

# Chapitre 4 : Les droits et libertés fondamentaux au travail

## SOMMAIRE

Chapitre 4 : Les droits et libertés fondamentaux au travail.....	3
Les Droits des salariés .....	3
Le harcèlement.....	3
La notion de harcèlement .....	4
Le harcèlement moral .....	4
Le harcèlement sexuel.....	5
Le régime juridique du harcèlement .....	5
La preuve .....	5
La responsabilité de l'employeur .....	6
La discrimination .....	6
Les motifs de discrimination.....	6
Candidat à l'embauche.....	7
Salarié déjà embauché .....	8
Les recours en cas de discrimination.....	8
Les libertés reconnues aux salariés .....	9
Les libertés individuelles reconnues au salarié .....	9
Le respect de la vie privée .....	10
La liberté d'expression.....	10
Les limites à la liberté d'expression.....	11
Les libertés collectives du travail.....	11
Le droit de grève.....	12
Les conditions de l'exercice du droit de grève .....	12
Exemples de mouvements illicites : .....	12
La représentation des salariés.....	15
Les institutions représentatives du personnel .....	15
Les délégués du personnel (DP) .....	16
Le comité d'entreprises (CE).....	16
La délégation unique de personnel (DUP).....	17
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) .....	18
Le comité social et économique (CSE).....	18

Les délégués syndicaux.....	18
Les moyens d'action sur l'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle. ....	19
Le droit à des moyens matériels.....	19
Le droit à l'information et à la consultation .....	20
Le droit d'anticiper et d'accompagner les variations d'effectifs de l'entreprise.....	21

## Chapitre 4 : Les droits et libertés fondamentaux au travail

Comme n'importe quel individu, le salarié a des droits (Ex.: respect de son intégrité physique et mentale) et a des libertés fondamentales (Ex.: Liberté d'expression).

### Les Droits des salariés

Le salarié a **le droit notamment au respect de son intégrité physique et mentale au travail à travers le développement d'un régime protecteur contre les risques psychosociaux:**

- Le harcèlement,
- La discrimination.

### Le harcèlement

Depuis les arrêts amiante du 28 février 2002, l'employeur est tenu, en matière de protection de la santé et de sécurité des travailleurs dans l'entreprise, **d'une obligation de sécurité de résultat.**

Cette jurisprudence a trouvé à s'appliquer au cas du harcèlement moral, de manière constante : la Cour de cassation a considéré que lorsqu'un harcèlement moral est révélé, l'employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité ;

**Cependant, par un arrêt du 25 novembre 2015, l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de sécurité au travail a subi une inflexion, l'employeur pouvant s'exonérer de sa responsabilité : la Cour de cassation considère désormais que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ».**

## *La notion de harcèlement*

### Le harcèlement moral

Les dispositions qui répriment le harcèlement moral sont contenues aux articles **L.1151-1 et suivants** du code du travail. On retrouve la même disposition dans le code pénal.

L'article **L.1152-1** qui dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral a été introduit par la **loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale**. Ce texte est applicable aux employeurs de droit privé et aux personnes publiques qui emploient des agents dans les conditions du droit privé. Des dispositions similaires figurent dans les statuts de la fonction publique et pour les agents contractuels de droit public.

L'article **L.1152-1** du code du travail définit le harcèlement moral au regard de ses conséquences. Cette définition ne s'applique pas sur les actes à l'origine du harcèlement.

La jurisprudence a fourni quelques précisions, d'abord, un seul fait ne caractérise pas le harcèlement moral, il faut des actes répétés. Même s'il n'est pas nécessaire que ces actes se déroulent sur une période longue, une période brève suffit ; ensuite, il s'agit généralement d'injures, d'insultes, de mise à l'écart, de dépossession des fonctions, de sanctions disciplinaires injustifiées, de mesures discriminatoire (on dévalorise la personne).

La jurisprudence admet même que des méthodes de gestion puissent caractériser un harcèlement, dès-lors qu'elles dégradent les conditions de travail, altèrent la santé du travailleur. Souvent, ce sont plusieurs salariés qui sont concernés à la fois. D'où l'idée de « harcèlement collectif » ou de harcèlement managérial. L'employeur est tenu d'une OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT y compris au niveau de la santé mentale des salariés.

