

Le droit du travail

La représentation du personnel en entreprise

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

Table des matières

Préambule	2
Introduction	2
Les syndicats dans l'entreprise	2
Les organisations syndicales et leur représentativité	2
Le syndicat.....	2
Les critères de représentativité dans l'entreprise	3
Les monopoles syndicaux.....	4
L'implantation et l'action syndicale	4
La section syndicale	4
Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale.....	5
Les heures de délégation	5
Les moyens du syndicat dans l'entreprise	6
La mise en place du Comité Social et Économique	6
La fusion des instances	6
Les élections	7
Les élections	7
Les opérations pré-électorales.....	7
Les règles particulières	8
Références	9

Préambule

L'action et la représentation des salariés dans le secteur privé prend différentes formes. Dans cette leçon nous aborderons la représentation du personnel avec les organisations syndicales et la délégation du personnel au Comité Social et Économique.

Introduction

Les représentants du personnel sont des salariés élus ou désignés pour représenter les intérêts des salariés et défendre leurs droits.

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Les organisations syndicales sont « investies de la défense des droits et intérêts des salariés ».

Les salariés participent directement par leur vote à leur habilitation.

« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ».

Préambule du 27 oct. 1946, préambule al. 6 et 8, Soc., 4 oct. 2017 n°16-17517

Le droit syndical s'exerce dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

C. trav., art. L. 2141-1 et 4

Les syndicats dans l'entreprise

Durant la Révolution française, le décret d'Allarde et la loi Le Chapelier ont supprimé les corporations. Le code napoléonien a interdit les coalitions.

Décret des 2 et 17 mars 1791 ; loi du 14 juin 1791

La loi Waldeck-Rousseau (1884) instaure la liberté syndicale. Elle est désormais garantie par la Constitution.

Loi du 21 mars 1884

En 1906, la Charte d'Amiens pose le principe de différenciation des mouvements syndicaux et politiques.

Les organisations syndicales et leur représentativité

Le syndicat

Les principales confédérations syndicales sont :

- Confédération Générale du Travail (CGT) : création en 1895 – Scission en 1920 et réunification en 1936 ;
- CGT-Force Ouvrière (CGT-FO) : création en 1947 ;
- Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) : création en 1919 ;
- Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : création en 1964 ;
- Confédération Générale des Cadres-Confédération Française de l'Encadrement (CFE-CGS) : création en 1944 ;
- Union Nationale des Syndicats Autonomes ;
- SUD.

Aujourd'hui, la CFDT est la plus représentative sur le plan national.

Les syndicats ont exclusivement pour objet l'étude et la définition des droits, ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts. Ils peuvent se constituer librement. Il leur est conféré la personnalité civile et ils peuvent contracter librement, conclure dans le cadre de la négociation collective et agir en justice.

C. trav., art. L 2131-1 et art. L 2132-1 à 3

L'action en justice dite générale doit concerner un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession (ex. : défense de l'emploi). Dans des domaines identifiés (ex. : discriminations, travail précaire, etc.), le syndicat peut exercer une action personnelle, une action de groupe ou une action en substitution d'un salarié, sauf opposition de celui-ci.

Les organisations se composent de :

- Syndicats (entreprise ou branche) et de groupements ou unions syndicales professionnelles ;
- De fédérations régionales ou départementales et au niveau national, de confédérations ou centrales syndicales.

Les critères de représentativité dans l'entreprise

Pour s'implanter en entreprise, un syndicat doit :

- Être affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ou satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- Être légalement constitué depuis au moins 2 ans dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise.

C. trav., art. L. 2142-1

Pour être représentatif, il doit répondre de manière autonome, aux critères susmentionnés et :

- À celui de transparence financière ;

- Aux critères, appréciés globalement, de l'audience électorale ($\geq 10\%$ au 1er tour) ;
- Aux critères, appréciés globalement de l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Aux critères, appréciés globalement des effectifs d'adhérents et cotisations.

Ces critères cumulatifs s'apprécient dans le cadre duquel la représentativité est exigée (règle de concordance).

Pour les syndicats catégoriels (ex. : pour l'encadrement), l'audience s'évalue avec les résultats enregistrés dans le/les collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

C. trav., art. L. 2122-1 et 2, L. 2121-1 ; Soc., 29 févr. 2012, n° 11-13748

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, l'audience syndicale s'apprécie lors d'un scrutin régional quadriennal.

