

SALON LOISIRS CE DE PARIS
DU 11 SEPTEMBRE 2007

« La délégation unique du personnel »

Conférence animée par CAP CONSEILS ET FORMATIONS

11 h 30/12 h 30

M. Alexandre VERNET

J'interviens à la demande de la société CAP CONSEILS ET FORMATIONS pour traiter le sujet de la délégation unique du personnel. Vous pouvez disposer librement de la documentation qui est fournie.

Les supports sont téléchargeables directement sur le site comitedentreprise.com, ils sont mis au format PDF.

La délégation unique du personnel est régie par un texte assez récent puisqu'il date de 1993, il est applicable pour les entreprises de 50 à 199 salariés. L'employeur peut créer la délégation unique du personnel. À partir de là, on a rassemblé sous une seule et unique entité CE et DP. Vous vous retrouvez donc avec une double attribution.

Intervenante

Nous avons aussi le CHSCT.

M. Alexandre VERNET

Ne confondez pas madame. Vous êtes électeurs de membres du CHSCT, vous pouvez également l'être, mais vous n'êtes pas d'office membres du CHSCT. Beaucoup font la confusion.

En fait, le premier représentant du personnel de l'entreprise est le délégué du personnel à partir de 11 salariés. Ensuite à partir de 50 salariés, nous retrouvons le CE, le CHSCT. Pour ceux qui sont des comités d'établissement, il faut noter qu'il y a un CHSCT par établissement à condition qu'il y ait plus de 50 salariés sur le même lieu. Là où vous avez un comité d'entreprise, il n'y a pas forcément de CHSCT. Ensuite, vous retrouvez les délégués syndicaux et les représentants syndicaux. La délégation unique du personnel a été de prendre les DP, plus le CE pour créer une DUP. Les personnes de chaque entité peuvent être différentes sauf en cas de DUP où l'on retrouve les mêmes personnes. Vous pouvez vous présenter mais d'office vous n'êtes pas membre du CHSCT.

Vous pouvez penser que plus la structure est importante, plus c'est facile, mais ce n'est pas exact. Pour les sociétés à 800 ou 900 personnes, en CE nous trouvons listes incomplètes. La problématique est sur grand nombre d'entreprises de France, et non sur les petites entreprises.

En qualité de CE, vous avez une attribution économique, un rôle social, et en qualité de DP vous pouvez porter devant l'employeur des revendications individuelles des salariés. Tout ce qui concerne les problématiques de sécurité, et de santé dans l'entreprise, l'application du droit du travail au travail.

La vérité c'est une prérogative de l'employeur, c'est lui qui choisit parce qu'il est dans une configuration où il a moins de 200 salariés s'il fait le choix de la délégation unique ou pas. Il peut décider de garder les deux instances séparées. Donc, d'avoir des élections CE, et des élections DP. En revanche, il peut décider de regrouper les deux instances, c'est sa liberté de choix.

Vous allez me dire quel est son intérêt, opter pour la DUP, opter pour la séparation ?

Le législateur a prévu un peu de tout. Les DP ont droit à quinze heures de délégation, et une réunion mensuelle avec l'employeur. Les CE de société de moins de 150 personnes ont une réunion tous les

deux mois, avec 20 heures de délégation. Quand on fait la DUP, on a vingt heures de délégation, pour les salariés qui étaient CE plus DP perdent quinze heures de délégation. La contrainte pour l'employeur est qu'au lieu d'avoir une réunion tous les deux mois de CE, ils en ont une tous les mois. Il y a un peu de double effet, mais en tout état de cause l'employeur avec les DP avait déjà sa réunion tous les mois. Pour lui, la sanction n'est pas énorme.

Intervenant

Pourquoi le législateur a donné ce droit à l'employeur ?

M. Alexandre VERNET

Le droit des CE a très peu évolué entre 1946 et 1982, il n'y avait pas de budget de fonctionnement par exemple, c'était donc une nouveauté. Et chaque plan quinquennal de l'emploi a apporté ses quelques modifications. Dans les années soixante-six, par exemple, le CE a perdu sa prérogative en matière de délégués syndicaux. En 1993, il y a eu des modifications en matière de relations de l'emploi à ce niveau-là.

Vous pouvez aller sur Internet et taper rapport DIRVIL du nom de son auteur Michel DIRVIL. Ce rapport date de février 2004, il propose la refonte des conditions de travail et du droit du travail appliqué à l'entreprise, notamment en matière de dialogue social. Les mesures de ce rapport n'auraient jamais dû être appliquées dans le droit, c'était simplement une idée pour dépoussiérer les relations du travail. Nous trouvons dans ce rapport un mandat qui passe de deux à quatre années, cela n'a jamais été appliqué. Il y a des modifications, la notion de contrat de travail unique apparaît également dans ce rapport, le CNE en est une première ébauche, cela n'a jamais été appliqué. Apparaît également la notion de modification du rôle économique du comité d'entreprise, notamment sur les missions d'expertise, où le législateur souhaite qu'il y ait moins de conflits, donc plutôt que le CE ait un droit de recourir à un expert-comptable payé par l'entreprise, il faudrait qu'il y ait des négociations tripartites, CE, expert, et direction, pour cadrer la mission, les documents, et le prix. Cela n'a pas fait l'objet d'une loi, et d'autres points de ce rapport ont déjà été transposés dans le droit, dont la recodification du Code du travail à partir du 1^{er} mars 2008. Beaucoup d'autres éléments sont à venir.

