



tripalium  
.com

# POIYCOPIES DE COURS

---

## Représentation syndicale

### PRESENTATION DES SYNDICATS FRANCAIS

---

#### Les groupements patronaux

Parmi les nombreux groupements patronaux existant, il faut distinguer le MEDEF (Mouvement des entreprises de France) qui regroupe des fédérations nationales groupant au niveau départemental des chambres syndicales, des autres syndicats CGPME (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises), SNPMI (syndicat national du patronat Moderne et indépendant), UNAPL (Union Nationale des Professions Libérales), FNSEA (Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles).

#### Le Medef

Le Mouvement des Entreprises de France, MEDEF, a été créé le 27 octobre 1998. Il a succédé au Conseil National du Patronat Français, CNPF avec pour objectif de redonner à l'entrepreneur et à l'entreprise la place qu'ils méritent au cœur de la société française. Première organisation d'entrepreneurs de France, le MEDEF, représente plus de 750 000 entreprises de toutes tailles et de tous secteurs (industrie, commerce, services), sur l'ensemble du territoire. 35% de ses adhérents ont moins de 10 salariés, 70% de ses adhérents ont moins de 50 salariés. Le MEDEF constitue le premier réseau d'entrepreneurs de France avec 85 fédérations professionnelles qui regroupent les entreprises d'un même secteur d'activité et 155 MEDEF territoriaux qui regroupent les entreprises aux niveaux local, départemental et régional.

A travers son réseau territorial et professionnel, le MEDEF :

- assure la promotion des entrepreneurs et de l'esprit d'entreprise
- donne aux entrepreneurs la possibilité de se faire entendre auprès des pouvoirs publics, des médias et du grand public
- offre informations et appuis aux entrepreneurs dans tous les domaines touchant à la vie et au développement de leurs entreprises,
- représente les entrepreneurs au sein des principales instances économiques et sociales et contribue à construire avec les partenaires sociaux un dialogue social adapté.

Le MEDEF est le partenaire des organisations syndicales représentatives pour la négociation des accords collectifs et pour la conclusion des conventions collectives. Sa signature oblige tous ses adhérents. Sont adhérentes toutes les entreprises qui adhèrent à des syndicats professionnels locaux qui forment des *unions locales* regroupées au sein d'*unions régionales*.

Le MEDEF est constitué exclusivement de fédérations et d'unions régionales, on dénombre ainsi 681 syndicats nationaux regroupés en 80 fédérations ou branches.

Le MEDEF est administré par un conseil exécutif composé de 45 membres représentant les fédérations et les régions, il donne un avis consultatif, il lui est interdit d'avoir des adhérents directs d'où un budget très faible. L'UIMM est la plus grosse fédération et le principal bailleur de fonds du MEDEF. En dehors de ces syndicats patronaux existent des institutions représentatives des intérêts des commerçants et artisans : Les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métier.

- Le Conseil exécutif

Le Conseil exécutif est composé de 45 membres. Il forme autour du président le « gouvernement » du MEDEF. Il se réunit au moins une fois par mois pour définir la politique générale du MEDEF et les actions correspondantes. Il compte 22 membres représentant les fédérations professionnelles, 12 membres représentant les organisations territoriales et 10 personnalités qualifiées, nommées par le Président. Les membres du Conseil exécutif doivent être, pour les trois quarts au moins, des entrepreneurs en activité.

- ❑ L'Assemblée générale  
Composée de 591 membres, dont 560 votants, l'Assemblée générale se réunit au moins une fois par an. Elle élit le président du MEDEF, les membres du Conseil exécutif et ceux du Comité statutaire, se prononce sur le rapport d'activité et le rapport financier et ratifie les admissions et radiations. Les votants se répartissent de la façon suivante : 380 sièges pour les organisations professionnelles, 170 sièges pour les organisations territoriales, 10 personnalités élues au Conseil exécutif, à la demande du président.
- ❑ L'Assemblée permanente  
Composée de 235 membres au plus, elle assure chaque mois, l'information et la consultation réciproques avec les adhérents.
- ❑ Le comité statutaire  
Il veille à l'application des statuts, donne son avis sur les demandes d'admission et propositions de radiation ainsi que sur les projets de modification des statuts, du règlement intérieur et des règles générales de fonctionnement du réseau MEDEF.
- ❑ Le comité financier  
Il prépare les décisions relatives au budget et aux cotisations et propose des mesures propres à assurer l'équité et la transparence en matière financière.
- ❑

## La CGPME

Créée en octobre 1944 par Léon GINGEMBRE, industriel fabricant d'articles métalliques, la Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises et du Patronat réel (CGPME) assure une double mission de représentation et de défense des PME à travers le dialogue direct avec les Pouvoirs Publics, par des rencontres régulières avec le Chef de l'Etat et le Premier Ministre, ainsi que les Ministres compétents pour chacun des secteurs : Economie et Finances , Travail, Emploi, Protection Sociale , Industrie , PME, Commerce et Artisanat , Commerce extérieur , Education Nationale , Equipement, Transports, Logement , Intérieur , Justice , Aménagement du Territoire , Défense , Culture et Communication , etc...

