



## LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 4



## 5.1. Les syndicats

### 5.1.1. La liberté syndicale

- Les syndicats jouent un rôle fondamental en matière :
  - D'évolution des conditions de travail.
  - De négociation collective (syndicats représentatifs).
  - De conflits collectifs (grève).
- Ils exercent une influence déterminante sur la vie économique et sociale. Toutefois, l'existence dans l'entreprise de syndicats concurrents peut freiner le développement.

## 5.1.1.1. La reconnaissance de la liberté syndicale :

- Proclamée par la loi du 21 mars 1884, cette liberté est affirmée de nos jours par :
  - **La Constitution** : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix »,
  - **Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail** : « Les travailleurs et les employeurs sans distinction d'aucune sorte ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que de s'affilier à ces organisations... »,
  - **Le Code du Travail** : « Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix. ».
  
- **La loi interdit les discriminations** : un employeur qui prendrait en considération l'appartenance syndicale pour arrêter ses décisions (embauche, avancement, licenciement) s'exposerait à des sanctions pénales.

## 5.1.1.2. La libre constitution des syndicats :

- Le syndicat professionnel réunit des personnes qui exercent la même profession ou des métiers similaires. Il peut se constituer librement, la loi ayant limité les formalités au minimum : dépôt des statuts et des noms des dirigeants et administrateurs à la mairie du siège du syndicat. Le dépôt fait naître la personnalité morale du syndicat. Le syndicat a une capacité juridique :
  - C'est une personne morale pouvant conclure tous les actes nécessaires à l'exercice de leurs activités : acquisition et gestion de biens, œuvres à caractère social ou professionnel. Sont interdites : les activités de propagande religieuse et les actes de commerce.
  - Il peut agir en justice pour la défense de ses intérêts propres, des intérêts collectifs moraux ou matériels de la profession qu'il représente, des intérêts individuels de ses membres.
  - Il peut être déclaré responsable de ses actes et peut ester en justice.

## 5.1.1.3. L'adhésion

- Elle se fait par la souscription d'un bulletin d'adhésion et entraîne l'obligation de régler une cotisation annuelle. Les adhérents ou membres participent à la vie du syndicat (assemblées, administration) en respectant la discipline syndicale.
- Les salariés désireux de participer à des sessions de formation économique, social et syndicale ont droit à un ou plusieurs congés dans la limite de 12 jours par an.

## 5.1.2. L'organisation syndicale et son fonctionnement

- Ces aspects sont déterminés librement par les statuts :
  - L'assemblée générale réunit l'ensemble des syndiqués, désigne les administrateurs et prend les décisions les plus importantes.
  - Les administrateurs sont élus par l'assemblée générale. Les statuts déterminent la durée de leur mandat. Ils doivent être membres du syndicat, jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune condamnation entraînant une incapacité électorale.
  - Les administrateurs se réunissent en conseil syndical, suivant une périodicité déterminée par les statuts. Le conseil met en œuvre les décisions de l'assemblée générale et est autorisé, en général, à prendre les décisions rendues nécessaires par l'actualité socio-économique.

# LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 4

- Le bureau comprend la plupart du temps un secrétaire général, un trésorier, lesquels sont élus par le conseil syndical.  
Le secrétaire général représente le syndicat auprès des pouvoirs publics, des organisations professionnelles, devant les tribunaux.  
Il signe les accords collectifs.  
Il accomplit les actes de gestion au nom du conseil d'administration auquel il doit rendre compte.



## 5.1.3. Les syndicats représentatifs

- Certains syndicats représentent mieux que d'autres la collectivité des travailleurs. Ils bénéficient en conséquence, de par la loi, d'attributions et de prérogatives particulières.  
L'importance de la représentativité s'est accrue en raison de la place faite à la participation et à la négociation.