Au niveau des élections, il n'est prévu que deux collèges en délégation unique : ouvriers et employés d'une part, agents de maîtrise et cadres d'autre part. Donc pour un collège spécifique aux ingénieurs et cadres, cela fait partie d'une négociation et d'un protocole d'accord, à condition qu'il y ait les syndicats.

Intervenante

Les deux collèges sont-ils obligatoires ?

M. Alexandre VERNET

Si vous avez les effectifs, oui, à défaut, non. De même que, quand vous êtes en situation normale, le troisième collègue n'est pas obligatoire, il ne l'est que lorsqu'il a plus de 25 cadres dans l'entreprise.

Le nombre des délégués à venir est en fonction des effectifs de l'entreprise. Vous avez toujours la possibilité comme, dans le cas normal d'avoir des accords préélectoraux avec les délégués syndicaux, ce sont eux qui peuvent modifier certains collèges, et qui peuvent aussi modifier la durée du mandat. À défaut de délégués syndicaux, et à défaut d'accord préélectoral, vous ne pouvez pas changer ces durées.

Quelles sont les fonctions et les attributions de la délégation unique du personnel ?

Il faut savoir que la délégation unique du personnel concerne toutes les prérogatives de chacune des institutions, sauf en matière de réunion et de crédit d'heures. La délégation unique exerce les attributions économiques du comité d'entreprise, elle est informée, et consultée de tout ce qui concerne l'évolution des effectifs, la marche générale de l'entreprise, l'évolution de l'activité. Normalement, deux membres de la DUP assistent au conseil d'administration dans les sociétés anonymes, et deux membres de la DUP sont convoqués aux assemblées générales, et ce, dans les sociétés anonymes et les SAS. Autant le conseil d'administration peut-être supprimé dans le cas des SAS, autant l'assemblée générale ne peut pas l'être. Elle est obligatoire une fois par an. Deux membres du CE peuvent y assister. C'est là que les décisions entre actionnaires se prennent, bien souvent les choses sont décidées avant que vous n'y alliez. Il y a une certaine rigueur dans les convocations et les documents à transmettre. Vous avez moyen en vous déclarant présent pour l'assemblée générale de vous faire adresser tous ces éléments : bilan, compte de résultat, annexes, rapport de gestion, rapport des commissaires aux comptes pour représenter à l'assemblée générale. C'est un *package* obligatoire.

La délégation unique la conserve la gestion des activités sociales et culturelles. En termes de DP, la délégation unique présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à la réglementation concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail. L'instance a donc toute sa prérogative. Elle peut saisir l'inspecteur du travail de toutes plaintes et observations concernant l'application, la législation, et les conditions. La délégation unique est consultée en matière de congés payés, et d'accident du travail. Sa prérogative en la matière ne change pas.

Dans la composition nous retrouvons de manière très classique ; un président qui peut être assisté par deux personnes qui dépendent du groupe ou de son autorité, depuis certaines évolutions réglementaires de juin 2004 ont le droit de prendre part aux débats, elles n'ont pas le droit de vote, mais elles peuvent s'exprimer. Avant cette loi, elles ne pouvaient s'exprimer que sur les points particuliers pour lesquels elles étaient invitées à parler. Des membres élus titulaires et suppléants, et de représentants syndicaux. Dans les entreprises de moins de 300 salariés le délégué syndical s'il n'est pas élu, la loi dit qu'il est d'office représentant syndical, il a donc le droit d'assister à condition que le syndicat n'ait pas désigné de représentant syndical.

Au niveau des effectifs, cela se ressent à partir de la tranche 125, avant c'est pareil que le CE classique.

Le président n'est pas élu, il est là de par la loi. Qui peut l'être ?

D'office c'est l'employeur, celui qui est inscrit sur le Kbis qui représente un peu la carte d'identité de l'entreprise. Dans la pratique, nous nous apercevons que le président dérègle. Mais la règle est claire, pour que la délégation soit valable, il faut qu'elle soit exprès. C'est vraiment un courrier qui précise que le président délègue à telle personne la présidence du CE. Ce n'est pas un directeur général qui, au moment de son embauche, se voit attribuer cette mission, ni un directeur de ressources humaines qui a la qualité de président de CE dans ses attributions, c'est vraiment un écrit entre le président et son représentant qui engage la responsabilité des personnes. Une réunion peut facilement être annulée en cas d'absence de délégation. Notamment sur des réunions clés sur des consultations de fusion ou d'externalisation, il est possible de faire annuler la décision devant les tribunaux en invoquant la nullité. Ce document ne traite que de cette délégation, ce n'est pas dans le contrat de travail ou dans le mandat de la personne désignée pour remplacer le président. Il est préalable parce qu'il est établi par heure de réunion et par entrée.

Le délégataire doit bien connaître l'entreprise et être suffisamment qualifié et autonome pour pouvoir présider les réunions de CE. C'est celui qui a délégué qui est responsable, il doit s'assurer que la personne à qui il a délégué fait bien son travail. Sa responsabilité reste engagée.

Intervenante

Que se passe-t-il si une personne qui est désignée pour présider le CE n'a pas l'autonomie suffisante pour répondre à des questions précises ?

