


CNAM TET102 – Management social pour ingénieur et communication en entreprise

- Relations collectives de travail-

3 avril 2020



PHILIPPOT
AVOCAT

- 
- 1. Les élections professionnelles**
 - 2. Droit syndical**
 - 3. Comité Social et Economique (CSE)**
 - 4. Négociation collective**



1. Les élections professionnelles

- ✓ **La double fonction des élections :**
 - ✓ Mesurer la représentativité des organisations syndicales
 - ✓ Elire des représentants du personnel au Comité social et économique
- ✓ **Obligation dans les entreprises ayant atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs**



1.

✓ Le déroulement des élections

- Une organisation des votes par collèges électoraux : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres, chefs de service, etc.
- Une élection par listes.
- Une élection en deux tours : 1^{er} tour réservé aux syndicats / 2nd ouvert à toutes les listes
- Informer les salariés
- Informer les syndicats
- Négocier le protocole d'accord préélectoral : fixer les règles d'organisation (dates des élections, de dépôt des listes de candidats, etc.)



1.

✓ **Electeurs**

- Les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus ;
- Ayant 3 mois d'ancienneté ;
- N'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

✓ **Eligibles**

- Sont éligibles les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.
- Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.



2. Droit syndical

- ✓ **Un droit constitutionnel** : Selon l'article 6 du préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère la Constitution du 4 octobre 1958, " Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ".
- ✓ Déclinée dans le droit du travail, il s'agit de **la liberté de se syndiquer** (possibilité d'adhérer librement à un syndicat ou de le fonder) et de la liberté d'exercice de responsabilités syndicales.
- ✓ Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et **la défense des droits** ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (C. trav. art. L. 2131-1) : intérêts professionnels exclusivement (pas de politique).
- ✓ Le financement principal du syndicat est constitué par **les cotisations versées par ses adhérents**. D'autres types de ressources peuvent s'y ajouter : revenus liés à leurs avoirs, intérêts de sommes placées, exploitation d'un parc immobilier, subventions de fonctionnement que les collectivités territoriales ainsi que leurs groupements peuvent attribuer aux structures locales, etc.
- ✓ Le syndicat **peut agir en justice** :
 - Actions directes pour la défense d'intérêts collectifs
 - Actions de substitution (à la place d'un salarié)



2.

- ✓ **La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants (C. trav. art. L 2121-1) :**
 - ✓ 1° respect des valeurs républicaines ; 2° indépendance ; 3° transparence financière ; 4° 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° audience aux élections professionnelles ; 6° influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; 7° effectifs d'adhérents et cotisations.
 - Appréciation du critère n°5 : audience aux élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement : sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont à ces critères et qui ont recueilli **au moins 10 %** des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (C. trav. art. L 2122-1).



2.

✓ Local et matériel

- Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, aucune obligation de mise à disposition d'un local n'incombe au chef d'entreprise.
- Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués (*C. trav. art. L 2142-8, al. 1*).
- Dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, chaque section syndicale constituée par un syndicat représentatif doit disposer d'un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (*C. trav. art. L 2142-8, al. 2*). Le choix de ce local, notamment son emplacement, n'est pas soumis à l'accord de ces organisations. Seules les modalités d'aménagement et d'utilisation du local le sont.

L'employeur ne peut pas, en revanche, le déplacer sans l'accord des syndicats intéressés.

Le local mis à la disposition des sections syndicales doit être distinct de celui qui est affecté aux élus.

L'employeur qui se borne à autoriser les délégués de la section syndicale à utiliser un local partagé avec les délégués du personnel commet un délit d'entrave.



2.

✓ Le délégué syndical

- Il n'est pas nécessairement élu
- Il est désigné par les syndicats représentatifs
- Il l'interlocuteur naturel de l'employeur : c'est par son intermédiaire que l'organisation fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions. Chaque fois que l'employeur a l'obligation de consulter le syndicat ou de traiter avec lui, il s'adressera au délégué.
- Il dispose d'attributions spécifiques, en particulier, celle de négocier et conclure des accords d'entreprise
- Il bénéficie d'une protection spéciale.