**La Cour de cassation précise également que le harcèlement moral se caractérise indépendamment de la volonté de son auteur, ce qui compte, c'est la situation dans laquelle le salarié est placé et dont l'employeur est responsable.**

Ainsi, peu importe les intentions de l'employeur (qui peuvent être que le salarié bénéficie d'une rémunération supérieure) et peu importe que le harcèlement ait été pratiqué par un des salariés (ce qui est presque toujours le cas, directeur, chef de service, collègue).

Ce qu'on peut noter est que le harcèlement est souvent complémenté par un pouvoir hiérarchique. Toutefois, il peut exister en dehors de tout pouvoir hiérarchique, l'employeur est néanmoins responsable des actes de ses préposés

#### *Le harcèlement sexuel*

Le harcèlement sexuel est défini par l'article **L.1153-1** du code du travail et par le code pénal, à l'article 222-33. C'est le fait d'imposer à une personne **de façon répétée**, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradants ou humiliants soient créent à son encontre, une situation intimidante, hostile ou offensante

Un seul acte ne suffit pas, néanmoins, la loi assimile au harcèlement sexuel, **le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que cet acte soit recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.** Certains parlent à ce propos de « chantage sexuel » notamment les pénalistes, ce qui laisse entendre que ces actes seraient bien distincts du harcèlement sexuel.

#### *Le régime juridique du harcèlement*

##### *La preuve*

C'est l'article **L.1154-1** du code du travail qui prévoit que le salarié doit établir des faits qui permanent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il incombe ensuite au défendeur de prouver que ces faits ne constituent pas un harcèlement et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs.

### La responsabilité de l'employeur

Le code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement. Cette précision n'était pas forcément nécessaire parce qu'il existe une OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE RÉSULTAT à la charge de l'employeur qui doit répondre lui-même du harcèlement exercé par toute personne, même extérieure à l'entreprise sur les salariés de son entreprise.

Les victimes ne peuvent pas être sanctionnées ou faire l'objet d'une discrimination pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement, pour avoir témoigné en faveur d'une victime d'un harcèlement, ou même pour avoir relaté des faits de harcèlement. **Si le harcèlement est réalisé par un salarié de l'entreprise sur un autre, il constitue une faute grave.**

Toutefois, l'employeur n'est pas exonéré de ses responsabilités parce qu'il aurait procédé au licenciement du harceleur.

Le harcèlement peut même être caractérisé en dehors du lieu et du temps de travail.

L'employeur doit indemniser intégralement la victime et la Cour de cassation reconnaît l'existence d'un préjudice distinct résultant du harcèlement qui peut donner lieu à des Dommages et Intérêts s'ajoutant par exemple aux Dommages et Intérêts pour licenciement injustifié.

Pénalement, l'employeur et le harceleur, s'il est distinct, peuvent être condamnés à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

### La discrimination

#### *Les motifs de discrimination*

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salariés en fonction de :

- Origine géographique, nom de famille, lieu de résidence

- Appartenance ou non-appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie ou à une nation
- Langue parlée (autre que le français),
- Sexe ou identité de genre
- Situation de famille, grossesse ou maternité
- Orientation sexuelle ou mœurs
- Apparence physique,
- Âge
- État de santé, handicap, perte d'autonomie
- Caractéristiques génétiques
- Religion, convictions politiques ou activités syndicales
- Précarité de sa situation économique.

La discrimination au travail peut être une décision de l'employeur concernant :

- l'embauche d'un nouveau salarié,
  - le licenciement d'un salarié,
  - le renouvellement d'un contrat,
  - la mutation ou promotion à un autre poste en interne,
  - le salaire et toutes les formes de rémunération,
  - la formation,
  - le reclassement,
  - ou les tâches confiées.
- Les salariés, les stagiaires et apprentis sont protégés contre les discriminations.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir relaté des faits de discrimination.

**Candidat à l'embauche** : les informations demandées à un candidat lors d'un recrutement doivent uniquement permettre d'évaluer ses compétences.

L'employeur est en tenu de respecter certaines règles en matière de sélection des candidats. Il ne doit pas poser de questions injustifiées sur la vie privée, notamment si les informations demandées peuvent constituer un motif de discrimination : questions sur les pratiques religieuses, la situation matrimoniale...