M. Alexandre VERNET

C'est un délit d'entrave. Le problème est que le délit d'entrave est en plus c'est une action judiciaire. Il faudrait qu'il y ait vraiment une grosse problématique économique derrière. La première recommandation est de passer par l'inspection du travail qui fera un rappel à l'ordre. Il faut savoir que l'inspection du travail pourra éventuellement entamer les poursuites. Il est arrivé à certain, pour qui il est d'usage de ne pas remettre les documents comptables et financiers, d'avoir eu des sanctions de 8 400 euros d'amendes et trois mois de prison avec sursis dans une entreprise de 65 personnes. Les tribunaux sont moins souples avec ce genre de chose.

Le président : son rôle est de convoquer les membres du CE aux réunions périodiques. Cela revient à convoquer les titulaires, les suppléants, et les représentants syndicaux. Les suppléants assistent à la réunion même en présence des titulaires. Le président arrête l'ordre du jour des réunions du CE avec le secrétaire de façon conjointe.

Intervenante

Faut il que le représentant syndical fasse partie d'un syndicat important ?

M. Alexandre VERNET

Il y a aujourd'hui en France cinq syndicats représentatifs au niveau national : CGT, CFDT, FO, CFTC, et CGC. Tous les autres syndicats pour être représentés doivent être rattachés à une des cinq centrales s'ils veulent avoir la représentativité. L'autre option est que nous pouvons avoir des syndicats représentatifs qui sont reconnus au sein de l'entreprise parce qu'ils ont un certain auditoire. Il y a des conditions, on peut très bien faire un syndicat autonome qui désigne un représentant syndical, cela ne pose pas de problème. Au niveau national, les cinq syndicats cités ont la représentativité, en plus nous pouvons en retenir un sixième avec le syndicat autonome qui sera retenu dans l'entreprise.

C'est le président qui ouvre la séance et qui anime les débats. Il s'assure que tout le monde est présent. Si le secrétaire n'est pas là soit le règlement intérieur prévoit un secrétaire de CE en séance soit il faudra désigner une autre personne pour la séance. C'est lui qui vérifie que tous les points à l'ordre du jour sont bien débattus. Il signe l'ordre du jour qu'il aura fait avec le secrétaire et envoyé à l'ensemble sous la seule et unique responsabilité du président dans les 72 heures qui précèdent la réunion, samedi et dimanche inclus. À défaut, sauf en cas d'urgence, la réunion peut être annulée.

Intervenante

Nous le cela se passe un mois après.

M. Alexandre VERNET

C'est-à-dire ?

Intervenante

Le résultat du CE une fois qu'il est écrit.

M. Alexandre VERNET

Nous verrons la définition du PV, c'est autre chose.

Intervenant

Si un point de l'ordre du jour n'est pas abordé, pouvons obliger le président à en débattre ?

M. Alexandre VERNET

Vous pouvez ne pas passer à la question suivante tant que le point n'est pas vu. Vous pouvez également faire une suspension de séance de trois, quatre heures ou même deux jours si vous voulez. S'il accepte l'ordre du jour et le signe, les points sont admis.

Intervenant

S'il ne veut pas l'accepter ?

M. Alexandre VERNET

Il y a entrave. C'est aussi dans la rédaction du PV qu'il faut stipuler que le président refuse de répondre à la question, de l'acter, de l'afficher. Votre rôle est aussi de rendre compte à l'ensemble du personnel. Maintenant selon la sensibilité et la portée de la question, vous pouvez décider de saisir l'inspection du travail, vous pouvez également agir auprès du procureur ou du juge d'instruction pour assigner en direct. C'est une procédure avec avocat qui a un coût et qui peut créer des tensions dans l'entreprise.

Le président ne prend pas part au vote, sauf dans certains cas, pour les décisions en interne notamment pour l'élection du secrétaire. Quand il prend part au vote, il n'a pas de voix prépondérante. Le code électoral doit être appliqué c'est la voix du plus âgé qui l'emporte si la majorité ne se dessine pas.

C'est l'âge et non l'ancienneté dans l'entreprise qui est prise en compte. À l'intérieur du CE, vous pouvez prévoir que c'est l'ancienneté dans l'entreprise qui est appliquée.

Le secrétaire représente le CE. S'il y a une action juridique contre le CE, c'est lui qui sera entendu. Il est choisi parmi les membres titulaires. Les suppléants et les représentants syndicaux ne peuvent pas être secrétaires. Nous avons vu que le représentant syndical n'est pas un membre élu. Le secrétaire reçoit les courriers, il est l'interlocuteur des salariés, de l'administration en cas de contrôle de l'URSSAF, il constitue et il détient les archives. Il rédige sous sa seule et unique autorité les procès-verbaux. En fait, les textes disent simplement que les PV doivent être approuvés. L'approbation se fait d'une réunion à l'autre.

En termes de diffusion, vous pouvez très bien avoir un règlement intérieur qui prévoit que le PV est préparé par le secrétaire dans les 48 heures qui suivent la réunion, diffusé aux personnes présentes, et que sans information, sans retour sous 48 heures de ces personnes le PV sera considéré comme adopté et diffusé immédiatement. Le secrétaire peut rédiger le PV y marquer « version projet », le signer et l'afficher 6.52-F17 dans les deux heures qui suivent la réunion.

Le secrétaire lorsqu'il rédige son PV n'a pas le droit d'omettre une prise de position, d'enlever une question avec laquelle il n'était pas d'accord. Une fois que cela a été débattu, il doit faire un compte rendu des plus fidèles. Même les réponses confidentielles, données en tant que telles par la direction, doivent apparaître dans ce compte rendu. Là, il y a un petit subterfuge, il faut faire deux procès-verbaux, un, qui ne concerne pas les informations confidentielles et qui est affiché pour les salariés, et

un autre qui contient l'information confidentielle et qui est directement archivé dans les éléments du CE. Ce dernier compte-rendu n'est pas consultable par les salariés.