La CGPME est organisée en branches professionnelles et sur une base géographique. Au niveau professionnel, elle réunit l'ensemble des composantes professionnelles nationales, à travers trois Unions de branche :

l'Union Nationale des PME du Commerce (UNPMC)

l'Union Nationale de la Petite et Moyenne Industrie (UNPMI)

l'Union Nationale des Prestataires de Services (UNPS)

Au niveau géographique , elle se cale sur l'organisation administrative du Pays. La structure territoriale de base de la CGPME est « l'Union Départementale des PME » - et ce aussi bien en métropole que dans les DOM-TOM .

Ces Unions sont regroupées en « Unions Régionales des PME », Elles se répartissent en trois branches d'activité : Industrie, Commerce et Services, au sein de :

L'Union Territoriale de la Petite et Moyenne Industrie (UTPMI)

L'Union Territoriale des P.M.E. du Commerce (UTPMC)

L'Union Territoriale des Prestataires de Service (UTPS)

❑

## Les Chambres de commerce

*Les Chambres de Commerce et d'Industrie* sont nées à Marseille, puis furent supprimées par la Révolution et rétablies par Bonaparte. Elles représentent, animent et servent au sein d'Etablissements publics le commerce et l'industrie. Elles contribuent au progrès économique et social ; cependant leur objectif est différent de celui des syndicats professionnels car elles ont une mission interprofessionnelle, elles décantent les intérêts particuliers, privés, professionnels pour la recherche de l'intérêt général du commerce et de l'industrie. Elles bénéficient d'une contribution obligatoire des commerçants et industriels.

Elles siègent au Chef lieu de chaque département et sont administrées par des élus : sont *électeurs* les

commerçants et industriels âgés de plus de 18 ans et inscrits au Registre du Commerce et des Sociétés , sont *éligibles* les électeurs de plus de 30 ans ayant exercé pendant 5 ans au moins la profession.

Les membres des Chambres de Commerce et d'Industrie sont élus pour *6 ans et renouvelés par moitié tous les trois ans* .

Les Chambres de Commerce et d'Industrie se réunissent deux fois par an et sont regroupées en 22 chambres régionales. L'ensemble est fédéré par l'Assemblée Permanente des Chambres de Commerce et d'Industrie de Paris.

- ❑ La CCIP de Paris a deux cents ans !

Au cœur d'un réseau qui conjugue accompagnement des entreprises, transmission des compétences et gestion des territoires, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris représente plus de 300 000 établissements (commerces, industries et services) implantés dans 4 départements de la Région capitale, Paris et la petite couronne : les Hauts de Seine, la Seine-Saint-Denis et le Val de Marne, la vocation de la CCIP est la même depuis sa création : soutenir l'énergie d'entreprendre.

Créée en 1803, la CCIP a célébré en 2003 son Bicentenaire.

La CCIP dispose de moyens d'actions importants :

4 000 collaborateurs, un budget de 413 millions d'euros, constitué de produits propres (recettes liées à la formation initiale et continue, ventes de publications et de e-produits, produits des services industriels et commerciaux, subventions, produits financiers, etc.), de l'IATP (Impôt Additionnel à la Taxe Professionnelle) issu des entreprises ressortissantes et de la taxe d'apprentissage.

4 délégations territoriales : Paris, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis, Val de Marne. Les établissements de la circonscription Paris Petite couronne 307 108 entreprises dont : - 152 367 prestataires de services - 110 104 commerces - 44 637 industries 4 départements représentant 20% du PIB national : - Paris : 178 246 entreprises - Hauts de Seine : 54 615 entreprises - Seine-Saint-Denis : 40 352 entreprises - Val de Marne : 33 895 entreprises

La formation pèse de tout son poids dans l'activité globale de la Chambre. Avec un budget de 230 millions d'euros sur 413 millions, l'enseignement se taille la part du lion.

Le rôle des Chambres de Commerce et d'Industrie est essentiellement *consultatif*.