Par exemple, une candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

### *Salarié déjà embauché*

L'employeur est tenu de respecter la vie privée de son personnel. Il ne peut pas recueillir des renseignements sur les opinions politiques ou syndicales de ses salariés ou sur leurs orientations sexuelles par exemple.

Par exemple, une salariée doit révéler sa grossesse à son employeur uniquement avant de partir en congé maternité.

**Une différence de traitement peut, parfois, justifier le refus d'une embauche ou un traitement différentiel.**

- **Elle doit répondre à une exigence professionnelle essentielle.**

Ex.: des activités expressément réservées à une femme ou un homme :

- artistes devant interpréter un rôle masculin ou féminin,
- mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires,

Ex.: pour des raisons de sécurité et protection de la santé des travailleurs, l'accès à certains emplois peut être limitée selon l'âge:

- l'emploi de jeunes en dessous d'un certain âge est interdit par la loi dans certains cas (en cas de travail de nuit, par exemple).
- fixer un âge maximum pour le recrutement.

Ex.: des différences de traitement peuvent être prévues par la loi:

- des dispositifs en faveur de la formation des jeunes, comme un contrat de professionnalisation ;
- des dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap etc...

### *Les recours en cas de discrimination*

**Une victime peut utiliser plusieurs types de recours en même temps : porter plainte devant les juridictions pénales et civiles :**

- **Déposer une plainte** auprès d'un commissariat de police ou d'une brigade de gendarmerie qui sera transmise au procureur de la République.

- **Par correspondance** : envoyer une lettre au procureur de la République (TGI du domicile de l'auteur de l'infraction).

La lettre doit préciser différents éléments essentiels (État civil et coordonnées complètes du plaignant, récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction, Nom de l'auteur supposé, des témoins... estimation du préjudice... preuves ...)

- Toute discrimination est passible de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende.

- **Saisir les prud'hommes**

Un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour régler tout conflit sur un cas de discrimination. Par exemple, pour contester un refus de promotion.

Un candidat à un emploi peut aussi saisir les prud'hommes pour contester son refus d'embauche.

- **Saisir l'inspection du travail**

L'inspection du travail peut être saisie, afin de constater toute discrimination à l'embauche.

- **Saisir le Défenseur des droits**

La personne victime de discrimination à l'embauche peut également saisir le Défenseur des droits qui l'assistera et l'orientera dans ses démarches ;

## **Les libertés reconnues aux salariés**

Le droit du travail reconnaît aux salariés, dans l'exercice de leur travail, des libertés individuelles et collectives qui limitent les pouvoirs de l'employeur. Ces libertés s'exercent notamment par l'intermédiaire des représentants des salariés et des syndicats.

### **Les libertés individuelles reconnues au salarié**

Parmi les libertés individuelles figurent le respect à la vie privée au travail et à la liberté d'expression.

### *Le respect de la vie privée*

**Le salarié a droit**, sur son lieu de travail et pendant le temps de travail, au respect de sa vie privée. Il est donc interdit à l'employeur de s'immiscer dans la vie personnelle du salarié.

**Une restriction à ces libertés** n'est possible que si elle est indispensable aux intérêts de l'entreprise.

Un employeur ne peut donc pas ouvrir les fichiers personnels figurant sur l'ordinateur d'un salarié. Il en est de même pour les messages électroniques personnels.

La cyber-surveillance est licite si elle est :

- **loyale**, les données à caractère personnel de ses salariés ne doivent pas être utilisées pour d'autres finalités
- **proportionnelle**, les procédés de contrôle utilisés sont justifiés et proportionnés au but recherché,
- **transparente**,
  - informer préalablement le salarié sur les dispositifs de contrôle mis en œuvre pour le surveiller,
  - informer les institutions représentatives du personnel (CE).

**Avec le développement des TIC, la question devient particulièrement délicate (Déclaration obligatoire à la CNIL de certaines mesures de surveillance).**

En cas d'illicéité, elle ne pourra pas être utilisée comme preuve dans un licenciement pour faute.

### *La liberté d'expression*

Toute personne a droit à la liberté d'expression, c'est un droit fondamental. La liberté d'expression est reconnue au salarié sur son lieu de travail et le salarié peut s'exprimer sur les sujets les plus divers. Toutefois, la Cour de cassation exclut les propos injurieux, diffamatoires et excessifs.