## 5.1.3.1. Les critères de représentativité :

- Un syndicat représentatif est un syndicat qui, par son influence et son activité indiscutable au profit d'un nombre suffisant d'adhérents, se trouve le mieux placé pour représenter les intérêts des salariés ou des employeurs et exprimer au mieux les aspirations des uns et des autres.
  - **Les effectifs** : ils sont appréciés par comparaison avec ceux des autres syndicats.
  - **L'indépendance à l'égard de l'employeur** : elle seule garantit l'authenticité du syndicat.
  - **Les cotisations** : leur inexistence ou leur montant trop faible ferait douter de l'indépendance du syndicat et du nombre de ses adhérents.
  - **L'ancienneté et l'expérience** : ce critère perd de son importance au profit de celui de l'activité réelle du syndicat.
  - **L'attitude patriotique pendant l'occupation.**

# LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 4

- Au plan national : un arrêté interministériel du 31/3/1966 a reconnu la représentativité de :
  - la CGT
  - la CGT-FO
  - la CFDT
  - la CFTC
  - la CFE - CGC
  - le MEDEF
  - la CGPME
  - l'UPA
- Au plan régional, départemental ou dans l'entreprise : tout syndicat affilié à une organisation représentative au plan national est présumé représentatif. Les autres syndicats doivent rapporter la preuve qu'ils remplissent les conditions de la représentativité au moment où ils entendent exercer telle ou telle prérogative.
- La reconnaissance de la représentativité n'est pas définitive.

## 5.1.3.2. Les principales attributions :

- Elles sont multiples :
  - Conclusion des conventions collectives, des accords d'intéressement et de participation.
  - Présentation des candidats aux élections professionnelles.
  - Constitution des sections syndicales et désignation des délégués syndicaux.
  - Exercice de certaines actions individuelles en justice.
  - Participation à diverses organisations.

## 5.1.4. La section syndicale

### 5.1.4.1. Une création libre et facultative :

- Chaque syndicat représentatif peut décider de créer librement une - et une seule - section syndicale dans l'entreprise quelque qu'en soit le nombre de salariés. Elle est composée des membres du personnel adhérents du syndicat. La création d'une section syndicale n'est soumise à aucune formalité. Son existence se manifeste par son activité (réunion des adhérents, distribution de tracts) ou par la désignation de son délégué syndical.
- Les moyens d'action des membres de la section sont multiples (distribution de tracts, publications syndicales, communication d'informations,...).
- Dans les grandes entreprises, un crédit d'heures est alloué à ces activités.

## 5.1.4.2. La désignation des délégués syndicaux :

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel comme délégué syndical.
- Les délégués syndicaux sont désignés par les syndicats qu'ils représentent. Leur nom est porté à la connaissance du chef d'entreprise par lettre R.A.R. Il est affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales et transmis simultanément à l'inspecteur du travail. Leur nombre dépend de l'effectif de l'entreprise.
- Les délégués syndicaux bénéficient d'un certain nombre d'heures par mois, prises sur le temps de travail, pour l'exercice de leurs fonctions et rémunérées.

## 5.2. Les élections professionnelles obligatoires

- **Ces élections permettent de nommer :**
  - Les Délégués du Personnel (DP).
  - Le Comité d'Entreprise (CE).
  
- **Dans toutes les entreprises du secteur privé, les élections professionnelles obligatoires varient en fonction de l'effectif :**
  - On élit des délégués du personnel (DP) si l'effectif a été d'au moins 11 salariés durant 12 mois, consécutifs ou non, pendant 3 ans,
  - On élit un comité d'entreprise (C.E.) si l'effectif a été de 50 salariés aux mêmes conditions.
  
- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, la Direction peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel du Comité d'Entreprise.

## 5.2.1. L'organisation des élections

- Les élections des D.P. et des membres du C.E. doivent se dérouler simultanément. Les mandats respectifs sont de deux ans.

Dès que l'effectif requis est atteint, l'employeur doit :

- Informer le personnel (par voie d'affichage) de la date envisagée pour le premier tour, lequel doit avoir lieu au plus tard 45 jours après.
- Inviter les syndicats représentatifs au plan national ainsi que dans l'entreprise à établir la liste de leurs candidats, et à négocier le protocole fixant les modalités du scrutin. En l'absence d'interlocuteurs syndicaux, l'employeur fixe les modalités.