Il est préférable de nommer un secrétaire adjoint pour le cas où il s'absente, mais il n'a pas de mandat de délégation en plus, ce n'est pas prévu, il a ses 20 heures comme tout membre titulaire. C'est ce que stipule la loi, depuis 1946. Cependant, dans certaines entreprises intelligentes, lorsque nous avons cinq personnes par exemple, 20 heures chacune cela fait 100 heures par mois, on autorise le mandat pour les titulaires, et les suppléants dans la limite de 100 heures ; il y en a même qui annualise cette mesure : 1 200 heures par an. Cela s'appelle la bonne intelligence. Cependant, en cas de changement d'employeur, celui n'est pas tenu de reconduire cette mesure. Il faut s'entendre avec l'employeur sur les heures de délégations.

Le trésorier n'a aucune obligation, sa ligne d'action est totalement facultative. Nous vous recommandons de décrire ces fonctions dans le règlement intérieur du CE dans la mesure où la loi ne prévoit rien. Ce qu'il fait ou ne fait pas, s'il peut ou non signer les chèques. Bien souvent, il est délégué à la fonction de comptable à tout faire dans le CE.

« Un délégué syndical ne peut pas être désigné comme trésorier », et ce, conformément à une décision de la cour d'Appel de Lyon qui date de 1986. La raison est qu'il y aurait des problèmes de confusion de liquidité entre le CE, le syndicat, entre autres. Notamment les affaires parisiennes qui font grand bruit depuis quelques mois.

Intervenant

Même s'il a été élu ?

M. Alexandre VERNET

Oui, même s'il a été élu. Nous mettons de grands guillemets parce qu'il s'agit d'une décision de cour d'Appel qui ne fait pas jurisprudence, ce n'est pas un arrêt de cour de Cassation. Les délégués syndicaux qui sont trésoriers, ce n'est pas un problème. Objectivement, si demain j'ai une direction qui va avoir un délégué syndical trésorier, et qui dit la loi vous l'interdit, je conseille d'aller directement au tribunal, et d'aller au-delà la cour d'Appel. En fait, et vu le contexte actuel, il y a la loi et l'esprit de la loi. Il y a donc de fortes chances que ce genre de décisions soit inversé. Personne ne vient s'y frotter pour l'instant, tous les délégués syndicaux sont régulièrement trésoriers, cela ne pose pas de soucis aujourd'hui aux directions. Après, plus les CE sont importants, plus nous trouvons des personnes comme moi qui en qualité d'experts-comptables ou de commissaires aux comptes valident les comptes, ou encore au moment des changements de CE certifient le passage d'un CE à l'autre, ou en fin d'année sur les comptes-rendus annuels. Donc, cela laisse un peu plus de transparence.

Le trésorier n'a pas d'heures de délégation en plus. Pour lui, ce sont 20 heures, s'il est titulaire, s'il est suppléant : bénévolat !

Heures de délégation.

Petit rappel sur les heures de délégation : quand peut-on les prendre ?

Intervenante

Pendant le temps de travail.

M. Alexandre VERNET

Ou en dehors du temps de travail, sur le lieu de travail ou en dehors du lieu de travail. Vous pouvez très bien travailler trois heures chez vous un samedi matin sur la trésorerie du CE, et passer cela en heures de délégation. C'est tout à fait possible, on ne peut pas s'y opposer. Il y a une présomption de bonne utilisation, c'est à l'employeur de démontrer à défaut que ce n'était pas le cas.

Suppléants.

Il en faut pour remplacer les titulaires. Le remplacement obéit à certaines règles, les titulaires et les suppléants sont élus séparément sur différentes listes. Le titulaire n'a pas de suppléant attribué, et en cas d'absence, le titulaire est remplacé par le suppléant appartenant à la même liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire. C'est avant tout la couleur syndicale qui compte, sinon, c'est dans la même catégorie, c'est celui qui a obtenu le plus grand nombre de voix. Par manque de personnes, il se peut que le suppléant soit dans une liste opposée. Les arrangements entre amis ne sont pas prévus par la loi, ce n'est pas le suppléant qui choisit son titulaire ou inversement. Là aussi, les représentants du personnel peuvent utiliser leurs heures de délégation aussi bien pendant qu'en dehors de leurs horaires de travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce, selon les termes de l'article L134-1 du Code du travail confirmé par un arrêt de la cour de Cassation de 1958. Vous avez une liberté d'utiliser à tout moment le crédit d'heures sans contrôle. Dans certaines entreprises, on va vous demander dans un souci d'organisation de prévenir un peu à l'avance. Le fait de prévenir ne doit pas être un « flicage » systématique, mais un problème d'organisation dans l'entreprise. Nous ne pourrions pas reprocher à un chef d'entreprise de vous demander de faire un plan de délégation ou de prévenir quelques heures à l'avance si cela correspond à un souci d'organisation. Nous comprenons par exemple que dans les hôpitaux, dans certains services ou dans certains sites de production, l'absence d'une personne d'une heure ou deux peut désorganiser le travail. Il faut mettre les choses en rapport avec chaque métier, et il faut être très prudent.

Intervenant

Quand le titulaire est en vacances pendant trois semaines, avons-nous la possibilité de faire basculer ses heures de délégation au suppléant ?