#### **Article L2281-1 Code du travail:**

*« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».*

#### **Article L2281-3 Code du travail:**

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement ».

### *Les limites à la liberté d'expression*

La liberté d'expression ne doit pas conduire à des abus sous peine de constituer une faute susceptible de sanctions.

Les critères pour caractériser l'abus sont divers :

- Position hiérarchique du salarié,
- La diffusion des propos ou informations,
- Le contexte,
- Les destinataires,
- La publicité...

Par exemple, est constitutif d'abus :

- « **Propos injurieux, diffamatoires, insultants ou excessifs** » (Cass. Soc, 23/09/2015);
- « **Propos diffamants, insultants et offensants tenus sur FACEBOOK envers l'employeur** » (CA Besançon, 15/11/11);
- « **Propos tenus par un cadre devant des clients et contraires aux intérêts de l'employeur** » (Cass. Soc. 08/12/2017)...

N'est pas constitutif d'abus

- « **Attestation mensongère rédigée par un salarié destinée au Conseil des prud'hommes pour un autre salarié et diffusée auprès d'autres salariés** » (Cass. Soc. 29/10/2013);
- « **Accusation de harcèlement moral de mauvaise foi** » (Cass. Soc. 07/12/2016);
- « **Propos injuriés diffusés sur FACEBOOK dans un cadre privé avec un accès à un groupe restreint de 14 personnes** » (Cass. Soc 12/09/2018)...

### *Les libertés collectives du travail*

Il s'agit des droits que l'on peut exercer dans le cadre de la vie collective en société.

*Le droit de grève* (principe à valeur constitutionnelle): **cessation collective et générale du travail qui a pour but d'appuyer des revendications professionnelles.**

L'exercice du droit de grève doit se faire dans le respect des principes fondamentaux de la liberté du travail et de la propriété privée.

Tout salarié d'une entreprise peut utiliser son droit de grève.

Il n'est pas nécessaire que la majorité des salariés ou tous les salariés de l'entreprise participent à la grève.

La grève est un droit individuel mais qui s'exerce collectivement.

➤ Un salarié ne peut pas faire seul grève!

Sauf s'il accompagne un appel à la grève lancé au niveau national, ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

Les conditions de l'exercice du droit de grève

Pour être valable, la grève doit réunir 3 conditions:

- **Un arrêt total du travail;**
- **Une concertation des salariés,** donc une volonté collective;
- **Des revendications professionnelles.**

Ex.: revendications salariales, portant sur les conditions de travail ou la défense de l'emploi.

Si ces conditions ne sont pas réunies, **il n'y a pas exercice normal du droit de grève mais mouvement illicite.**

**Le salarié** participant à un mouvement illicite **n'est pas protégé par le droit de grève.**

Il risque une sanction disciplinaire et peut être licencié sans que l'employeur ait à prouver une faute lourde.

Exemples de mouvements illicites :

- **Des grèves perlées** (Ex.: travail effectué au ralenti ou dans des conditions volontairement défectueuses);

- **Des grèves limitées à une obligation particulière du contrat de travail des salariés** (Ex.: sur les heures d'astreinte);
- **D'actions successives menant au blocage de l'entreprise sans arrêt collectif et concerté du travail;**
- **Des grèves fondées uniquement sur des motifs politiques.**

**Dans le secteur privé**, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment:

- **Pas de préavis à respecter,**
- **Pas d'avertissement ou de tentative de conciliation avec l'employeur préalable,**
- **Pas d'obligation d'information préalable de son employeur.**

**L'employeur doit connaître les revendications professionnelles des salariés au moment du déclenchement de la grève.**

Les salariés ne sont pas tenus d'attendre le refus de leur employeur de satisfaire à leurs revendications pour entamer la grève.

**Des règles particulières** s'appliquent aux entreprises chargées d'un service public de transport de voyageurs ou dans le transport aérien, ainsi qu'aux fonctionnaires.

**La grève peut être autorisée sous réserve d'un préavis (enseignant maternelles/élémentaire), dont le dépôt peut être conditionné à des négociations.**

La retenue sur salaire est réglementée statutairement et diffère selon la fonction publique concernée.