Elles se comportent comme des *groupes de pression* très influents sur les modifications projetées. Elles peuvent créer, administrer de grandes écoles, des entrepôts, des installations portuaires, des aéroports, des gares routières, des foires, des expositions, des représentations à l'étranger.

## Les chambres de métier

*Les Chambres des Métiers* représentent auprès des pouvoirs publics les intérêts professionnels et économiques des maîtres artisans et compagnons de la circonscription. Parmi leurs attributions, on peut noter la tenue du *répertoire des métiers*, la délivrance de *diplômes d'artisans*, l'organisation de l'*apprentissage* en Centres de Formation d'Apprentis, l'information des artisans sur leurs droits. Les membres des Chambres de Métiers sont élus pour six ans et sont renouvelables par moitié tous les trois ans. Pour être électeur, il faut être âgé de 18 ans au moins et avoir exercé pendant six mois. Pour être éligible, il faut pouvoir être électeur, et, de plus être âgé de 25 ans au moins et justifier de 3 ans d'activité professionnelle. Les chambres de métiers sont départementales et réunies au niveau national par l'Assemblée Permanente des Chambres de Métiers. *L'APCM regroupe l'ensemble des présidents de chambres de métiers.*

## Les syndicats ouvriers :

Après avoir été longtemps interdits, notamment par la *loi Le Chapelier*, la reconnaissance légale des syndicats en 1884, entraîna leur développement. Si leur tendance primitive était de s'unir, ils éclatèrent, cependant, en plusieurs mouvements de tendances diverses, après la 1<sup>ère</sup> guerre mondiale, en raison de scissions internes. Ces scissions ont abouti à un syndicalisme pluraliste représenté principalement par quatre grandes centrales ouvrières : la *Confédération Générale du Travail* (CGT), *Force Ouvrière* (FO), la *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT), la *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (CFTC) ; l'existence d'intérêts professionnels spécifiques a également suscité la création d'un mouvement particulier aux cadres, destiné à permettre de faire valoir leurs revendications propres au sein de la *Confédération Générale des Cadres* (CGC).

- ❑ CGTU et CGT-FO

A la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, les syndicats sont relativement faibles. car isolés les uns des autres. Ils éprouvèrent le soin de se regrouper en *Bourses du Travail* lieux de rencontre des syndicats d'une même localité. En 1892, les diverses Bourses du Travail se regroupent et forment une fédération des bourses. En 1902, cette Fédération est absorbée par la Confédération Générale du Travail, fondée en

1895, qui devint ainsi le plus important des syndicats. Les objectifs de cette organisation qui opère un recrutement au niveau national, sont définis par la Charte d'Amiens, adoptée au congrès d'Amiens, en 1906. Dans cette charte est réaffirmée l'indépendance par rapport aux partis politiques. La guerre entraîna l'apparition de tendances divergentes au sein du mouvement, les uns refusant toute participation à l'effort de guerre, les autres acceptant de fournir leur coopération à l'État. Cette divergence d'idées s'accrut encore après la scission du parti socialiste (Section française de l'internationale ouvrière - SFIO) au congrès de Tours. Une tendance (socialiste) se regroupa au sein de la CGT-FO (Force Ouvrière), une autre tendance (communiste) se regroupa au sein de la CGT-U (CGT unifiée). Ces deux tendances coexistent, se réunifient en 1936 et se séparent à nouveau en 1947. FO regroupera les membres de la tendance réformiste de la CGT tout en manifestant sa méfiance vis à vis du Parti Communiste.

□ CFTC et CFDT

Née en 1919, la CFTC opéra un recrutement massif parmi les salariés chrétiens. Au sein de ce mouvement également des tendances divergentes se révélèrent, certains revendiquent sa laïcisation. En novembre 1964, la centrale change de sigle, supprime le mot « chrétien » et devient la CFDT. Toutefois la nouvelle CFDT ne pourra rallier l'ensemble des membres de la CFTC. Ceux qui s'opposent à la déconfessionnalisation du mouvement vont rester dans la CFTC maintenue. La CFTC, bien qu'ayant un nombre d'adhérents beaucoup plus restreint que les autres centrales, continue à jouer actuellement un rôle important et son influence reste grande dans les régions de traditions chrétienne et notamment les régions minières. Comme FO, la CFTC affirme et revendique son indépendance à l'égard des partis politiques. Quant à la CFDT, elle a supprimé toute référence à la morale chrétienne et se veut, aussi, indépendante des partis politiques.

□ CFE-CGC

Créée en 1944, la CGC regroupe bon nombre de cadres, techniciens, ingénieurs dont le rôle est d'assurer la défense d'intérêts considérés comme spécifiques : négociation de régimes de retraite plus favorables, hiérarchie des rémunérations.