3. Comité Social et Economique (CSE)

- ✓ **Mise en place par les élections** : par conséquent obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

- ✓ **Niveau de mise en place par établissement**
 - Si l'entreprise d'au moins 50 salariés comporte au moins deux établissements distincts : des CSE d'établissements + un CSE central d'entreprise.

- ✓ **Le nombre et le périmètre des CSE d'établissement peut être défini :**
 - Soit par accord d'entreprise majoritaire sans référendum négocié avec les organisations syndicales ;
 - Soit, à défaut d'accord collectif, par accord entre l'employeur et la délégation du personnel au CSE
 - Ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

- ✓ **Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient en fonction de la taille de l'entreprise.**



3.

✓ **Compétences du CSE à attributions réduites (à partir de 11 salariés jusqu'à 49 salariés)**

- Présentation des réclamations ;
- Contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail ;
- Réalisation d'enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- Présentation des alertes (droit d'alerte pour danger grave et imminent)
- Saisine de l'inspection du travail.



3.

✓ **Compétences du CSE à attributions étendues (à partir de 50 salariés)**

- Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans certaines décisions de l'entreprise.

- Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :
 - Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
 - Modification de son organisation économique ou juridique
 - Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et formation professionnelle
 - Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
 - Mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

- Gestion des activités sociales et culturelles

- Dans certains cas, le CSE peut aussi négocier et signer un accord d'entreprise (si l'entreprise n'a pas de délégué syndical)



3.

✓ Les membres du CSE

▪ L'employeur :

- Il est membre de droit du CSE, il en est le président. Le président du CSE peut être un salarié de l'entreprise disposant de pouvoirs de direction ou bien un mandataire social.
- Il anime les réunions.

▪ Les élus :

- Les élus titulaires participent aux réunions et ont un droit de vote quand l'avis du CSE est demandé par le Président :
 - Ils bénéficient d'heures de délégation :
 - 10 heures par mois au moins dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - 16 heures par mois au moins dans les entreprises de plus de 50 salariés
- Les élus suppléants ne participent et votent que s'ils remplacent des élus titulaires
- Parmi les élus, différentes fonctions sont définies, par vote :
 - Un secrétaire : prépare ordre du jour avec le Président du CSE + rédige les procès verbaux des réunions
 - Un trésorier : gère les budgets du CSE
 - Un référent harcèlement et agissement sexiste.

- **La délégation syndicale** : Représentant syndical au CSE désigné par un syndicat représentatif : ne vote pas.



3.

✓ Les réunions du CSE

- Le nombre de réunions du CSE :
 - Peut être fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.
 - En l'absence d'accord d'entreprise, le CSE se réunit :
 - Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés
 - Au moins 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés
 - Au moins 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés

- Les réunions du CSE rassemblent :
 - En temps normal : l'employeur, les membres élus titulaires (ou à défaut leurs suppléants) et les représentants syndicaux.
 - Pour les questions relatives à la santé et à la sécurité, le médecin du travail, le responsable sécurité de l'entreprise, l'inspection du travail et un représentant de la CARSAT sont également invités aux réunions.

- Le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif : les membres présents sont payés comme quand ils travaillent.



3.

✓ **Durée des mandats des élus du CSE :**

- Un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans.
- Sinon, les mandats durent 4 ans.

✓ **Un maximum de trois mandats consécutifs, sauf :**

- Pour les entreprises de moins de cinquante salariés.
- Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole préélectoral en stipule autrement.

✓ **Le règlement intérieur du CSE**

- A ne pas confondre avec le règlement intérieur de l'entreprise
- Le CSE détermine, dans un règlement intérieur les modalités de son propre fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice de ses missions.
- Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales.



3.

✓ Vocabulaire à connaître pour les différentes modalités d'intervention

- Information du CSE :
 - Signifie que l'employeur doit fournir au CSE des renseignements sur un point précis ou dans un domaine donné.
 - Il s'agit souvent de rapports écrits qui doivent être périodiquement fournis au CSE.
 - Il peut également s'agir d'une information ponctuelle.
 - Il n'y a pas de vote des membres du CSE

- Consultation du CSE :
 - Il s'agit de demander au CSE un avis préalablement à une prise de décision après avoir engagé une discussion.

