

LE SAVIEZ VOUS ?

Comité d'entreprise et confidentialité

Les membres du comité d'entreprise ne sont pas tenus à une obligation de confidentialité...

Bien sûr ! C'est mon rôle de représentant du personnel de communiquer.

Oui ! Le rôle du représentant du personnel est d'être une passerelle entre les informations données par la direction lors des réunions officielles et l'ensemble des salariés. C'est votre raison d'être que de relayer ces informations.

Pourtant, en tant que membre du CE il y a des informations qu'on me donne mais que je ne peux pas donner à mes collègues.

Oui. Les informations relatives aux procédés de fabrication qui vous sont communiquées en qualité de membre du comité d'entreprise sont couvertes par le secret professionnel. Vous ne pouvez donc les révéler à vos collègues ni dans un écrit, ni lors d'une conversation. Vous ne pouvez en parler qu'entre vous !

Vous voulez dire comme la composition d'un médicament ou le plan d'assemblage de notre dernier produit ?

Oui exactement, mais il est vrai que ces informations ne sont que rarement communiquées aux membres du CE en cette qualité.

Mais alors, on peut tout communiquer aux salariés ?

Oui mais pas n'importe comment ! Vous êtes tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles.

C'est quoi, une information confidentielle ?

Une information confidentielle est une information restée jusqu'alors dans la confiance du comité de direction. Une information qui serait déjà connue par d'autres salariés ou a fortiori qui serait publique ne peut être qualifiée d'information confidentielle. Mais les chiffres prévisionnels, c'est-à-dire non encore réalisés, les documents communiqués dans le cadre de la procédure d'alerte économique du CE sont par nature des informations confidentielles. Attention ! Une information relative à d'éventuels licenciements est par nature non confidentielle. De plus l'information confidentielle doit être présentée comme telle par le président du CE.

Discrétion ou confidentialité, quelle différence ?

Les membres du CE ne sont pas tenus à une obligation de confidentialité qui exigerait de leur part le silence sur les informations confidentielles. En revanche, ils sont tenus à une obligation de discrétion. Être discret c'est ne pas communiquer l'information à l'extérieur de l'entreprise (concurrents, fournisseurs, clients journalistes...). À ce titre l'information peut donc être diffusée à tous les salariés mais uniquement par oral et non pas sous forme écrite.

Doit-on faire figurer ces informations dans le procès verbal ?

Bien sûr ! Toutes les informations données au CE y compris les informations confidentielles doivent-êtres inscrites au PV. Si votre PV est affiché ou diffusé par écrit aux salariés, alors, c'est un PV simplifié, soustrait de ces informations qui sera communiqué.

Que faire quand le président dit qu'il va nous donner une information dont il est interdit de parler ?

Refusez l'information dans cette forme et rappelez à votre employeur ses obligations en termes d'information et de consultation du CE et les conséquences en cas de manquement.

Juillet 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

Le comité d'entreprise européen

Le comité d'entreprise européen est-il obligatoire ?

Oui, la mise en place d'un comité d'entreprise européen (CEE) est obligatoire dans toutes les entreprises de dimension communautaire. Sont donc concernées les entreprises de plus de 1 000 salariés comportant au moins un établissement de plus de 150 salariés dans au moins deux États membres de la Communauté européenne.

Comment mettre en place un CEE ?

Les modalités de mise en place du CEE peuvent être négociées entre l'employeur et les organisations syndicales, à défaut, il convient de mettre en place le CEE conformément au Code du travail.

Qui siège au CEE ?

Le président et une délégation des représentants du personnel issus des établissements européens de l'entreprise, à raison d'un représentant minimum par État. À défaut d'accord, les représentants au CEE sont désignés « par les organisations syndicales de salariés parmi leurs élus aux comités d'entreprise ou d'établissement ou leurs représentants syndicaux dans l'entreprise ou le groupe, sur la base des résultats des dernières élections ».