□

□ Autres syndicats représentatifs

A côté du mouvement traditionnel représenté par les syndicats cités ci-dessus, s'est développé un syndicalisme autonome et catégoriel constitué d'organisations qui ont souhaité rester indépendantes des grandes centrales. Ainsi se sont créées la Fédération de l'Education Nationale (FEN), la Fédération Nationale Des Syndicats Exploitants Agricoles (FNSEA), la Fédération Autonome des Syndicats de Police (FASP) pour ne citer que quelques un d'entre eux.

Ces dix dernières années, le syndicalisme français n'a jamais été aussi faible.

Le taux de syndicalisation de la population active est proche de 5 % soit le plus bas taux européen. Le mouvement syndical traverse une crise de légitimité. Son institutionnalisation, sa division affaiblissent le lien entre salariés et syndicats, le concept de représentativité s'éloigne de plus en plus de la représentation réelle des salariés. Ne voit-on pas apparaître des formes de consultation directe des salariés par voie de référendum ( Air France, GEC Alstom ) qui remettent en cause de manière indirecte leur fonction représentative ?

□

## ORGANES SYNDICAUX DANS L'ENTREPRISE

### Cadre juridique des syndicats

Selon l'art. L.411-1 du code du travail, les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts. A l'origine structures légales de défense et d'élaboration doctrinale, les syndicats sont progressivement devenus des organismes de négociation générateurs de droit conventionnel.

- Un établissement public industriel et commercial qui emploie du personnel dans des conditions de droit privé est-il soumis aux dispositions du code du travail sur le droit syndical ?  
Oui. Ainsi, en a-t-il été jugé pour France Télécom. Cass.soc. 22 février 1995, n°861.

### Organisation

Les syndicats sont organisés *verticalement* en fédérations qui sont des groupements au plan régional ou national de syndicats d'une même branche et/ou *horizontalement* en Unions qui sont des groupements au plan local (Unions Locales), départemental (Unions Départementales), régional (Union Régionales) de syndicats. La confédération est un groupement au plan national ou régional de fédérations présentant des affinités doctrinales.

### Constitution

Pour leur *constitution* les syndicats échappent à l'influence et aux directives de l'État. Ils peuvent se constituer sans *aucune autorisation administrative* préalable, ils peuvent *s'unir et se fédérer* librement mais les adhérents d'un même syndicat doivent exercer la même profession ou des métiers similaires ou connexes. Les *statuts* doivent être *déposés en 2 exemplaires à la mairie* du lieu où s'établit le syndicat. Les fondateurs doivent joindre aux statuts la liste des personnes qui, à un titre ou à un autre sont appelés à participer à l'administration du syndicat. Le dépôt des statuts ne constitue pas un moyen de contrôle administratif, il permet seulement au procureur de vérifier la légalité du groupement et d'en effectuer la publicité. Du seul fait du dépôt des statuts, *le syndicat acquiert la personnalité morale*, il devient une personne juridique à part entière, dont les droits sont indépendants de ceux de ses membres. Il peut ainsi *posséder son propre patrimoine* et acquérir pour les besoins de son activité des biens meubles ou immeubles contracter avec tous les autres syndicats, sociétés ou entreprises *ester en justice*. Les syndicats peuvent exercer toute action permettant de défendre leurs propres intérêts ou les intérêts collectifs de la profession qu'ils représentent. *Pour la même raison, les syndicats sont responsables civilement en cas de violation d'une convention collective (responsabilité contractuelle) ou de l'utilisation de la grève à des fins illicites (responsabilité délictuelle).*

- Un syndicat peut-il assigner en justice une société afin de la contraindre à respecter, pour le calcul de l'indemnité de congés payés des salariés, les dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise ?  
La condamnation de l'employeur à verser des indemnités de congés payés suppose une action individuelle de la part des salariés concernés et n'entre pas dans le champ de l'action syndicale défini à l'art. L.135-5. *Les dispositions de l'art. L.135-5 du Code du travail permettent seulement au syndicat qui exerce l'action personnelle prévue par ce texte d'obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages et intérêts.* Cass.soc. 12 janvier 1994, n°120D.