M. Alexandre VERNET

Effectivement, quand le titulaire est en congé ou qu'il est absent, c'est le suppléant qui prend ses heures de délégation. Un suppléant n'a droit aux heures de délégation que lorsqu'il remplace un titulaire absent.

Intervenante

Même pendant qu'il est en vacances ?

M. Alexandre VERNET

Si le titulaire est en congé pendant trois semaines, que son suppléant est présent, il devient titulaire. C'est la même chose s'il est en maladie.

Intervenant

Cela nécessite-t-il une demande auprès de l'employeur ?

M. Alexandre VERNET

Pas du tout, c'est automatique, du fait du scrutin que nous avons expliqué précédemment. Si vous êtes inscrit sur une liste, avec une couleur syndicale donnée, c'est le premier de la liste qu'on prend, en fonction du collège, sinon, c'est le plus haut score du collège qui reprend la succession.

Intervenante

Comment cela se passe-t-il quand il n'y a pas d'étiquette syndicale ?

M. Alexandre VERNET

Il s'agira alors de prendre le nombre de voix par collège, donc celui qui a eu le meilleur score dans le collège. Si c'est le collège employés/ouvriers, nous prenons le suppléant qui a obtenu le score le plus élevé, il remplace le titulaire absent.

Intervenant

Quand il n'y a que deux titulaires : un trésorier, et un secrétaire, et qu'il n'y a pas de suppléants, que se passe-t-il ?

M. Alexandre VERNET

C'est un problème. Néanmoins, il y a une petite subtilité, c'est que la direction, quand il n'y a que deux

représentants du personnel, ne peut pas venir non plus à plus de deux personnes. Le président ne pourra donc être assisté à ce moment que, d'une seule personne, cela fera deux contre deux.

Intervenant

Quand le trésorier est absent, le secrétaire peut-il prendre sa fonction, et inversement ?

M. Alexandre VERNET

Si vous n'êtes pas suppléant, mais titulaire, vous pouvez prendre ses heures de délégation, mais si le trésorier adjoint est aussi secrétaire et, de l'autre côté, le trésorier est aussi secrétaire adjoint, c'est le règlement intérieur qui le cadre.

Intervenant

Y a-t-il quelque chose de prévu pour comptabiliser les heures sur un document écrit ?

M. Alexandre VERNET

Rien n'est prévu pour comptabiliser les heures, mais vous pouvez avoir un suivi. Ce dernier ne peut pas apparaître sur la fiche de paye, c'est interdit. En revanche, cela peut se faire sur une annexe. Vous pouvez avoir un carnet, mais il appartient à votre employeur de prouver que vous avez plus de vingt heures.

Quand nous parlons des heures pour un délégué syndical, c'est un minimum que vous pouvez dépasser sans aucun problème. C'est une présomption de bonne utilisation sur les quinze premières heures de crédit. Mais en fonction de la situation, il peut faire trente-cinq ou quarante heures en délégation, c'est à la direction de prouver qu'elles étaient en mauvaise utilisation.

Pour un CE, les vingt heures sont soit disant un maximum, dans certaines situations vous pouvez dépasser vos vingt heures sans que l'entreprise ne puisse rien dire, circonstances exceptionnelles quand vous vous retrouvez dans des restructurations ou autres cas d'urgence. Les heures non utilisées ne sont pas reportées, elles ne sont pas non plus remboursées. L'employé ne va pas vous payer les heures de délégation que vous n'avez pas prises. Dans certaines sociétés cela est fait, mais c'est à proscrire.

Intervenante

Les heures de délégation qui sont prises en dehors des heures de travail sont payées en plus.

M. Alexandre VERNET

Oui, elles sont payées au taux normal ou récupérées pour l'équivalent. Elles ne comptent pas non

plus dans les contingents d'heures supplémentaires, ce sont des heures normales.

Intervenante

Vous parlez de restructuration, si une entreprise passe d'un effectif de 130 salariés à 80 salariés par exemple, y a-t-il un changement dans la composition du CE ?

M. Alexandre VERNET

Vous entrez dans les détails très particuliers c'est-à-dire que, quand une entreprise a 230 salariés, on fait un plan social. Quand il y a une baisse durable et significative des effectifs, nous pouvons réadapter. Théoriquement, ceux qui sont élus, le sont jusqu'au prochain mandat. C'est à ce moment que nous pouvons changer, sauf dans le cas très exceptionnel où l'employeur va voir l'inspection du travail et, en accord avec les délégués syndicaux de l'entreprise, ils décident de changer. En revanche, vos dotations sont calculées au prorata de la masse salariale, donc elles vont baisser, en termes de nombres vous restez à l'équivalent.

Intervenante

Je reviens sur les heures des suppléants qui prennent les heures des titulaires, est la même chose pour le DP ?

M. Alexandre VERNET

Là, nous sommes en CE ou en DP. Pour les heures de délégation, vous êtes en DU donc c'est interchangeable.

Les moyens matériels.

Vous avez un local qui doit répondre aux normes de sécurité de l'entreprise. Il doit être aménagé avec chaises, tables, et armoires à clés. Il vous est propre. Vous pouvez refuser un local qui est la salle de réunion habituelle ou le réfectoire puisque vous devez pouvoir y être tranquille.

Intervenant

Quelle doit être la superficie du local ?

M. Alexandre VERNET

Il n'y a pas de superficie minimum.

Les moyens financiers pour le fonctionnement.