Certains agents publics doivent **assurer un service minimum**.

**Ex.:** certains services de la navigation aérienne, les agents hospitaliers, météo France, etc..

Certains agents publics n'ont pas le droit de faire grève (Application des statuts):

- les fonctionnaires actifs de la police nationale,
- les magistrats judiciaires,
- les militaires,

- les personnels des services extérieurs de l'administration pénitentiaire,
- les personnels des transmissions du ministère de l'Intérieur.

Il n'existe **aucune durée minimum ni maximum**.

- La grève peut être de courte durée (1 heure ou même moins) ou bien se poursuivre pendant une longue période (plusieurs jours ou semaines).
- Elle peut être répétée.

Ex.: un arrêt total et concerté du travail d'1/4 d'H. toutes les heures pendant 10 jours relève d'un exercice normal du droit de grève (grève alternée).

### Les obligations des grévistes

Les grévistes doivent respecter:

- **Le travail des non-grévistes.**

Ex.: Le blocage de l'accès à un site, l'occupation des locaux afin d'empêcher le travail sont des actes abusifs.

- **Les locaux et le matériel.**

Ex.: La dégradation est un acte abusif.

Les syndicats et les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève. **L'employeur et les non-grévistes** peuvent demander réparation en justice, notamment devant le conseil des prud'hommes et/ou le juge pénal compétent.

### **Air France: le procès de la "chemise arrachée» Source: L'Express L'expansion**

« Quinze salariés de la compagnie aérienne Air France ont fait face à la justice pour un procès emblématique. **Cinq étaient accusés de "violences en réunion" et dix de "dégradations"**, après leur participation à la manifestation du 5 octobre 2015 qui a dégénéré.

S'opposant au plan de restructuration d'Air France qui aurait menacé 2900 emplois, ils s'en étaient pris à la direction à la sortie du CCE.

Le 30 novembre, le jugement est rendu: **sursis pour trois ex-employés, relaxe pour deux autres, et 500 euros d'amende pour onze d'entre eux**».

### Le droit des grévistes

**La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde** (participation personnelle et active à des actes illégaux).

**Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination** (Ex.: augmentation de salaire) pour avoir fait grève.

**Tout licenciement motivé par la grève est nul.**

(Articles L1132-1 à L1132-4 Code du travail).

**L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire** et de ses éventuels accessoires (Ex.: indemnité de déplacement, primes) **proportionnellement à la durée de l'arrêt de travail** (toute retenue supérieure est interdite).

**L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie** du gréviste.

**Dans certains cas, l'employeur doit payer son salaire au gréviste.**

Ex.: si la grève a pour origine un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations ou si un accord de fin de grève l'a prévu.

(Articles R3243-1 à R3243-9 Code du Travail)

Le droit des non-grévistes

**L'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes et les rémunérer**, sauf en cas de force majeure ou s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise.

**En cas de piquet de grève ou d'occupation des locaux**, l'employeur n'est dispensé de son obligation de payer les non-grévistes **que s'il a intenté une action pour faire expulser les grévistes.**

*La représentation des salariés* : les salariés exercent leurs droits par l'intermédiaire des syndicats et d'institutions représentatives dans l'entreprise.

Les institutions représentatives du personnel

Elles dépendent de la taille des entreprises et de l'effectif (nombre de salariés).

**A partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2020, le Conseil social et économique regroupera les principales institutions représentatives du personnel.**

### *Les délégués du personnel (DP)*

Ils sont élus pour 4 ans parmi les salariés des entreprises où sont employés au moins 11 salariés.

Leur nombre, de 1 à 9, dépend du nombre de salariés dans l'entreprise.

### Mission

Ils veillent à l'application de la réglementation du travail, des règles et des droits acquis.

Ils présentent à l'employeur les réclamations, individuelles ou collectives du personnel, relatives à l'application du Code du travail dans l'entreprise et aux salaires.

Ils transmettent les réclamations à l'employeur lors d'une réunion mensuelle.

Ils peuvent en cas de besoin faire appel à l'inspecteur du travail.

Ils sont aussi consultés sur les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise et peuvent émettre avis et propositions.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, ils assurent les fonctions du comité d'entreprise si celui-ci n'a pu être constitué. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils peuvent être aussi désignés comme délégués syndicaux.