### Intérêt de la représentativité

Selon l'art. L 133-2 du code du travail, correspondent aux critères de représentativité suivants : *effectifs, indépendance, cotisations, ancienneté, attitude patriotique sous l'occupation, audience*, pour les syndicats ouvriers : la CGT-U, la CGT-FO, la CFTC, la CFDT, la CGC et pour les organisations patronales : le MEDEF et la CGPME. La représentativité syndicale présente plusieurs intérêts :

- › au *niveau national*, seuls les syndicats représentatifs siègent à la Commission Nationale de la Négociation Collective,
- › au *niveau de la branche*, seules les conventions collectives conclues par des syndicats représentatifs sont susceptibles d'extension,
- › au *niveau de l'entreprise*, seuls les syndicats représentatifs ont un représentant au comité d'entreprise, peuvent

conclure des accords d'établissement, permettent la constitution de sections syndicales.

Certains syndicats pouvaient demander à être reconnus représentatifs mais devaient faire la preuve de la réunion de tous les critères de la représentativité. Ainsi, la désignation du délégué syndical le lendemain de la création d'un syndicat SUD ( ne bénéficiant pas de la présomption de représentativité ) devait être annulée si le juge relevait la faiblesse des effectifs et l'absence de toute cotisation à la date de la désignation ( Cass. soc. 10 mai 1997, N° 1844 D ). De fait, SUD et l'UNSA ( Union nationale des syndicats autonomes ) avaient bien du mal à remplir tous ces critères vu leur jeune âge.

- ❑ Un syndicat peut-il faire preuve de sa représentativité en faisant état des demandes d'adhésion reçues ?  
De simples demandes d'adhésion ne sont pas de nature à établir les effectifs d'un syndicat , critère de représentativité. Cass.soc. 4 octobre 1994, n°3453.

L'employeur peut à *tout moment* contester la représentativité d'un syndicat au sein de l'établissement pour faire échec à la demande de moyens d'actions ( panneaux d'affichage, local, matériel ,droit de réunion ) formulée par la section syndicale créée par ce syndicat au sein de l'établissement ( Cass. soc. 23 septembre 1992, N° 3062 P, CCAS C/ U sindacato di i travagliadori Corsi ) . Attention ! si aucun délai ne s'impose à l'employeur pour contester la représentativité d'un syndicat, la contestation du délégué syndical doit être introduite dans les *quinze jours suivant la notification* ( code du travail, article L 412-15 ). Un délégué syndical peut ainsi être présent sans qu'aucun des moyens d'actions prévus par la loi ne soit donné à la section syndicale créée par le syndicat qui l'a désigné ...

Dans une affaire exemplaire, la cour de cassation opère un assouplissement remarquable en ne retenant parmi les critères de représentativité que les deux éléments les plus essentiels : *l'indépendance et l'influence*. Alors que la Caisse d'épargne d'Alsace et la CFDT contestaient la représentativité du syndicat SUD qui désignait trois mois après son implantation un délégué syndical au motif de son inexpérience et de sa jeunesse, la cour de cassation considère que : puisque l'indépendance était constatée et l'influence démontrée par l'activisme syndical déployé, SUD était représentatif. " *Mais attendu que, dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence du syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement la représentativité* " ( Cass.soc. , 3/12/02, N° 01-60.729 )

## Section syndicale

Selon l'Art. L 412-6 du Code du Travail, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. *La section syndicale est un simple prolongement du syndicat dans l'entreprise, elle n'a pas la personnalité juridique, elle ne peut agir en justice. Une section syndicale ne pourrait avoir la personnalité juridique lui permettant d'agir en son nom propre que si elle est constituée en syndicat d'entreprise.* Aucune condition d'effectif, de forme juridique, de nature d'activité n'est exigée. Aucune forme n'est imposée Il s'agit là d'un privilège réservé aux seuls syndicats représentatifs. Il faut remarquer cependant que des syndicats non affiliés à une organisation nationale représentative peuvent constituer une section syndicale dès l'instant où ils peuvent apporter la preuve de leur représentativité dans l'entreprise. Cette représentativité doit alors s'apprécier par les prud'hommes suivant les critères énumérés dans l'art. L 133-2 du code du travail : effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'occupation ; auxquels la jurisprudence rajoute les critères de l'activité et de l'influence. Il n'existe donc pas de monopole de la représentativité pour les syndicats affiliés à une organisation légalement représentative. Si la présomption de représentativité est irréfragable pour ces derniers, un syndicat qui ne serait pas représentatif au niveau national ou au niveau de l'entreprise ne pourrait constituer une section syndicale.

Chaque syndicat représentatif peut ainsi constituer une section syndicale, il ne peut pour autant constituer de sections syndicales catégorielles au motif qu'il est représentatif aussi bien pour les cadres que pour les ouvrières et employés. A l'inverse, un syndicat uniquement catégoriel (CGC) peut constituer une section syndicale spécifique.

