

## Chapitre 5 : La représentation des salariés

### I. Dispositions communes

#### A. Les cadres de la représentation

→ en principe E = cadre de référence pour la désignation

1. Le groupe (*sté dominante + stés dont détient + moitié du K*)
  - CE à constituer par sté dominante pour informer salariés sur état éco du groupe + en matière d'emploi.
2. L'établissement
  - CE + délégués propres à chaque établissement
  - Comité Central pour l'ens.
3. Unité Eco et Social (UES) (parfois = +sieurs E)
  - qd similitude ou complémentarité des activités, concentration des pouvoirs de direction, communauté de travailleurs (mise en commun moy1 de production, sièges sociaux....)
4. Le site (*pr salariés d'1 zone ayant pb communs - entité géographiquement limitée*)

#### B. Calcul des effectifs

Pour éviter effets de seuil, conception élargie des effectifs :

- compte tous les salariés liés par contrat de travail ou placés sous subordination
- effectif atteint pdt 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 ans pcdts mise en place instance de représentation

| Instance de représentation | Effectifs            |
|----------------------------|----------------------|
| CE                         | > 49 sal (UES aussi) |
| Délégué du personnel       | > 10 sal             |
| Délégué syndical           | > 49 sal             |

#### C. Statut des représentants

1. Moyens d'action
  - peut circuler librement ds l'E, contacter sal à leur poste, s'absenter
  - local convenable
  - crédit d'heures de délégation (10h par mois)
2. Un statut protecteur
  - licencié qu'avec accord écrit Inspecteur du travail
3. Le délit d'entrave

Qd (essai) porte atteinte :

- libre désignation des représentants du personnel
- exercice régulier de leurs fonctions
- exercice du droit syndical ds l'E

→ sanctions : prison d'un an au plus et/ ou amende 25 000FF au plus

### II. Différentes instances de représentation

#### A. Représentants élus

- élections à l'initiative du boss,
- électeurs : +16ans, ds l'E depuis + 3 mois, droit vote politique
- éligibles : +18ans, ds l'E depuis + 1 an

##### 1. Comité d'Entreprise (*pr domaine éco*)

- personnalité morale avec droits et obligations propres et patrimoine (parfois avec ses propres sal)
- reçoit infos du haut, forme définies par la loi (docs éco et financière, rapport d'activité, évolutions salaires, situation emploi...) → ds E > 300 sal : rapport annuel unique à la place

##### 2. Délégués du personnel (*pr réclamations du personnel -salaires- et application du Droit du W*)

- élus pour 2 ans et rééligibles
- aussi consultés pour avis (congrés, licenciement, reclassemt)

##### 3. La délégation unique (rôle cumulé CE + délégués perso ?)

- E < 200 sal : boss peut décider que délégués du personnel = délégation du personnel au CE.
- On fait ça au moment création / rnvlemnt du CE
- Alors : 20h de réunions + 2 réunions à la suite (1 pour attrib délégués perso, 1 pour attrib du CE)

#### B. Les représentants désignés : les délégués syndicaux (*pr revendications - les seuls à pvoir négocier accords collectifs*)

##### 1. La section syndicale d'entreprise (depuis 68)

→ véritable partenaire de l'employeur, section syndicale possible ^m pour 1 seul sal !

→ regroupe les salariés du ^m syndicat - collecte cotisations, diffuse infos, etc.

→ 82-> : désign° délégué syndical peut aussi se faire slmt à la création section syndicale.

##### 2. Désignation et attributions du délégué syndical

- E > 50 sal : 1 ou +sieurs délégués désignés possibles
- E < 50 : peut désigner un délégué du perso c délégué syndical
- Notifier le boss + publication ds l'E
- Représente son syndicat auprès du boss : revendications, origine de grèves, rôle investigateur et négociateur ds conflits. Négociation annuelle oblig des salaires et durée W.