### *Le comité d'entreprises (CE)*

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'entreprise (CE).

Il est composé de représentants du personnel et syndicaux, ayant un mandat de 4 ans maximum.

Il est présidé par l'employeur.

Il a des attributions économiques, sociales et culturelles.

Une fois par mois, le Comité d'entreprise regroupe l'employeur, qui en est le président, et les salariés élus parmi ses membres.

Il a une existence juridique propre, il dispose donc de la personnalité juridique.

Il gère son propre patrimoine et son personnel.

Ses ressources proviennent de l'employeur, qui lui verse des subventions de fonctionnement (au moins 0,2 % de la masse salariale), et d'une contribution patronale obligatoire de 1 % de la masse salariale.

Il peut employer des salariés et agir en justice.

### Mission

Le CE a un rôle consultatif sur la gestion de l'entreprise: il est consulté sur tout ce qui touche à l'emploi et aux conditions de travail dans l'entreprise (durée du travail, introduction de nouvelles technologies).

Le CE peut, en outre, déclencher une procédure d'alerte auprès du tribunal de commerce, quand il a connaissance de faits préoccupants sur la situation économique de l'entreprise.

De plus, il doit être informé et consulté préalablement à tout projet de restructuration ou de mesures risquant de modifier les conditions de travail ou d'emploi dans l'entreprise.

L'employeur doit lui fournir tous les documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Enfin, le CE peut faire des propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

Il peut en effet être composé de différentes commissions (formation professionnelle, économique.) qui donnent leur avis, notamment, sur la situation sociale de l'entreprise et l'organisation de la production affectant les conditions de travail.

Le CE assure et contrôle la gestion des activités sociales et culturelles instituées dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille (la bibliothèque, des centres de vacances, des clubs sportifs.).

### *La délégation unique de personnel (DUP)*

Pour alléger et simplifier la représentation du personnel dans les PME, toute entreprise de 50 à 200 salariés peut mettre en place **la délégation unique du personnel qui, élue pour deux ans, joue à la fois le rôle des DP et celui du CE.**

La mise en place d'une DUP tenant lieu de comité d'entreprise et de délégués du personnel est une simple faculté pour l'employeur. Ce dernier a ainsi le choix entre adopter cette possibilité ou conserver les délégués du personnel et le comité d'entreprise de façon distincte.

*Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)*

Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Il est composé de représentants désignés, pour 4 ans maximum, par les membres élus du comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP).

Il exerce des missions liées à la prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés. Pour exercer ses missions, chaque représentant au CHSCT dispose d'heures de délégation.

*Le comité social et économique (CSE)*

Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise: **il fusionne l'ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).**

Le CSE devra être mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard.

*Les délégués syndicaux*

Tout syndicat légalement constitué depuis deux ans, et qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, peut créer une section syndicale dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés et désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Le délégué syndical représente le syndicat auprès de l'employeur pour formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

La loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale a créé la fonction de représentant de la section syndicale (RSS), dont le rôle est de représenter le syndicat dans l'entreprise en l'absence de délégué syndical au sein de celle-ci.

**Les délégués syndicaux peuvent cumuler plusieurs mandats (DP, membre du CE ...).**

La liberté syndicale présente deux aspects:

- **L'aspect collectif** est la liberté de créer un syndicat.
- **L'aspect individuel** est la liberté pour un salarié d'adhérer ou non à un syndicat de son choix dont il pourra se retirer librement.
- Tous deux représentent leur syndicat et défendent les intérêts de leurs adhérents auprès de l'employeur.

*Les moyens d'action sur l'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle.*

Les représentants des salariés disposent de tout un éventail de moyens pour renforcer l'adaptation de la relation de travail aux évolutions de l'activité professionnelle.

Ils ont notamment le droit à des moyens matériels, à l'information et à la consultation, particulièrement en cas de restructuration de l'entreprise (GPEC, PSE ...).

*Le droit à des moyens matériels*

- Les représentants du personnel doivent bénéficier de **moyens de fonctionnement**.

Ex.: le CE dispose d'une subvention de fonctionnement (au moins 0,2 % de la masse salariale) et d'une contribution patronale obligatoire de 1 % pour les activités sociales et culturelles.