## Constitution des sections syndicales

Si, manifestement, pour la loi, seul le cadre de l'entreprise est retenu pour la constitution d'une section syndicale, la jurisprudence admet la constitution de sections syndicales au niveau de l'*établissement* à condition que la représentativité puisse être appréciée au plan de chaque établissement. La notion d'établissement distinct s'apprécie en fonction de la finalité et de l'efficacité de l'institution. *Constitue un établissement pour la constitution de sections syndicales toute unité géographiquement et durablement isolée au sein de la quelle se trouve un représentant de la direction susceptible de pouvoir négocier avec les membres de la section.*

Contrairement à la constitution des délégués du personnel et du comité d'entreprise, l'initiative de la constitution n'appartient pas au chef d'entreprise. *Le syndicat est seul juge*. Aucune condition de forme ou de publicité n'est nécessaire. « *Lorsqu'un syndicat représentatif désigne un délégué syndical dans une entreprise qui emploie au moins cinquante salariés, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation* » C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation dans un important arrêt de principe du 27 mai 1997 (Cass. soc. 27 mai 1997, n° 96-60.239 P+B). Il ressort de la décision du 27 mai 1997 que *l'adhésion d'un seul salarié, le délégué syndical désigné, suffit*. L'organisation syndicale en cause, parce qu'elle est représentative, n'a donc plus à apporter la preuve de l'existence d'une section syndicale. En présumant de cette manière qu'une section syndicale existe dès lors qu'un délégué syndical a été désigné, la Cour de cassation tire toutes les conséquences de la présomption irréfragable de représentativité, dont bénéficient les cinq grandes centrales syndicales.

## Attributions

Elle dispose de nombreuses attributions et peut :

› *collecter* les cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise ( en aucun cas cette collecte ne peut être du fait de l'employeur ),

› *afficher* les communications syndicales librement sur des panneaux réservés à cet usage distincts de ceux attribués aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Tout salarié syndiqué ou non peut afficher les communications syndicales, du moment où il a été mandaté par la section syndicale. Quelque soit la forme de l'affichage, *note, communiqué syndical, extrait de presse, article de revue*, l'affiche doit mentionner le sigle de l'organisation syndicale dont elle émane. Le contenu est totalement libre mais doit néanmoins conserver le caractère syndical. La liberté des organisations syndicales est cependant limitée par l'application selon l'art. L 412-8 du code du travail, des dispositions de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse. *Cette loi sanctionne pénalement les délits de diffamation et d'injure.*

### ❑ Qu'entend-t-on par diffamation ou injure ?

Par diffamation, il faut entendre toute allégation ou imputation qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable ( art. 29 de la loi du 29 juillet 1881 ). L'injure est une expression outrageante, un terme de mépris ou d'invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait. Des poursuites pour injure ou diffamation peuvent être engagées devant le Tribunal correctionnel dans les trois mois à compter du jour où la diffamation ou l'injure a été commise.

Le délégué syndical ayant commis une faute personnelle pourra être poursuivi directement, cependant il appartient aux tribunaux de décider qui supportera la responsabilité des dommages causés le syndicat ou l'auteur. La section syndicale ne saurait être poursuivie puisqu'elle ne dispose pas de la personnalité juridique. Les panneaux d'affichage doivent être mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. L'employeur se doit donc d'ouvrir des négociations afin de déterminer les modalités d'application du droit syndical dans les entreprises qu'ils dirigent. L'accord ayant fixé des règles relatives à l'affichage, l'employeur ne pourra unilatéralement revenir sur ces dernières. En règle générale, la jurisprudence estime que l'affichage syndical ne peut se faire dans les cantines.

› *publier et diffuser des tracts* de nature syndicale dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail. Cette distribution ne doit pas apporter cependant de troubles injustifiés à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise. Pour la cour de cassation apporte un trouble à l'exécution normale du travail le *dépôt d'une partie des tracts* sur le bureau du personnel absent en dehors des horaires de travail et la distribution d'une autre partie au personnel d'un service ayant commencé le travail depuis une demi-heure ( Cass. ch. soc. 27 mai 1997, N°2299 P. ). L'employeur ne dispose d'aucun droit de contrôle, ni a priori, ni a posteriori. Le contenu des publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de conserver une nature syndicale. Sont illicites des tracts visant à orienter le choix politique des destinataires. Pour éviter toute confusion, les tracts et documents syndicaux doivent mentionner le sigle de l'organisation syndicale. Par diffusion il faut entendre aussi bien une distribution gratuite de tracts que la vente de certains journaux ou revues. Toute personne adhérent à la section syndicale ou mandatée par elle peut distribuer ses publications et tracts. La diffusion peut se faire en tout lieu au choix des sections syndicales, notamment aux portes d'un restaurant d'entreprise ou dans un couloir conduisant aux ateliers.