C. trav. art. L. 2122-10-1

Les monopoles syndicaux

Après avoir constitué une section syndicale, relèvent du monopole syndical, indépendamment de toute mesure de représentativité, la possibilité de :

- Négocier un protocole pré-électoral (PAP)
- De présenter des candidat-e-s au 1er tour des élections de la délégation du CSE.

C. trav., art. L. 2152-1 (sections), art. L. 2314-5 (négociation du PAP) et art. L. 2314-19 (élections)

En revanche, seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical (DS) et disposer du pouvoir de négocier avec l'employeur.

C. trav., art. L. 2143-3 (DS) et art. L. 2231-1 (négociation collective)

L'implantation et l'action syndicale

La section syndicale

La section syndicale atteste de la présence d'un syndicat au sein d'une entreprise. Cette présence se manifeste par l'adhésion d'au moins 2 salariés et l'exercice d'une activité revendicative (collecte de cotisation, affichage, diffusion de publications, réunions, etc.). Vis à vis de l'employeur, la section syndicale représente les intérêts professionnels de ses membres. Elle n'a pas de personnalité juridique.

La création de la section est réservée aux syndicats représentatifs dans l'entreprise, ou affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement

constituée depuis au moins 2 ans avec un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise.

C. trav., art. L. 2142-1

La création d'une section ne répond à aucune formalité. Elle coïncide avec la désignation d'un délégué syndical.

Le délégué syndical et le représentant de la section syndicale

Le délégué syndical (DS) est désigné par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés qui y a constitué une section syndicale. Il est majeur et justifie d'au moins un an d'ancienneté. Il est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles ayant recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections au CSE. À défaut ou en cas de renonciation, il est choisi parmi les autres candidats, les adhérents de l'entreprise ou d'anciens élus.

C. trav., art. L. 2143-1 à 3

Le Représentant de la section syndicale (RSS) a les mêmes prérogatives que le délégué syndical, exception faite du pouvoir de négociation.

C. trav., art. L. 2142-1-1

À moins de 50 salariés, un membre de la délégation du personnel au CSE peut être désigné.

C. trav., art. L. 2143-6 (DS) et L. 2142-1-4 (RSS)

Les contestations relatives aux désignations se font uniquement dans les 15 jours suivants l'information de la désignation à l'employeur et devant le tribunal judiciaire. Passé ce délai, la désignation est purgée de tout vice.

C. trav. art. L. 2143-8 (DS) et L. 2142-1-2 (RSS)

Les heures de délégation

Le DS dispose d'un crédit d'heures mensuel variable selon la taille de l'entreprise ou de l'établissement :

- 12 h (entreprises de 50 à 150 salariés) ;
- 18 h (entreprises de 151 à 499 salariés) ;
- 24 h (entreprises de 500 salariés et plus).

Le RSS dispose d'un crédit de 4 h par mois. Les heures sont regroupées en ½ journée de 4h, sauf accord collectif en disposant autrement.

C. trav., art. L. 2143-13 (DS) et L. 2142-1-3 (RSS)

Ces heures sont considérées comme temps de travail et payées à échéance normale.

C. trav., art. L. 2143-17 (DS) et art. L. 2142-1-3 (RSS)

Les moyens du syndicat dans l'entreprise

Pour l'organisation syndicale, sont mentionnées :

- La mise à disposition d'un local (entreprises ≥ 200 salariés) ;
- La libre collecte des cotisations ;
- Une réunion mensuelle hors temps de travail (sauf RSS sur temps de délégation) dans l'enceinte de l'entreprise mais en dehors des locaux de travail et selon des modalités fixés avec l'employeur.

C. trav., art. L. 2142-8 et 9 C ; art. L. 2142-2 ; art. L. 2142-10 et 11

Sont reconnus :

- Le libre affichage sur les panneaux de la section, avec transmission simultanée à l'employeur ;
- La libre distribution de publications syndicales aux heures d'entrée et de sortie, ou sur plage horaire variable.

C. trav., art. L. 2142-3 à 5 ; Soc., 5 janv. 2022, n° 20-15005

La diffusion numérique des informations syndicales est gérée par accord collectif. À défaut, publications et tracts sur un site syndical peuvent être accessibles sur l'intranet de l'entreprise. Des conditions d'utilisation des outils numériques sont fixées.

C. trav., art. L. 2142-6

La mise en place du Comité Social et Économique

Les institutions représentatives du personnel (IRP) du comité d'entreprise (CE), du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et des délégués du personnel ont été fusionnées dans une instance unique, le Comité Social et Économique (CSE).