La délégation des représentants du personnel est composée d'un nombre de membres compris entre trois et trente. Il n'y a pas de membres suppléants.

Qui préside le CEE ?

Le CEE est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant. Il peut être assisté par deux personnes de son choix ayant voix consultative.

Quelle est la durée des mandats au CEE ?

Elle est fixée lors de la négociation de l'accord qui a mis en place le CEE. À défaut d'accord, le Code du travail prévoit que quatre ans après sa mise en place, le CEE examine s'il convient d'envisager un renouvellement ou d'engager des négociations pour la mise en place d'un comité « conventionnel ». Le CEE demeure en fonction tant qu'il n'a pas été renouvelé ou remplacé.

À quoi sert un CEE ?

Le CEE sert à consulter les salariés, par l'intermédiaire de leurs représentants, sur des questions à caractère transnational. Les réunions portent notamment sur les onze points suivants :

- la structure de l'entreprise ou du groupe ;
- sa situation économique et financière ;
- l'évolution probable de ses activités ;
- la production et les ventes ;
- la situation et l'évolution probable de l'emploi ;
- les investissements ;
- les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ;
- les transferts de production ;
- les fusions ;
- la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ;
- les licenciements collectifs.

Et les réunions ?...

Le CEE se réunit au moins une fois par an sur convocation de son président. L'ordre du jour est arrêté d'un commun accord entre le président et le secrétaire.

Les représentants du personnel au CEE bénéficient-ils d'un crédit d'heures de délégation ?

Non, seuls le secrétaire et les membres du bureau du CEE disposent d'un crédit individuel et annuel de 120 heures de délégation. Mais pour eux comme pour tous les autres membres du CEE, le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale.

Mars 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

Le président du CE a le droit de voter en séance !

Mais en vertu de quoi peut-il voter ?

Le président est membre à part entière du comité d'entreprise, et il peut donc participer, à ce titre, aux décisions prises par cette instance. **Cependant**, le Code du travail lui retire son droit de vote « lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel » (art. L. 434-3 alinéa 4). Cela veut dire qu'il ne peut pas voter à chaque fois qu'il soumet un projet aux représentants du personnel en vertu d'une procédure de consultation. Il ne peut se prononcer sur ce qu'il propose lui-même !

Alors, dans quelles hypothèses précises ne peut-il pas voter ?

À chaque fois qu'il soumet aux élus du CE un projet de décision touchant à l'organisation et à la marche générale de l'entreprise, **par exemple** :

- mouvements d'effectif
- difficultés économiques
- durée du travail
- conditions de travail
- formation professionnelle
- licenciement d'un représentant du personnel
- etc.

Plus largement, les juges interdisent que le président du CE s'exprime lors des délibérations qui ne le concernent pas. Par exemple, **la gestion des budgets** du CE ne le concerne pas ; il ne vote donc pas sur leur répartition. De même, les **désignations** de membres du CE **au CCE** et **au conseil d'administration** (ou conseil de surveillance) de l'entreprise ne concernent que les salariés. Idem pour la **mise en place des commissions du CE**, ou la **désignation de l'expert-comptable** du CE, dont le rôle est d'éclairer les élus, et eux seuls, sur la situation économique de l'entreprise. La sanction du vote irrégulier du président est la nullité de la décision du CE.

Finalement, il reste peu de questions sur lesquelles le président peut voter !

C'est vrai. Toutefois, il conserve son droit de vote pour toutes les décisions qui concernent l'organisation du CE. Par exemple, il votera pour la mise en place ou la modification du règlement intérieur du CE, et même pour la désignation du secrétaire du CE ! Cependant, dans ce dernier cas, on constate que les présidents de CE préfèrent s'abstenir, pour ne pas se mêler des affaires des élus du personnel, notamment si leur implication au vote risque de faire basculer le scrutin pour l'un ou l'autre des candidats, ou d'influencer les votants.

Justement, quelle est la valeur du vote du président ? A-t-il voix prépondérante ?

