républicaines et d'indépendance syndicale et qui sont constituées depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

Il y a une situation particulière, celle des petites entreprises entre 11 et 20 salariés.

En effet, le Code du travail prévoit qu'il n'y a pas de négociation du protocole d'accord pré-électoral s'il n'y a pas de candidat déclaré dans ces entreprises dans la période de 30 jours après l'information sur l'organisation des élections professionnelles. Le ministère en a déduit que dans cette situation, l'employeur pouvait dresser un procès-verbal de carence quant à l'organisation des élections.

Lorsqu'il y a négociation du PAP, il faut qu'il ait été conclu à une double majorité, c'est à dire la majorité des organisations négociatrices et les organisations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ou, à défaut, la majorité des organisations représentatives.

Quel est le contenu du PAP ?

Il doit définir le corps électoral, les collèges électoraux, la répartition des salariés, le nombre de sièges et leur répartition par collège. Et il va détailler les opérations électorales, c'est à dire les dates des deux tours d'élection, les modalités de dépôt des candidatures, les règles de propagande électorale, l'organisation du bureau de vote et la proclamation des résultats ainsi que la rédaction des PV électoraux.

On signalera que le nombre de sièges à pourvoir est variable selon les effectifs qui sont fixés à la date du premier tour et c'est le protocole d'accord pré-électoral qui définira les sièges. À défaut, il faut se référer au Code du travail.

Ensuite, on précisera que les sièges et le personnel sont répartis dans les différents collèges en cas d'échec de négociations par l'administration du travail ou en cas d'absence de négociations par l'employeur lui-même, sauf dans le cas des petites entreprises que nous avons mentionnées tout à l'heure, pour lequel pourra être dressé un PV de carence.

Lorsqu'il n'y a pas de protocole d'accord pré-électoral, l'employeur doit adopter les mesures d'organisation du scrutin.

Précisons quelques éléments.

Tout d'abord, qu'est-ce que sont les collèges électoraux ?

On va distinguer généralement deux collèges : d'une part, les ouvriers et les employés, d'autre part, les agents de maîtrise techniciens, chefs de service, ingénieurs et cadres. Ces deux dernières catégories pourront éventuellement être regroupées au sein d'un troisième collège qu'il faudra alors instituer. S'il y a moins de 25 salariés, le collège sera unique.

L'unanimité des signataires du PAP est requise pour modifier les collèges électoraux.

Enfin, terminons par un point essentiel : la représentation équilibrée sur les listes de candidats.

C'est un principe instauré par l'article L. 2314-30 du Code du travail, principe qui a été considéré par la Cour de cassation comme un principe d'ordre public absolu. Quel est-il ? Il s'agit d'avoir un équilibre de femmes et d'hommes dans les différents collèges, dans la même proportion que de salariés composant ce collège.

C'est une représentation dite miroir. Il y aura évidemment une composition des listes avec une alternance des sexes.

Lors des premières élections au CSE, il y a eu de nombreux contentieux sur cette question de la représentation équilibrée et on peut apporter maintenant quelques précisions.

Tout d'abord, si elle n'est pas respectée, il y aura annulation des derniers élus du sexe surreprésenté dans l'ordre inverse de la liste et en tenant compte éventuellement des candidats raturés.

Ensuite, s'il y a un nombre impair de candidats, il est possible, nous dit l'article L. 2314-30, qu'il y ait un homme ou une femme supplémentaire.

Lorsqu'il y a deux ou trois sièges, la Cour de cassation nous précise que la liste doit comporter nécessairement une femme et un homme.

Enfin, si l'application des règles conduit à l'exclusion d'un des deux sexes, il faudra choisir l'une de ces trois options : soit il y aura un candidat de chaque sexe, soit il y aura un candidat unique, soit il y aura deux candidats du sexe majoritairement représenté.

Que retenir de cette séquence ?

Pour ce qui concerne le syndicat, il faut retenir qu'il dispose d'une personnalité civile, qu'il peut établir sa représentativité en fonction de sept critères cumulatifs, qu'il va disposer d'un certain nombre de monopoles, dont celui de la négociation et de la présentation au premier tour des élections professionnelles, qu'il faut constituer une section syndicale avant de pouvoir désigner quand on est représentatif, un délégué syndical, sinon un représentant d'une section syndicale.

Pour ce qui concerne la mise en place du CSE, il est obligatoire dans les entreprises de onze salariés et plus. Ce sont des élections organisées tous les quatre ans à deux tours à la

proportionnelle et il y a auparavant négociation d'un protocole d'accord pré-électoral pour l'organisation du scrutin. Il faut enfin respecter dans les candidatures une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au regard de la composition du collège.

Nous vous remercions pour votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La représentation du personnel en entreprise, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un