- Établir la liste électorale par collège :
  - Si l'entreprise a moins de 25 salariés un collège unique regroupe tout le personnel,
  - Si elle a plus de 25 salariés, le personnel est réparti en deux collèges (collège des ouvriers/employés et collège des agents de maîtrise/ingénieurs/cadres).

Pour les élections au comité d'entreprise, un troisième collège spécial aux cadres est constitué si l'entreprise emploie plus de 25 ingénieurs et cadres.

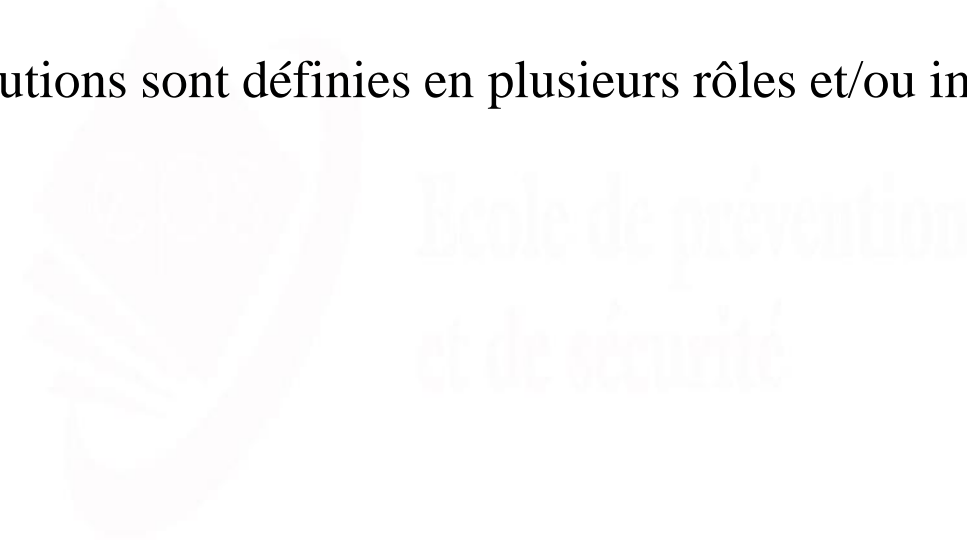


## 5.2.2. Les électeurs et candidats

- **Électeurs** : tous les salariés, âgés de 16 ans au minimum, ayant une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise et non privés de leurs droits civiques. Le chef d'entreprise ne vote pas, ni les cadres titulaires de pouvoirs assimilables à ceux du dirigeant.
- **Candidats** : tous les salariés, âgés de 18 ans au minimum, ayant un an d'ancienneté ininterrompu dans l'entreprise. Sont exclus : les parents, enfants, frères, sœurs et associés du chef d'entreprise.

## 5.2.3. Les Délégués du Personnel

- Ils ont un rôle de porte parole privilégié auprès de l'employeur.
- Les attributions des délégués du personnel sont multiples et, plus particulièrement en l'absence de C.E. ou de C.H.S.C.T.
- Ces attributions sont définies en plusieurs rôles et/ou implications :



## 5.2.3.1. Les réclamations individuelles et collectives :

- 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 lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- Le délégué du personnel s'abstient en principe de négocier. C'est la différence avec le délégué syndical. Mais la frontière entre les deux est parfois difficile à cerner. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

## 5.2.3.2. Un rôle intermédiaire actif :

- Le délégué du personnel communique au C.E. et au CHSCT les suggestions et observations du personnel.
- En l'absence de Comité d'Entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques de ce comité et bénéficient des moyens correspondants prévus par la loi. A défaut de C.H.S.C.T., ils exercent aussi les missions de ce comité.
- Véritables « auxiliaires » de l'inspecteur du travail, les délégués du personnel peuvent le saisir de toutes les plaintes et observations relatives à l'application de la réglementation. Ce rôle est renforcé lorsque le délégué accompagne l'inspecteur à l'occasion de ses visites dans l'entreprise.