NON. Le président n'a JAMAIS voix prépondérante. Lorsqu'il peut voter, son vote compte autant que le vote d'un autre membre, ni plus ni moins.

Pourtant, il doit approuver les procès-verbaux !

FAUX ! Il revient au secrétaire du CE, et à lui seul, d'élaborer le procès-verbal. Le président peut faire part de ses critiques sur son contenu, comme tout autre membre. Ces critiques pourront figurer au procès-verbal de la séance en cours.

Sachez ensuite que l'approbation du procès-verbal n'est nécessaire que si vous souhaitez l'afficher ou le diffuser.

Avril 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

Le compte-rendu du comité d'entreprise ne remplace pas le procès verbal (PV).

Qu'est-ce que le PV ?

Le PV est l'organe officiel du comité d'entreprise (CE). Il a une valeur juridique. Il est à ce titre utilisable devant la justice comme moyen de preuve en cas de contestation.

Que doit contenir le PV ?

Sont consignés dans le PV tous les propos tenus par les membres du CE. C'est le document dans lequel le CE retranscrit l'intégralité de ses décisions, ses vœux, ses souhaits, ses résolutions, ses avis (articles L. 434-4, R.434-1 du Code du travail).

Qui doit rédiger le PV ?

L'article R. 434-1 du Code du travail prescrit que le PV est « *établi par le secrétaire* ». La majorité du CE peut décider de faire appel à des prestataires (dactylographes ou sténotypistes) pour rédiger le PV. Mais, dans tous les cas, le secrétaire restera le seul responsable du contenu du PV devant les membres du CE. Les prestataires ne font que l'épauler dans la prise de note et la rédaction.

Le secrétaire du CE soumet ensuite le PV au vote du comité.

Qui doit approuver le PV ?

Les élus titulaires. Le président – en tant que membre du comité – peut voter sur le texte. L'approbation du PV s'effectue à la majorité.

Doit-il être affiché ?

L'article L. 434-4 du Code du travail affirme que « *Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité* ». Le PV une fois approuvé atteste que l'employeur s'est acquitté de ses obligations vis-à-vis du CE et de l'administration.

Est-il un outil de communication ? NON !

ATTENTION ! Pour communiquer et informer les salariés des décisions prises lors des réunions du CE vous avez une arme redoutable : le tract syndical ! À chaud, à l'issue de la réunion du CE, il est fortement conseillé de rédiger un tract (ou « compte-rendu ») en y inscrivant les informations essentielles à diffuser aux salariés. Juridiquement vous n'avez rien à craindre étant donné qu'une information syndicale peut être diffusée « *librement* » dans l'entreprise (article L. 412- 8). L'employeur ne peut ni s'opposer ni refuser que ce tract soit diffusé, y compris sous le prétexte que le PV n'a pas encore été approuvé !

En effet, le PV ne pourra être « affiché » qu'après avoir été approuvé. Le vote sur le PV n'ayant lieu qu'à la réunion suivante du comité (un mois après), les informations qui y figurent auront perdu leur fraîcheur.

N'attendez donc pas l'affichage du PV pour communiquer : syndicalement, il sera déjà trop tard !

Juillet 2006

NOTA BENE

Les PV des comités d'établissements, comités centraux d'entreprise et CHSCT fonctionnent sur les mêmes principes.

LE SAVIEZ VOUS ?

Le représentant syndical est un membre à part entière du comité d'entreprise !

Qui peut être représentant syndical au comité d'entreprise ?

Le représentant syndical (RS) est choisi parmi les membres de l'entreprise ou de l'établissement en question. Il doit obligatoirement remplir les conditions d'éligibilité exigées pour l'élection du comité d'entreprise (CE).

Comment devient-on RS ?

Le RS est désigné par le syndicat. Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise a la possibilité de désigner un représentant syndical au comité d'entreprise. Ce mandat est donné pour une durée indéterminée.