- Avis favorable :
 - La majorité des membres titulaires a voté « pour » le projet présenté pour avis.

- Avis défavorable :
 - La majorité des membres titulaires a voté « contre » le projet présenté pour avis.

- Droit de veto :
 - Dans quelques rares domaines, l'avis du CSE doit être favorable. Il s'agit donc d'une possibilité de veto pour le CSE.



3.

✓ Local et matériel

- L'employeur doit mettre à la disposition du CSE un local aménagé.
- C'est l'employeur qui choisit le local du CSE. Le local doit être autonome et ne pas interférer avec d'autres activités de l'entreprise.
- Le local doit être aménagé, c'est-à-dire éclairé, chauffé et meublé.
- L'employeur met à la disposition du comité le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.



3.

✓ Deux budgets distincts pour le CSE

- **Budget de fonctionnement** : frais courants de fonctionnement du CSE : fournitures de bureau, frais de communications téléphoniques, fax, abonnements internet, frais postaux, frais liés à l'édition de bulletins ou revues éditées par le comité, frais liés à l'édition et à la diffusion de procès-verbaux de réunions, etc.
 - 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés ;
 - 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés

- **Budget pour les activités sociales et culturelles** :
 - La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise.
 - A défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.



3.

✓ Recours possible à des experts :

- Cela vise les experts-comptables, experts techniques ou experts habilités dans des conditions prévues par décret.
- Les experts assistent les membres de CSE et leurs apportent les éclairages nécessaires pour comprendre la situation ou le projet et rendre un avis. Par exemple : lorsque le CSE est consulté sur la situation comptable de l'entreprise, l'expert-comptable analyse les comptes et en fait une synthèse. Les membres du CSE s'appuient sur ce travail pour rendre leur avis.
- Il est prévu que les frais d'expertise sont pris en charge, selon les cas d'expertises :
 - Soit intégralement par l'employeur pour certaines consultations précisément définies.
 - Soit à hauteur de 20 % par le CSE, sur son budget de fonctionnement, et de 80 % par l'employeur
 - Soit à 100 % par le CSE pour les expertises non prévues par le code du travail.



3.

✓ Les commissions du CSE

- **Obligation de créer une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :**
 - A partir de 300 salariés ou sans condition d'effectifs ;
 - Ou si l'inspecteur du travail l'estime nécessaire ;
 - Ou en cas de présence d'une installation nucléaire notamment.

- **Des commissions supplémentaires peuvent être créées pour l'examen de problèmes particuliers :**
 - Commission économique ;
 - Commission des marchés.



4. Négociation collective

- ✓ **La négociation collective est la discussion entre des représentants des salariés et l'employeur, dans le but de créer une norme commune.**

- ✓ **Signataires**
 - L'employeur
 - Les syndicats représentatifs de salariés : le délégués syndical négocie. Il a la

- ✓ **Différents niveaux de négociation possibles : branche, entreprise, etc**

- ✓ **Conditions de validation des accords collectifs en entreprise avec les délégués syndicaux :**
 - Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de **50 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections dans le champ d'application de la négociation

ou

 - Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de **30 %** des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections dans le champ d'application de la négociation + **validation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**



Merci de votre attention

Les informations contenues dans ce document sont d'ordre général, elles ne peuvent ni ne doivent servir de support à des décisions sans validation préalable par un juriste ou un avocat.

Conformément à la législation en vigueur, nous vous prions de bien vouloir réserver ce document à votre usage personnel.

Téléphone :

06 60 85 41 84 / 03 67 70 03 90

Bureau de Strasbourg :

87 avenue des Vosges – 67000 Strasbourg

Bureau de Mulhouse :

36 avenue Roger Salengro – 68100 Mulhouse

Site web, blog et inscription à la newsletter mensuelle du droit social :

<https://philippotavocat.fr>



PHILIPPOT
AVOCAT