Cependant si ces documents se trouvent à la disposition, en même temps, des employés et des clients, l'employeur peut en empêcher le dépôt. Les sections syndicales ont le choix de la forme et de la fréquence de cette diffusion, l'employeur ne peut réduire unilatéralement ce choix. La diffusion des publications et tracts syndicaux ne peut avoir lieu pendant les horaires de travail ni pendant les temps de pause. En cas d'horaires variables ou individualisés, la diffusion des documents syndicaux est permise durant les plages mobiles et ne peut être interdite que durant les plages fixes.

## Moyens

### *Réunions*

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise. Les réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Les meetings, rassemblements auxquels les salariés sont conviés au moyen d'un appel diffusé dans l'usine sans distinction syndicale ne peuvent être assimilés à des réunions syndicales. A défaut de local syndical, les réunions se tiennent dans un local mis à disposition par l'employeur sous peine de délit d'entrave. Ne peuvent assister aux réunions des sections syndicales que les seuls adhérents. L'employeur ignorant l'appartenance syndicale des salariés peut difficilement contrôler les participants. Les sections syndicales peuvent néanmoins inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans leur locaux (entreprises de plus de 200 salariés). Si la section syndicale ne dispose pas de local (entreprises ou établissements de moins de 201) l'accord du chef d'entreprise est nécessaire. L'accord du chef d'entreprise sera toujours nécessaire pour l'invitation de personnalités extérieures autres que syndicales

### *Crédit d'heures*

Chaque section syndicale dispose au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global qui ne peut excéder 10 h ou 15 h par an en fonction des effectifs.

Crédit d'heures	Effectifs
10 H	500
15 H	1000

Ces heures sont accordées en vue de la préparation de la négociation de la convention ou de l'accord. Le crédit étant global, c'est à la section syndicale de décider de sa répartition. Le temps de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures.

### *Local*

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés moins de 1 à 200 salariés le chef d'entreprise n'est pas tenu de mettre un local à la disposition des sections syndicales. Le comité d'entreprise n'est pas habilité à donner l'autorisation de tenir des réunions syndicales dans les locaux dont il a la jouissance. Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de deux cents salariés et moins de 1000, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Ce local peut être utilisé librement mais conformément à son objet. Un accord avec le chef d'entreprise doit convenir des modalités d'aménagement et d'utilisation du local. Ce local ne peut être confondu avec celui des délégués du personnel et du comité d'entreprise Il est d'usage que l'employeur assure l'aménagement sommaire du local (table, chaises) et qu'il en assure l'entretien. Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

## Délégués syndicaux

Selon l'art. L 412-11 du code du travail, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises et organismes qui emploient *au moins 50 salariés* désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Les délégués syndicaux disposent d'un pouvoir de négociation des accords collectifs et d'un pouvoir de revendication.

- ❑ Quelle différence existe-t-il entre réclamation et revendication ?  
Bien que la mission des délégués du personnel ne se limite pas aux seules réclamations ayant pour but l'application des règles légales ou conventionnelles leur compétence s'arrête là ou commence celle des délégués syndicaux : le *domaine revendicatif*. Il ne faut donc pas confondre revendication et réclamation.
  - s'il s'agit d'obtenir l'application stricte d'un droit déjà acquis ou d'un texte ou d'une simple tolérance déjà admise il y a réclamation.
  - s'il y a recherche d'avantages nouveaux supérieurs à ceux déjà acquis ( amélioration de statut et autres ) il y a revendication.Les réclamations relèvent de la compétence des délégués du personnel et des délégués syndicaux, les revendications de la seule compétence des délégués syndicaux .

### Nomination des délégués syndicaux

#### *Cadre de la nomination : entreprise, établissement ou unité économique et sociale ?*

La loi exigeant 50 salariés au minimum, seules seront concernées, les entreprises d'au moins cinquante salariés ne comportant pas d'*établissements distincts* ou comportant des établissements distincts de moins de 50 salariés.