À quoi sert le RS ?

Le RS a pour mission de représenter son syndicat au CE. Il assiste aux séances et fait connaître le point de vue de son syndicat au comité et dans les différentes commissions.

Quels sont les droits du RS ?

En tant que membre à part entière du CE, il est convoqué aux réunions, il reçoit les mêmes informations et dispose de la même liberté de parole et de déplacement que les élus du comité.

Le RS a-t-il le droit de vote ?

Non ! Le RS a seulement voix consultative au CE. Il ne dispose pas de la possibilité de voter en séance du CE, ce droit étant réservé aux élus titulaires.

Le RS a-t-il des heures de délégation ?

Oui. Dans les établissements de plus de cinq cents salariés, le RS au comité d'établissement dispose d'un crédit de vingt heures de délégation. Dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, le RS au comité central d'entreprise dispose également de vingt heures de délégation. Les heures passées aux réunions du CE ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Le RS est-il un salarié protégé ?

Oui, le RS ne peut être licencié en cours de mandat qu'après avis du CE et autorisation de l'inspection du travail. Les anciens RS qui sont restés deux ans en fonctions sont protégés pendant six mois à l'issue de leur mandat.

Peut-on être RS et élu au CE ?

Non, le mandat de RS est incompatible avec celui d'élu au CE (titulaire ou suppléant). Hormis cette exception, le mandat de RS est cumulable avec tous les autres mandats.

RS / DS : Est ce toujours la même personne ?

Non. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, les fonctions de délégué syndical (DS) et de RS doivent être exercées par le même salarié. Dans les entreprises de plus de trois cents salariés, les fonctions de DS et de RS peuvent être exercées par deux salariés différents.

Existe-t-il un RS au comité central d'entreprise ?

Dans les entreprises comportant plusieurs établissements, on peut nommer un RS dans chaque comité d'établissement et un RS au comité central d'entreprise (CCE). Le RS au CCE est obligatoirement désigné parmi les membres des comités d'établissement (élu ou RS).

Mai 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

Le suppléant est un membre à part entière du CE !

Qui est le suppléant ?

Il est un élu et un membre actif du CE. Lors des élections, on élira autant de suppléants que de titulaires (L. 433-1).

Quelles sont les missions du suppléant ?

Il remplace un titulaire en cas d'absence et quelle que soit la raison de l'absence. Il n'a pas le droit de vote. Il participe librement aux débats avec voix consultative (L. 433-1, al. 4). Il est obligatoirement convoqué aux réunions et il reçoit au même titre que le titulaire et le représentant syndical toutes les informations destinées au CE. Il peut être désigné au conseil d'administration ou au conseil de surveillance (art. L. 432-6). Il peut aussi être désigné au CCE, mais uniquement en tant que suppléant. Il ne peut pas être secrétaire du CE (art. L. 434-2, al. 2).

A-t-il des heures de délégation ?

NON. Le Code du travail n'a pas prévu de crédit d'heure pour le suppléant. Mais il est tout à fait possible d'instituer des heures de délégations par voie d'accord syndical.

Comment remplace-t-on un titulaire absent ? (art. L. 433-12, al. 4 et 5)

Dans l'ordre :

- Si le titulaire CFE-CGC est absent, son remplacement est assuré par un suppléant CFE-CGC du même collège, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie que le titulaire à remplacer.
- À défaut de suppléant CFE-CGC dans le même collège, on cherchera un suppléant CFE-CGC dans un collège différent.
- À défaut de suppléant CFE-CGC dans un collège différent, le remplacement sera effectué par un suppléant d'une autre organisation syndicale, du même collège que le titulaire absent, priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

En cas de départage entre suppléants, on retient celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

ATTENTION ! À défaut de suppléant, le titulaire n'est pas remplacé. Le poste est donc vacant. Il conviendra alors d'organiser des élections partielles si un collège n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires du CE est réduit de moitié (art. L. 433-12, al.7).

