

La protection de la relation de travail

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.

A) Le rôle des représentants des salariés

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.

1) Les différentes institutions

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

A partir du 1^{er} 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^{er} 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 ...).

2) 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 ...).

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

- **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.