C'est 0,2 % de la masse salariale. Pour les activités sociales, si vous avez une convention collective qui prévoit quelque chose c'est clair, à défaut, une formule mathématique à appliquer est $E=MC^2$. Nous prenons les trois années qui précèdent la création du CE et nous regardons ce que l'entreprise avec fait en matière d'activité sociale et culturelle. Si l'entreprise n'a rien fait, vous aurez une dotation sociale qui est égale à zéro, sauf si vous réussissez à négocier. S'il y a quelque chose, vous récupérez ces activités.

En matière de convention collective, il faut prévoir un taux notamment dans le secteur médico-social et associatif, nous avons des taux qui frôlent 1/1,25 %, la SYNTEC et le bureau d'études, nous avons 0,5 %. Il faut négocier même en dehors des taux de vos conventions collectives respectives.

Si ces budgets ne sont pas consommés, ils peuvent être reportés sans limitation de durée.

Qui participe aux réunions ?

Nous avons séparé CE et DP. Vous avez les troncs communs, l'employeur et son représentant, les délégués titulaires et suppléants, tout le monde participe. En revanche, pour les DP, vous pouvez être assistés sur votre demande des représentants d'une organisation syndicale, cette présence est facultative. Pour le CE, les représentants syndicaux assistent aux réunions, donc toutes organisations représentatives a le droit de les désigner en représentant syndical. Il n'y a pas un représentant syndical jusqu'à 500 salariés puisqu'il y a des seuils, mais une convention plus favorable peut prévoir deux représentants syndicaux.

Date et lieu des réunions.

Il faut savoir que la réunion a lieu au moins une fois par mois. L'employeur peut être poursuivi si les douze réunions au minimum n'ont pas lieu dans l'année.

Intervenant

Que se passe-t-il si le président décide de partir au dernier moment à l'étranger pour affaire et que la réunion n'a pas eu lieu ?

M. Alexandre VERNET

C'est lui qui est fautif aux yeux de la loi, il risque d'être sanctionné.

Intervenante

Et quand la raison est médicale ?

M. Alexandre VERNET

Il faut se demander si l'entreprise s'arrête de tourner parce qu'il est absent pour des raisons médicales.

Intervenante

Il délègue souvent.

M. Alexandre VERNET

Donc il délègue.

Intervenant

S'il ne veut pas déléguer, pouvons-nous l'obliger ?

M. Alexandre VERNET

Oui, sinon l'inspecteur du travail qui tient la réunion.

Intervenant

Vous dites qu'ils sont deux, le président et son assistant

M. Alexandre VERNET

Seule une personne qui fait partie de l'entreprise ou du groupe peut assister le président au cours des réunions. Cette personne pourra le représenter à condition qu'elle ait une délégation. Le président ne pourra pas être assisté de personnes externes à l'entreprise, pas d'avocat ni de conseiller juridique externe. C'est l'employeur qui est responsable de la périodicité des réunions. Il ne peut en être dispensé qu'en cas de force majeure, il faut que ce soit imprévisible, insurmontable et irréversible. Il faut savoir qu'en cas de décès d'un dirigeant, une procédure pour son remplacement est prévue dans les statuts.

La majorité des membres du CE peuvent décider de faire des réunions extraordinaires entre les réunions ordinaires. Cela peut se faire par un simple courrier à la majorité des membres titulaires.

L'ordre du jour.

Pour les réunions de CE, il y a un choix. Ce sont deux ordres du jour distincts : un CE et un DP. Les délégués envoient dans ces établissements deux jours ouvrables avant la date, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées. Même s'il n'y a pas de questions écrites, l'employeur va

peut-être tenir une réunion avec une carence. Pour le CE, c'est trois jours à l'avance. Il doit vous remettre tous les documents, et transmettre tout ce qui va avec. L'ordre du jour doit comporter des questions claires et précises.

La convocation.

Le président doit s'assurer que tout le monde a été convoqué au moins trois jours avant, sauf pour les cas de force majeure et les situations d'urgence. Tous les DP et leurs suppléants doivent être convoqués à la réunion. Les convocations doivent être envoyées suffisamment à l'avance, à vous d'apprécier en opposition avec celui du CE ou c'est trois jours avant. Le législateur n'a toujours pas tranché en la matière.

Intervenant

Le président nous convoque parfois deux à trois semaines avant que nous établissions l'ordre du jour, est-ce normal ?

M. Alexandre VERNET

La convocation doit être faite, mais pour l'ordre du jour c'est au plus tard dans les trois jours avant. Le président va permettre l'échange et la plus grande liberté d'expression, on reste poli et courtois. Le président ne peut empêcher personne de prendre part aux débats. En revanche, en DP la cour de Cassation estime que les suppléants n'ont pas la même liberté d'expression que les délégués titulaires puisqu'ils n'ont pas le droit d'intervenir à la discussion. En matière de CE, les titulaires, suppléants, ou représentants syndicaux s'expriment totalement librement.

Intervenant

Vous séparez le CE et le DP, que se passe-t-il quand nous sommes dans une DUP ?

M. Alexandre VERNET

Oui, pour la DUP vous suivez. Il y a des points d'exception quand vous êtes dans la partie réunions de CE, c'est pour cela que nous avons précisé qu'il y a deux ordres du jour au niveau des réunions, la partie CE et la partie DP. Vous pouvez enchaîner la réunion CE et la réunion DP, les questions sont bien séparées. Par usage lorsque la direction convoque CE et DP, elle fait attention de bien mettre le même ordre du jour, tout le monde est convoqué dans les trois jours avant pour la seule réunion du DUP, mais dans les faits, la loi prévoit même en DUP un délai suffisant pour la partie DP.