Quel est son rôle s'il devient titulaire ?

De fait, il devient un titulaire jusqu'au retour de celui-ci (art. L. 433-12, al. 6). Il acquiert donc toutes les prérogatives d'un titulaire. Il jouit du droit de vote et il bénéficie des heures de délégations du titulaire à remplacer.

Le suppléant peut-il se refuser de remplacer le titulaire absent ?

NON. Si le suppléant refuse le remplacement, cela constitue une démission de ses fonctions de suppléant (Cass. Soc., 5 mai 1983).

Peut-on remplacer un suppléant ?

NON. Le Code du travail a prévu seulement le remplacement d'un titulaire et non celui d'un suppléant.

Est-il un salarié protégé ?

OUI. Le licenciement d'un élu, qu'il soit titulaire ou suppléant, est toujours subordonné à l'autorisation de l'inspection du travail, après avis du CE.

Novembre 2006

LE SAVIEZ VOUS ?

La réunion mensuelle des Délégués du personnel est impérative !

Les DP doivent-ils être reçus obligatoirement tous les mois par l'employeur ?

OUI. L'art. L.424-4 du Code du travail énonce que : « les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois ».

Même s'il n'y a pas de réclamations écrites ?

OUI. Étant donné le caractère impératif de la réunion, le fait qu'aucune réclamation n'ait été exprimée ne dispense pas l'employeur de tenir la réunion mensuelle, mais lui permet de ne pas répondre aux réclamations verbales (Crim. 22 oct. 1975 ; Crim. 27 sept 1989).

Les délégués suppléants doivent-ils être convoqués au même titre que les titulaires ?

OUI. Les délégués du personnel titulaires et suppléants sont convoqués ensemble (art. L 424-5,al. 3). Le rôle des délégués suppléants étant en premier lieu de suppléer l'absence des délégués titulaires.

Qui doit établir les réclamations ?

Les délégués du personnel doivent remettre « au chef d'établissement, deux jours ouvrables avant la date » de la réunion « une note écrite exposant l'objet des demandes présentées » (art. L. 424-5, al. 1).

L'employeur est tenu de répondre aux réclamations présentées ?

Par oral lors de la réunion. Par écrit « au plus tard dans les six jours ouvrables suivant la réunion ». Les réponses motivées de l'employeur sont transcrites sur un registre spécial ou annexées à ce registre (art. L. 424-5, al. 2 et 3).

Les réponses de l'employeur doivent-elles être affichées ?

NON. Le registre des réclamations est tenu à la disposition des délégués du personnel (art. L. 424-5, al. 5). De plus, « ce registre ainsi que les documents qui y sont annexés doivent être tenus, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance » (art. L 424-5, al. 4).

Le registre des réclamations doit être tenu à la disposition de l'Inspection du travail ?

OUI. L'art. L 424-5, al. 5 est explicite : le registre ainsi que les documents qui y sont annexés sont obligatoirement tenus à la disposition de l'inspecteur du travail.

Comment informer les salariés des réponses apportées par l'employeur aux réclamations ?

Avec un tract syndical !

À chaud, à l'issue de la réunion DP, il est fortement conseillé de rédiger un tract en y inscrivant les réponses données par l'employeur pendant la réunion. Juridiquement vous n'avez rien à craindre étant donné qu'une information syndicale peut être diffusée « librement » dans l'entreprise (article L. 412-8). L'employeur ne peut refuser que ce tract soit diffusé au prétexte qu'il n'a pas encore répondu par écrit aux réclamations présentées.

Nota Bene : en cas de Délégation unique du personnel, la réunion mensuelle des délégués du personnel est distincte de celle du comité d'entreprise. Les deux réunions ont lieu l'une à la suite de l'autre selon les règles propres à chaque instance (art. L. 431-1-1).

Octobre 2006

LE SAVIEZ VOUS ?

Comment prendre ses heures de délégation ?