- Ils disposent **d'heures de délégations** : un crédit d'heures légal dont le nombre varie selon la fonction et considéré comme du temps de travail.

Ex.: 10H pour le DP pouvant aller jusqu'à 20H s'il est membre du CE).

- Ils disposent d'une **liberté de déplacement dans ou hors l'entreprise.**
- Ils bénéficient **d'un local aménagé** pour exercer leur fonction.
- **Ils rencontrent régulièrement l'employeur** (au minimum une fois tous les 2 mois).
- Ils sont considérés comme **des salariés protégés**, dont le licenciement est doublement encadré.

#### *Le droit à l'information et à la consultation*

Le CE doit être informé et consulté obligatoirement sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit lui fournir une fois par an un rapport sur l'activité, l'évolution de l'emploi, les actions de formation.

Dans celles de plus de 300 salariés, il doit lui présenter en plus des rapports trimestriels sur l'évolution des commandes et la situation de l'entreprise.

Le CE peut se faire assister d'un expert-comptable pour examiner les comptes ou donner un avis lors d'une procédure d'alerte.

La consultation du CE porte sur l'organisation de la gestion et la marche de l'entreprise ainsi que sur les réorganisations économiques ou juridiques de l'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies, la durée du travail, la qualification, la formation, la rémunération du personnel et, plus généralement, sur toute mesure affectant le volume et la structure des effectifs de l'entreprise.

Depuis la loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques, le pouvoir du CE s'est accru: dans les sociétés commerciales, deux membres du CE peuvent assister aux assemblées générales.

Une directive européenne de 1996 a mis en place un comité d'entreprise européen, s'ajoutant aux institutions nationales, pour assurer la représentation des salariés à l'échelle européenne. Sont concernés les entreprises et les groupes comptant au moins 1 000 salariés dans les États membres et ayant au

moins un établissement d'au moins 150 salariés dans au moins deux de ces États.

*Le droit d'anticiper et d'accompagner les variations d'effectifs de l'entreprise*

Les représentants du personnel peuvent être consultés en amont (GPEC) ou en aval (PSE).

- **La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)**

Pour développer le dialogue social, la loi a institué une obligation triennale de négociation pour tout établissement de 150 personnes ou pour tout groupe au-delà de 300 salariés.

Cette négociation porte obligatoirement sur:

- **les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salariés;**
- **la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées,** en particulier de formation, de VAE, de bilan de compétences et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Il s'agit d'une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise,

- Gestion adaptée aux spécificités de l'entreprise, ou du groupe, aux enjeux de ses acteurs, et proportionnée à ses ressources

Un dispositif de GPEC s'appuie sur:

- **un volet collectif** pour détecter en amont les questions relatives à l'évolution des métiers, des emplois, des compétences, des effectifs et anticiper les risques d'écart entre besoins et ressources sur un plan qualitatif et quantitatif, et définir des règles et moyens facilitant l'ajustement;
- **un volet individuel** pour promouvoir de manière anticipée le développement des capacités d'évolution et de l'employabilité de chaque salarié dans le cadre de son parcours professionnel.

- **Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

Tandis que la GPEC vise à prévenir en amont les décalages d'effectifs et de compétences, et cherche à éviter les licenciements pour motif économique, le PSE a pour vocation de résoudre une situation conjoncturelle difficile que l'entreprise n'a pu anticiper.

**Ainsi, l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire pour tous les projets de licenciement économique visant 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours, dans les entreprises de 50 salariés et plus (art. L. 1233-61 et L. 1235-10 C. trav.).**

**Ce plan est destiné à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre, et à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.**

L'employeur doit dresser un programme avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, en vue de déterminer les mesures de reclassement, l'échelonnement et l'ordre des licenciements nécessités par la situation économique de l'entreprise ou par des mutations technologiques.

On notera que les PME employant moins de 50 salariés n'ont pas à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi. Toutefois, tout projet de licenciement de 10 salariés ou plus nécessite la mise œuvre de mesures destinées à éviter les licenciements envisagés ou à en limiter le nombre (mesures de reclassement interne ou externe, création d'activités nouvelles, actions de formation, de validation des acquis de l'expérience, mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail). Ces PME sont tenues de réunir et de consulter les délégués du personnel au cours de réunions.