Intervenant

L'ordre du jour des DP doit-il être communiqué à tous les membres de la DUP avant la réunion ?

M. Alexandre VERNET

Dans la partie DP seuls les membres titulaires et suppléants ont accès à ces questions, ce n'est pas le cas des responsables syndicaux. L'élu est le DP, il doit recevoir l'ordre du jour. Notre juriste se trouve sur le stand, elle peut vous donner tous les éléments sur ce point. Votre rôle d'élu est justement de faire remonter les questions, ce n'est pas celui des représentants syndicaux.

Le vote

Il se fait à la majorité des membres titulaires présents le jour de la réunion. Le vote se fait à bulletin secret dans les cas suivant : licenciement des salariés protégés, la nomination ou la démission de médecins du travail dans l'entreprise.

Intervenant

Le représentant syndical a-t-il un droit de vote ?

M. Alexandre VERNET

Pas du tout, seuls les membres titulaires ont le droit de vote, et suppléants quand ils sont amenés à les remplacer.

Le procès-verbal.

C'est le secrétaire qui rédige et signe les PV, il en fixe le contenu. Les réunions de DP ne donnent pas lieu forcément à un PV. Les réponses motivées de l'employeur aux demandes des DP sont transcrites sur un registre spécial et conservées par ordre chronologique. Il n'y a pas de modèle particulier pour le registre des DP. En fait, dans les six jours ouvrables qui suivent la réunion, l'employeur doit donner aux délégués une réponse motivée et écrite aux demandes qui lui sont présentées. Le registre est tenu à la disposition des salariés.

Intervenant

Quelle est la différence entre le représentant syndical et le délégué syndical.

M. Alexandre VERNET

Le délégué syndical est une personne qui a le droit de signer les accords dans l'entreprise, et de faire

des revendications sur les salaires. Le représentant syndical est juste là pour faire passer les idées du syndicat dans l'entreprise. Un texte prévoit même que, dans les sociétés de moins de 300 salariés, le délégué syndical est d'office représentant syndical.

Le registre peut être consulté par les salariés un jour ouvrable par quinzaine en dehors de leur temps de travail. L'inspection du travail et les délégués du personnel peuvent également le consulter. L'employeur qui ne tient pas de registre ou s'abstient de donner des réponses se trouve dans le cadre du délit d'entrave.

Intervenante

Si l'employeur dit qu'il va le donner et qu'il ne le donne jamais que se passe-t-il ?

M. Alexandre VERNET

Il a six jours en matière de DUP pour donner une réponse. S'il ne les donne pas, c'est un délit d'entrave. Le PV après son approbation est affiché dans l'entreprise. Une fois qu'il est retiré de l'affichage, il est archivé. À partir de ce moment, il n'est plus public. Seuls les membres du CE, l'inspection du travail, et l'employeur peuvent le consulter. Les salariés ne peuvent plus consulter un PV qui est retiré de l'affichage.

Intervenante

Combien de temps le PV est-il affiché ?

M. Alexandre VERNET

La loi ne prévoit pas de délai sur le temps d'affichage. Certains CE ont un site Intranet où les PV sont archivés sur plusieurs années, les PV y sont disponibles. Techniquement, à partir du moment où vous retirez les panneaux d'affichage volontairement, les salariés ne peuvent plus revendiquer le droit à consulter ce PV. Certains CE envoient les PV aux salariés.

Intervenante

Ce n'est pas une obligation de les afficher.

M. Alexandre VERNET

Si.

Intervenante

Est-ce que l'employeur peut refuser qu'il soit diffusé par mail ?

M. Alexandre VERNET

Si vous diffusez par son mail à lui, oui. En revanche, si vous êtes sur vos mails à vous, non.

Intervenant

Il ne peut pas agir contre nous pour un problème de sécurité ?

M. Alexandre VERNET

Non en revanche si vous l'envoyez sur les mails de l'entreprise, il pourrait le faire.

Intervenant

Quelles sont les conséquences d'un délit d'entrave ?

M. Alexandre VERNET

Un délit d'entrave entraîne au maximum 3 750 euros à titre personnel et jusqu'à un an d'emprisonnement. En cas de récidive, tout est multiplié par deux.

Intervenant

Qui paye lorsqu'il y a délégation ?

M. Alexandre VERNET

Les deux, lorsqu'il y a une délégation, et que nous ne savons pas trop, les avocats attaquent les deux. C'est ensuite au procureur ou au juge d'instruction de démêler les choses. En général, l'employeur a toujours une part de responsabilité. Celui qui peut le plus facilement envoyer l'employeur en cour d'Assises est le CHSCT.

Intervenant

Comment peut-on prouver l'entrave ?

M. Alexandre VERNET

En fait, il faut que la question à laquelle il n'a pas répondu ait été inscrite à l'ordre du jour. Le secrétaire doit quand il reprend ces procès-verbaux préciser que la direction s'abstient et ne veut pas répondre, ou ne souhaite pas donner de réponses.

Intervenant

Le cheminement de la procédure serait à ce moment de prévenir l'inspection du travail, n'est-ce pas ?