À quoi servent les heures de délégation et quels droits confèrent-elles à leur titulaire ?

Les heures de délégation permettent aux représentants du personnel (DS, DP, membres de CE et CHSCT) de disposer de temps libre pour mener à bien leur mission de représentation. Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif, qu'elles soient utilisées pendant le temps de travail ou en dehors, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

Comment utiliser au mieux les heures de délégation ?

En allant à la rencontre de vos collègues pour recueillir leurs remarques et réclamations (DP), en rencontrant les autorités administratives, en préparant les réunions des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, DP), en préparant la communication syndicale (DS, représentant syndical), en informant et en apportant une aide particulière le cas échéant... Si l'employeur veut contester l'usage fait de ces heures, il est tenu malgré tout de les payer avant de saisir le conseil de prud'hommes (art. L. 424-1 al 2).

À combien d'heures de délégation ai-je droit ?

Tout dépend du mandat rempli et de l'effectif de l'entreprise. Ces minima légaux peuvent toujours être améliorés par voie d'accord. Par ailleurs, des règles spéciales existent en cas de cumul de fonctions.

Effectif/ Mandat	DP	CE	DS	RS
De 11 à 50	10			
De 51 à 150			10	
De 151 à 500	15	20	15	
Plus de 500			20	20

Les élus suppléants (CE, DP) bénéficient-ils, eux aussi, d'heures de délégation ?

NON. Seuls les titulaires bénéficient d'heures de délégation (sauf accord plus favorable). En revanche, lorsqu'un suppléant remplace un titulaire, il bénéficie de ses prérogatives, notamment des heures de délégation.

ATTENTION ! Il est interdit de s'échanger les heures de délégation entre titulaire et suppléant.

Pourtant, les suppléants participent aussi aux réunions du CE !

Oui, mais les heures de réunion ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation. Elles sont assimilées à du temps de travail effectif et payées à échéance normale, en plus des heures de délégation (art. L. 434-1 al. 5 ; idem pour les heures de réunion du CHSCT : art. L. 236-7 al. 6).

Effectif/CHSCT	Nombre d'heures
50-99	2
100-299	5
300-499	10
500-1499	15
1500 et plus	20

Dois-je remplir un « bon de délégation » pour prendre mes heures de délégation ?

Le bon de délégation est une pratique répandue, qui vise uniquement à informer le chef d'entreprise ou le supérieur hiérarchique, et à comptabiliser les heures utilisées (Cass. Crim. 25 mai 1982). Il ne peut s'agir d'une autorisation, car vous êtes libre de prendre vos heures quand votre mission l'exige !

Mais mon supérieur me refuse certaines heures au motif que mon absence désorganise le service. Que puis-je faire ?

L'employeur ou son représentant n'a pas le pouvoir de refuser des heures de délégation. Il est toutefois conseillé, lorsque vous le pouvez, de planifier vos absences à l'avance. En revanche, en cas de circonstances exceptionnelles, vous pouvez vous absenter sans préavis, et régulariser votre absence a posteriori.

Février 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

La communication syndicale dans l'entreprise

Ai-je le droit de communiquer syndicalement dans l'entreprise ?

Oui. L'article L 412-8 du Code du travail est très clair : les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci.

Puis-je afficher sur la porte de mon bureau ?

Non. « L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage ». Chaque organisation syndicale représentative doit disposer d'un panneau d'affichage distinct de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. C'est à l'employeur qu'il incombe de mettre ces panneaux à disposition.

Puis-je distribuer des tracts à la cantine ?

« Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés (...) aux heures d'entrée et de sortie du travail ». Les pauses accordées sur le lieu de travail ne sont pas considérées comme des heures d'entrée et de sortie du travail, néanmoins un accord syndical peut prévoir des aménagements de ces dispositions légales. C'est souvent le cas dans les entreprises pratiquant les horaires de travail individualisés, les entreprises partageant un même immeuble, ou les entreprises occupant des salariés itinérants ou détachés.