La fusion des instances

Un CSE est obligatoirement mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés sur une période de 12 mois. Le décompte des effectifs et le franchissement des seuils suivent des règles spécifiques.

C. trav., art. L. 2311-2, L. 1111-1 à 3 et L. 1251-4

Les attributions et le fonctionnement du CSE diffèrent selon que l'entreprise ait ou non 50 salariés ou plus.

Un accord majoritaire peut instaurer un conseil d'entreprise avec le pouvoir de négocier et les attributions du CSE.

C. trav., art. L. 2321-1

Les élections

Les élections

L'élection des membres de la délégation du personnel au CSE se tient tous les 4 ans. Il y a une représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, avec des listes distinctes de titulaires et de suppléants et une possibilité de raturage prise en compte à partir de 10% des suffrages exprimés. Les salariés en sont informés au plus tard 90 jours avant la date du 1^{er} tour.

C. trav., art. L. 2314-4 et 29

Pour aller plus loin

<https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/>

Pour être électeur, il faut avoir 16 ans révolus et 3 mois ou plus d'ancienneté.

Pour être éligible, il faut avoir 18 ans révolus et un an ou plus d'ancienneté. Les syndicats ont un monopole de présentation de candidats au 1^{er} tour. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un second tour avec des candidatures libres est organisé.

C. trav., art. L. 2314-18 et 19 et art. L. 2314-29

Les opérations pré-électorales

L'employeur invite à négocier un protocole d'accord pré-électoral (PAP) avec les syndicats :

- Représentatifs dans l'entreprise ;
- Qui y ont constitué une section syndicale ;
- Affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- Qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés, il faut qu'au moins un salarié ait été candidat dans les 30 jours de l'information. En cas de renouvellement l'invitation se fait au moins 2 mois avant l'expiration des mandats.

C. trav., art. L. 2314-5

Le PAP est signé à la double majorité : majorité des organisations négociatrices et des organisations ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ou, à défaut de résultats, la majorité des organisations représentatives.

C. trav., art. L. 2314-5, 6 et 12

Le PAP définit le corps électoral, les collèges électoraux, la répartition des salariés en leur sein, le nombre de sièges de titulaires et suppléants et leur répartition par collège. Il fixe les opérations électorales : dates des 1^{er} et 2nd tour, dépôt des candidatures, propagande électorale, composition du bureau de vote, proclamation des résultats et rédaction des procès-verbaux. Sauf dérogation, le nombre de sièges varie selon les effectifs compris dans le périmètre et appréciés à la date du 1^{er} tour.

C. trav., art. L. 2314-7 ; art. R. 2314-1 ; Soc., 5 fév. 2020, n°19-13444

Il y a dispense de négociation d'un PAP si l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés et en l'absence de candidat déclaré dans les 30 jours à compter de l'information sur l'organisation d'élections. Selon le ministère, un procès-verbal de carence est dressé.

C. trav., art. L. 2314-5

En l'absence de PAP et après qu'a ait été menée une tentative loyale de négociation, la DREETS procède à la répartition du personnel et des sièges par collèges.

C. trav., art. L. 2314-13 al. 3 ; Soc., 12 juill. 2022, n°21-11420

Les règles particulières

Les collèges électoraux distinguent :

- Les ouvriers et employés d'une part ;
- Les agents de maîtrise, techniciens, chef de service, ingénieurs et cadres d'autre part.

Un 3^{ème} collège peut regrouper les seuls ingénieurs et cadres.

Un collège unique est instauré s'il y a moins de 25 salariés.

Il faut respecter un **principe de représentativité équilibrée de femmes et d'hommes**, qui est **d'ordre public absolu**. Dans les candidatures par collège, il doit y avoir la même proportion pour chacun des sexes que chez les salariés. À défaut, il y a annulation des derniers élus du sexe surreprésenté, dans l'ordre inverse de la liste en tenant compte des ratures. S'il y a 2 ou 3 sièges, la liste doit nécessairement comporter une femme et un homme. Si les règles conduisent à exclure totalement la représentation d'un des 2 sexes, il est possible de présenter un candidat de chacun des sexes ou un candidat unique ou 2 candidats du sexe majoritairement représenté.

C. trav., art. L. 2314-30 ; Soc. 11 déc. 2019, n°1826568 ; Soc. 17 avr. 2019, n°17-26724 ; Soc. 9 mai 2018, n°17-14088 ; Soc. 11 déc. 2019, n°18-19379 ; Soc., 11 déc. 2019 n°18-26568

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La représentation du personnel en entreprise, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.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 élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.