



La protection de la relation de travail et le rôle des représentants des salariés

I Les différentes institutions.....	2
Les délégués du personnel	2
Le comité d'entreprise	3
La délégation unique du personnel	3
Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	3
Le comité social et économique (CSE)	4
Les délégués syndicaux	4
II Les moyens d'action sur l'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle.....	4
Le droit à des moyens matériels.....	5
Des moyens de fonctionnement.....	5
Des heures de délégations	5
Une liberté de déplacement... ..	5
Le droit à l'information et à la consultation	5
Le droit d'anticiper et d'accompagner les variations d'effectifs de l'entreprise:	5
La GPEC.....	6
Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).....	6

La protection de la relation de travail et le rôle des représentants des salariés

La protection de la relation de travail est assurée tout au long de celle-ci et même à la rupture par le droit et les représentants des salariés chargés de veiller à la bonne application de la législation.

- **L'employeur a l'obligation d'informer les salariés sur leurs droits.**

Les représentants des salariés jouent *un rôle essentiel dans l'adaptation de la relation de travail aux évolutions et dans la protection du salarié en général grâce à l'éventail de moyens d'action et de droits dont ils disposent.*

I Les différentes institutions

A partir du 1^{er} Janvier 2020, le Conseil social et économique regroupera les principales institutions représentatives du personnel.

Les délégués du personnel

Obligatoires dans les entreprises d'au moins 11 salariés:

- Elus pour 4 ans parmi les salariés,
- leur nombre varie de 1 à 9 selon le nombre de salariés dans l'entreprise.
 - *Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ils peuvent **assurer les fonctions du comité d'entreprise.***
 - *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils **peuvent être désignés comme délégués syndicaux.***



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

Ex.: faire appel à l'inspecteur du travail.

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



Le comité d'entreprise

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Les membres sont élus pour 4 ans parmi les salariés.

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

Il gère son propre patrimoine et son personnel. Le CE peut agir en justice.

Il assure une double fonction: **économique et sociale.**

Une fois par mois, le CE regroupe l'employeur, qui en est le président, et les salariés qui y sont élus.



Rôle consultatif sur la gestion de l'entreprise: l'emploi, conditions de travail dans l'entreprise et en particulier sur les projets de restructuration (GPEC/PSE).

Il peut faire des propositions pour améliorer les conditions de vie et de travail dans l'entreprise.

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

Le CE assure 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 du personnel

Possibilité offerte aux petites et moyennes entreprises (PME) de 50 à 200 salariés.

Elle est élue pour **2 ans**.

Elle joue à la fois **le rôle des délégués du personnel et celui du comité d'entreprise**.

➤ *Libre choix de l'employeur* pour alléger et simplifier la représentation du personnel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

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

Il exerce notamment des missions liées à la **prévention, à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés**.

Le comité social et économique (CSE)

Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise:

Il fusionne les institutions représentatives du personnel (IRP), délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Mis en place dans toutes les entreprises concernées le 1^{er} janvier 2020 au plus tard.

Les délégués syndicaux

Représentants du personnel désignés par un syndicat représentatif dans l'entreprise:

✓ **dans les entreprises de plus de 50 salariés, il est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles** qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour

✓ **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 et négocier les accords collectifs.
- **Il assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale.**
- Il peut cumuler plusieurs mandats.

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.

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.

- RSS/DS représentent leur syndicat et défendent les intérêts de leurs adhérents auprès de l'employeur.

II 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.



L'employeur a l'obligation de mettre en place ces moyens d'action.

Le droit à des moyens matériels

Des 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.

Des 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).

Une liberté de déplacement...

Un local aménagé pour exercer leur fonction.

De réunions avec l'employeur (au minimum une fois tous les 2 mois).

Considérés comme **des salariés protégés**, dont le licenciement est particulièrement encadré.

Le droit à l'information et à la consultation

Les représentants des salariés doivent être informés et consultés obligatoirement sur les questions intéressant l'organisation et la gestion de l'entreprise.



Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit lui fournir un rapport annuel 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.

➤ *Surveillance des effets de la stratégie sur l'effectif.*

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

- ✓ **en amont dans le cadre de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)**
- ✓ **en aval dans le cadre du Plan de sauvegarde de l'emploi**

La GPEC

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Elle permet d'accompagner la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

Obligatoire depuis 2005 pour tout groupe d'au moins 300 salariés ou « tout établissement communautaire d'au moins 150 personnes en France ».

- Il permet l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi (*formation, mobilité*)
- Un de ses objectifs est **d'éviter les licenciements**.

La loi a institué une obligation triennale de négociation portant sur:

- ✓ **Les modalités d'information et de consultation du CE** 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** et de ses mesures d'accompagnement (formation, VAE...)

Un dispositif de GPEC s'appuie sur:

- ✓ **Un volet collectif** pour détecter en amont l'évolution des emplois et anticiper les risques d'écart,
- Règles et moyens facilitant l'ajustement;
- ✓ **Un volet individuel** pour développer de manière anticipée les 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)

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. travail).



- Licenciement collectif.
- **Limiter les licenciements et favoriser le reclassement**

L'employeur doit dresser un programme avec les représentants du personnel (DP/CE), pour déterminer:

- ✓ les mesures de reclassement,
- ✓ l'échelonnement
- ✓ l'ordre des licenciements nécessités par la situation économique de l'entreprise ou par des mutations.

L'information et la consultation des représentants du personnel est obligatoire sous peine d'annulation de la procédure de licenciement.