## 5.2.3.3. Les autres attributions :

- Les D.P. ont un rôle consultatif. De nombreux articles du Code du travail obligent l'employeur à consulter les délégués du personnel. Il s'agit notamment des domaines suivants :
  - Détermination de la période et de l'ordre des congés payés.
  - Reclassement dans l'entreprise d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail.
  - Report de demande de repos compensateur, heures supplémentaires, travail de nuit etc.
  - Licenciement collectif pour motif économique dans les entreprises de moins de 50 salariés.

## 5.2.4. Le Comité d'Entreprise

- La mise en place des Comités d'Entreprise date de 1945 cependant la loi du 28 octobre 1982 les a généralisés en imposant, tous les deux ans, l'élection de ses membres : à l'initiative de l'employeur dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés (mais aussi dans les groupes de sociétés).
- Le C.E. est le porte parole des salariés pour la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives : à la gestion de l'entreprise, à son évolution économique et financière, à l'organisation du travail et conditions de vie en son sein.

## 5.2.4.1. Les obligations :

- La présence d'un C.E. est fonction de l'effectif total d'une entreprise.
  - La mise en place du C.E. est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.
  - Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs établissements, chaque établissement (de plus de 50 salariés) doit être doté d'un Comité d'Établissement.
  - Le comité central d'entreprise est composé de membres élus par chaque comité d'établissement parmi leurs propres membres. Il hérite des attributions économiques relatives à la marche globale de l'entreprise et gère les activités sociales et culturelles communes.

## 5.2.4.2. Les réunions :

- Une réunion mensuelle est obligatoire, pendant les heures de travail. L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire et communiqué aux membres au moins 3 jours à l'avance.
- Les décisions sont prises à la majorité des membres présents. Un procès-verbal de chaque réunion est établi par le secrétaire du comité.

## 5.2.4.3. Les attributions :

- Consultation et information du C.E. : Le comité est obligatoirement informé et consulté sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Il peut s'agir par exemple d'un projet important ayant une influence sur la situation des salariés ou une modification de la situation juridique de l'entreprise ou de son organisation économique.

## 5.2.4.4. La composition tripartite du Comité d'Entreprise :

- Le président est le chef d'entreprise ou son représentant, il peut se faire assister de deux collaborateurs.
- Les membres élus du personnel sont en nombre variable selon l'effectif. Les titulaires et suppléants assistent aux réunions et ont un rôle consultatif.
- Les représentants syndicaux au C.E. ont un rôle consultatif. Dans les entreprises de moins de 300 salariés comportant un établissement unique, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

# LEGISLATION DU TRAVAIL : Chapitre 4

- **Consultation en matière d'emploi et de travail :** Chaque année, le comité étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions pour l'année à venir, ainsi que les actions de prévention envisagées. Il est consulté :
  - Sur les conditions et l'organisation du travail (règlement intérieur, horaires, aménagement du temps de travail, congés, qualifications, modes de rémunération, logement des salariés, méthodes de recrutement etc.).
  - A l'occasion de la mise en place d'un contrat de travail de type particulier (temps partiel).
  - Sur les mesures concernant certains salariés fragilisés (victimes d'accident du travail).
  - En matière de formation professionnelle et d'apprentissage.
  - En matière de licenciement de représentants du personnel et de licenciements collectifs économiques.

- **Information économique du C.E. :**
  - **Information initiale** : un mois après son élection, le comité reçoit de l'employeur une documentation économique et financière précisant notamment la forme juridique et l'organisation de l'entreprise, sa position éventuelle au sein d'un groupe, ses perspectives économiques.
  - **Information trimestrielle** sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes, la situation de la formation et l'emploi dans l'entreprise.
  - **Présentation au comité d'un rapport annuel sur l'activité de l'entreprise** (chiffre d'affaires, évolution des salaires, investissements, résultats), sur les prévisions de l'emploi, des qualifications et sur les mesures concernant les salariés exposés à l'évolution économique.

- Gestion des activités sociales et culturelles :

C'est le seul domaine où le C.E. a un pouvoir de décision :

- Amélioration des conditions de vie dans l'entreprise.
- Organisation des loisirs et des sports.
- Gestion d'activités à caractère éducatif.