M. Alexandre VERNET

Il y a plusieurs options : signaler à l'inspection du travail, saisir le procureur de la République ou encore le juge d'instruction. Ils pourront classer l'affaire. Vous pouvez procéder par l'action directe, un avocat va directement porter plainte auprès du tribunal de grande instance, le doyen des juges d'instruction va faire en sorte que l'affaire soit jugée rapidement sans qu'il y ait d'enquête. Vous devez dans ce cas avoir le dossier solide. Le délit d'entrave peut être une action ou une omission. Le fait pour l'employeur de dire qu'il ne savait pas n'empêche pas la sanction. Techniquement et juridiquement, lorsque l'employeur sort des dispositions du Code du travail dans la partie CE et DP, il est dans l'entrave. Nous parlions d'un document qui s'appelle les comptes de l'entreprise. Pour les sociétés de moins de 300 salariés, cela s'appelle le rapport annuel unique. Tout le monde l'a eu parce que ceux qui clôture au 31 décembre, l'entreprise avait jusqu'au 15 avril pour le remettre au CE. Le CE avait quinze jours pour le regarder, une réunion de consultation était prévue le 30 avril au plus tard, à cette date, le CE a dû émettre un avis qui a été transmis à l'inspection du travail. Cela n'a été fait nulle part. Bien souvent ce n'est pas fait. Pour les plus de 300 salariés, c'est le bilan social, dans ce cas, il y a un timing. Dans les quatre mois qui suit la clôture des comptes de l'entreprise, le CE doit avoir émis un avis sur le bilan social. Pour ce faire, la loi prévoit que le bilan social doit être remis au CE quinze jours avant la réunion. Il en est de même pour le plan formation, qui doit être remis trois semaines avant la date de la réunion qui en débat, et sur laquelle vous émettez un avis. Lorsque l'avis a été émis, le plan de formation doit être agrafé avec le PV, et transmis à l'inspection du travail.

Intervenante

Est-il obligatoire de le transmettre à l'inspection du travail ?

M. Alexandre VERNET

Oui, c'est obligatoire. Il faut prendre en considération que dans certaines circonscriptions vous avez un inspecteur du travail pour 700, 800 ou 900 entreprises.

Le plan de formation doit être remis à l'Inspection du travail avant le 31 décembre de l'année, à défaut, une pénalité est versée au Trésor public, équivalent à 50 % du montant du plan de formation.

Intervenante

Lorsqu'il n'y a pas de délégués syndicaux dans l'entreprise, est-ce que la DUP suit les accords d'entreprise ?

M. Alexandre VERNET

Quand il n'y a pas de délégués syndicaux, cela dépend de quels accords vous allez parler. Si c'est l'intéressement à la participation, l'employeur a le choix. Il peut très bien décider de discuter avec la DUP ou avec le CE avec la majorité des deux tiers du personnel ou avec les délégués syndicaux. Ainsi, s'il n'y a pas de délégués syndicaux c'est la DUP ou le CE.

La modulation du mandat ne peut se faire qu'avec les délégués syndicaux. Pour les accords sur les salaires, les négociations annuelles obligatoires, il faut des délégués syndicaux, puisque c'est le délégué syndical qui a le pouvoir de signature, la loi lui donnant un rôle relativement important.

Il est intéressant pour le délégué syndical de cumuler le mandat de membre titulaire du CE. Celui-ci a un rôle économique très important, qui s'intensifie depuis quelques années. Aujourd'hui, il y a des procédures où des salariés attaquent leur CE pour manquement au rôle économique. Le CE a les moyens d'assurer son rôle économique. Il doit être consulté sur tout ce qui touche à la structure, l'évolution significative des effectifs, l'emploi et l'organisation de la production. Le CE a des moyens pour agir, le délégué syndical a le moyen d'avoir l'information économique, il a le donc pouvoir pour signer un accord, par exemple sur les salaires.

Certaines pistes de négociations sont malheureusement négligées, alors qu'elles sont intéressantes, puisqu'elles peuvent amener une exonération de cotisation sociale pour le patron, et donc un coût intéressant pour l'entreprise. Il peut par exemple y avoir des effets directs ou secondaires en cas d'accident ou autres, notamment certaines formes de prévoyances qui peuvent être négociées.

Intervenant

Au début, vous avez dit que le CE est obligatoire à partir de 50 personnes et qu'un changement est possible. Dans quel sens ?

M. Alexandre VERNET

Il s'agit plutôt de supputations entre professionnels. C'est un peu ambigu, d'un côté, il y a le rapport DIRVIL qui vise la modernisation du contrat de travail et du droit du travail et, d'un autre côté, la notion galvaudée de dialogue social. Nous nous apercevons que nous avons des taux de syndicalisation en France qui chutent très rapidement, et notre pays est parmi les moins syndiqués d'Europe. Cela s'explique, il faut savoir que dans les pays du nord de l'Europe, si un syndicat négocie, par exemple, un accord sur les mutuelles, seuls les adhérents aux syndicats auront le droit de bénéficier de cet accord. En Allemagne, le CE a un droit de veto sur certaines opérations économiques, telles les délocalisations. Plusieurs pistes sont étudiées, si nous voulons renforcer le dialogue social dans les

entreprises, il faudrait renforcer le rôle des représentants du personnel.

Une grande décision va être rendue au mois de novembre par le Bureau international du travail sur le CNE ; a priori, il pourrait être purement et simplement annulé et déclaré illégal en droit du travail international. Cela obligerait le gouvernement à avoir un contrat de travail unique, ce qui est le projet actuel. Un seul contrat de travail, plus de CDI, plus de CDD, mais en fonction de l'ancienneté du contrat de travail, des modalités de rupture plus strictes sont envisagées. Nous n'avons pas de réponse sur le Droit du travail à venir, a priori, certaines réformes sont freinées.