Puis-je faire un tract par mél ?

Non... sauf accord prévoyant cette modalité particulière de distribution de tract. Il en est de même pour une diffusion par intranet (art L 412-8).

Puis-je citer des gens

Oui... et Non. « Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ». C'est à dire dans la limite de l'insulte et de la diffamation. La jurisprudence est venue poser une autre limite en précisant que « ce droit d'expression s'inscrit nécessairement dans l'objet même des syndicats professionnels ». Par exemple, un syndicat ne peut pas faire campagne pour une élection politique à l'intérieur de l'entreprise.

Puis-je parler de la réunion d'hier ?

Bien sûr ! Les « comptes-rendus », « minutes », « flash infos » sont considérés par la jurisprudence comme des tracts, dans les mêmes limites.

Dois-je avoir l'autorisation de mon employeur pour distribuer des tracts ?

Non. L'employeur n'a de droit de regard, ni sur le moment, ni sur le lieu ni sur le contenu. L'article L 412-8 n'utilise pas moins que trois fois le mot « librement ». Dès lors il vous appartient de profiter de cet espace de liberté pour faire passer vos messages, en vous conformant bien sûr aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur dans votre établissement.

Et pour l'affichage ?

« Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage » L 412- 8. Attention il s'agit juste d'une information et en aucun d'un droit de contrôle. Cette information n'a pas à être effectuée avant la publication du document.

Qui peut faire l'affichage et la distribution des tracts ?

Tout salarié. Les militants, titulaires d'heures de délégation peuvent le faire pendant le temps de travail. En revanche ceux qui ne disposent de crédit d'heures peuvent distribuer des tracts ou procéder à de l'affichage mais uniquement en dehors de leur temps de travail.

Octobre 2006

LE SAVIEZ VOUS ?

Compter les effectifs

Qui compte ?

Tous les salariés quelles que soient la nature ou la durée de leur contrat (CDI, CDD, CNE...) mais également les intérimaires et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail. Bref, tous ceux qui participent au fonctionnement de l'entreprise.

Et ceux qui sont malades, ils ne comptent pas alors ?

Si, un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause quelconque : maladie, maternité, préretraite maison, congés... continue de compter dans les effectifs de l'entreprise, mais son remplaçant, lui, ne comptera pas.

Et les jeunes, les apprentis, les stagiaires c'est vrai qu'ils ne comptent pas ?

On est compté dans les effectifs de son entreprise quels que soient l'âge et l'ancienneté. En revanche, ni les stagiaires, ni les apprentis ne comptent dans les effectifs. Il convient également de ne pas prendre en compte dans les effectifs les contrats aidés (contrat initiative emploi, contrat d'insertion revenu minimum d'activité, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir...).

Et pourtant ils votent ?

Attention ! compter et voter sont deux choses différentes. On peut compter sans voter et voter sans compter. Tous les salariés âgés de seize ans, liés par un contrat de travail, justifiant d'une ancienneté de trois mois dans l'entreprise et jouissant de leurs droits civiques ont le droit de vote aux élections professionnelles. Les intérimaires n'ont jamais le droit de voter dans l'entreprise utilisatrice. Attention, les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure auront le droit de voter aux élections des DP et du CE dans leur entreprise d'origine comme dans leur entreprise d'accueil. Une mesure à double tranchant !

Alors il suffit de compter combien de personnes travaillent pour connaître l'effectif ?

Non, on ne compte pas des personnes mais du temps de travail. La référence pour le décompte est la notion d'équivalent temps plein de l'entreprise.

Ainsi les salariés en CDI qui travaillent à plein temps comptent pour une unité, ceux qui travaillent à temps partiel comptent au prorata de leur temps de travail contractuel dans l'entreprise. Tous les autres salariés (CDD, intérimaire ou salarié mis à disposition) comptent dans les effectifs au prorata de leur temps de travail effectif au cours des douze derniers mois.

Mais à quoi ça sert de compter au fait ?

De nombreuses dispositions du Code du travail font référence à des seuils ou à des plafonds d'effectifs. Savoir à tout moment combien on est dans l'entreprise c'est savoir quels sont ses droits et ses obligations en termes de : formation professionnelle, insertion des travailleurs handicapés, représentation du personnel...

Quand faut-il compter ?

C'est à l'employeur de tenir à jour le décompte des effectifs. Ce qui importe en pratique pour vous, c'est de savoir dans quelle tranche se situe votre entreprise et de rester attentif à toute évolution.

C'est en particulier à l'occasion des élections professionnelles qu'il faudra effectuer un décompte précis. Ainsi, on tiendra compte de l'effectif de l'entreprise à la date du premier tour de l'élection pour déterminer le nombre total de sièges à pourvoir pour les DP et pour le CE.

Juillet 2007

LE SAVIEZ VOUS ?

Dénoncer un accord d'entreprise...

Qu'est-ce que ça veut dire : « Dénoncer un accord » ?

Dénoncer un accord c'est renoncer à son application dans l'entreprise, pour l'avenir. La dénonciation effective entraîne la disparition de l'accord.

Quels sont les accords qui peuvent être dénoncés ?

Les accords d'entreprise peuvent être conclus pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans le premier cas, l'accord cesse de s'appliquer lorsqu'il arrive à son terme. Dans le second cas, la fin de l'accord passe par la procédure de la dénonciation.

Quand peut-on dénoncer un accord ?

La dénonciation d'un accord peut intervenir à tout moment sauf disposition particulière de l'accord. Attention, la fusion, cession ou scission, entraîne automatiquement la dénonciation des accords applicables.

Qui peut dénoncer un accord ?

Les signataires et seulement eux. Mais, seule la dénonciation effectuée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés met fin à l'application de l'accord. A contrario, le seul retrait de signature d'une des organisations syndicales signataires ne met pas fin à l'application de l'accord.

Mais quelle est la différence entre opposition et dénonciation ?

Attention, les deux notions sont très différentes, elles n'interviennent pas au même moment et ne concernent pas les mêmes acteurs.

L'opposition a lieu dans les 8 jours qui suivent la signature d'un accord, elle est réalisée par une ou plusieurs organisations syndicales non signataires dont l'objectif est de rendre le texte inapplicable avant même qu'il ait pu produire des effets dans l'entreprise.

La dénonciation elle, peut avoir lieu à tout moment mais par définition elle intervient alors que l'accord a déjà produit ses effets et seuls les signataires peuvent dénoncer.

Sous quelle forme ?

La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle doit être également notifiée à la Direction départementale du travail de la formation professionnelle et de l'emploi.

Quelles conséquences pour les salariés ?

Que la dénonciation soit le fait de la partie employeur ou de la partie salariés, les conséquences sont les mêmes : une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des deux parties, dans les trois mois qui suivent la dénonciation, l'accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord ou durant 15 mois à compter de la dénonciation.

Et si le nouvel accord est moins favorable ?

Quelle que soit la qualité du nouvel accord c'est lui qui s'applique à l'ensemble des salariés dès son entrée en vigueur. Si aucun nouvel accord n'est trouvé ou si le nouvel accord ne traite pas de l'ensemble des matières de l'ancien accord, les salariés conservent, à l'issue de la période des 15 mois les avantages individuels acquis au titre de l'ancien accord.

Qu'est-ce qu'un avantage individuel acquis ?

C'est un avantage qui doit pouvoir se réaliser indépendamment de la collectivité des salariés. Par exemple le maintien du niveau d'une rémunération, d'une prime, d'un jour supplémentaire de congé mais pas un avantage portant sur les conditions de travail d'une catégorie de salarié comme la durée ou l'organisation du travail.

De plus, c'est un avantage qui a déjà effectivement bénéficié au salarié.

Septembre 2007