▸ Les entreprises comportant à la fois des établissements distincts d'au moins cinquante salariés et des établissements distincts de moins de cinquante salariés voient rattachés les salariés des établissements de moins de cinquante salariés aux établissements de cinquante salariés les plus proches. Il est possible de regrouper les établissements de moins de cinquante salariés entre eux. Il est possible d'additionner tous les salariés de tous les établissements pour déterminer le nombre de délégués syndicaux au niveau de l'entreprise. La désignation des délégués syndicaux se fait au niveau de l'établissement dès qu'un établissement distinct occupe moins de 50 salariés. La notion d'établissement s'apprécie en fonction de la finalité et de l'efficacité de l'institution, elle ne peut se déduire de l'organisation d'élections de délégués du personnel ou de la décision de l'Inspection du Travail qui a fixé le cadre des comités d'établissement, depuis 2003, la cour de cassation a assoupli les critères pour la reconnaissance d'un établissement pour les délégués syndicaux. « Attendu que caractérise un établissement distinct permettant la désignation de délégués syndicaux, le regroupement sous la direction d'un représentant de l'employeur, d'au moins cinquante salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptible de générer des revendications communes et spécifiques, peu important que le représentant de l'employeur ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications ; » (Cass.soc., 24 avril 2003 N° 01-60.876 )

▸ La notion d'*Unité Economique et Sociale* de personnes morales juridiquement distinctes s'applique en matière de désignation de délégués syndicaux . La notion d'Unité Economique et Sociale n'est pas forcément la même que celle retenue pour les diverses institutions représentatives du personnel. Constitue une Unité Economique et Sociale pouvant servir de cadre à la désignation de délégués syndicaux communs, l'entreprise qui groupe des sociétés dont *l'activité est voisine*, dont les *locaux sont communs* ou voisins, dont les *salariés sont interchangeables*. Que ce soit au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de l'Unité Economique et Sociale les salariés à prendre en compte sont les mêmes que pour les autres institutions représentatives . En cas de litige, le *tribunal d'instance* est seul compétent. La Direction Départementale du Travail et de l'Emploi est incompétente et l'Inspection du Travail peut être consultée pour avis.

### *Nomination et révocation des délégués syndicaux*

La désignation de délégués syndicaux nécessite la *présence préalable d'une section syndicale*. A défaut, il est possible, simultanément, de constituer une section syndicale et de désigner des délégués syndicaux . L'existence d'une section syndicale reste indispensable et il appartient au syndicat de le prouver. La désignation d'un délégué syndical peut être annulée s'il est prouvé qu'au moment de la désignation, le syndicat, bien que

représentatif, ne disposait d'aucun adhérent et n'avait aucune activité syndicale dans l'entreprise. Une candidature aux élections professionnelles n'est pas une preuve suffisante sauf s'il est prouvé que le syndicat dispose de deux adhérents au moins dans l'entreprise (candidat compris) dans l'entreprise.

- Un salarié se fait élire délégué du personnel sous l'étiquette FO, puis adhère à la CGT. Peut-il être désigné délégué syndical par la CGT ?  
Un salarié peut-il valablement représenter un autre syndicat que celui qui a présenté sa candidature aux élections ? Un délégué du personnel ne peut valablement représenter un autre syndicat que celui qui a présenté sa candidature aux élections. Cass.soc. 2 novembre 1994 n°4346.

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat de délégués syndical est subordonné à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, seule la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi peut décider de la fin du mandat. Le directeur départemental vérifiera que deux conditions sont réunies : *le caractère important de la réduction d'effectif (plus de 10%) et le caractère durable de la baisse*. Le franchissement du seuil de 50 salariés s'apprécie sur une période mobile de trois ans. Le seuil de cinquante salariés doit avoir été franchi pendant 24 mois au cours des trois années précédentes. Le directeur départemental pourra toujours s'assurer que la baisse des effectifs ne présente pas un caractère frauduleux et qu'il n'existe pas de motif d'intérêt général justifiant le maintien des délégués syndicaux. En cas de suppression de délégués syndicaux les organisations syndicales peuvent nommer un délégué du personnel comme délégué syndical. La désignation d'un délégué syndical n'est ainsi pas subordonnée à la présence préalable d'une section syndicale. Pour que la désignation soit valable, il suffit qu'il y ait concomitance entre la constitution d'une section syndicale et la désignation du délégué syndical.

### *Conditions relatives aux salariés nommés délégués syndicaux*

Le ou les délégués syndicaux doivent être *âgés de 18 ans* accomplis (les conventions collectives peuvent abaisser cet âge), travailler dans l'entreprise depuis un an ( 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'établissement )au moins et n'avoir encouru aucune condamnation. Ces conditions générales peuvent être précisées par l'énoncé des règles concernant le cumul des mandats, les critères de choix des bénéficiaires, l'ancienneté et la capacité juridique.

Les fonctions de délégué syndical sont *compatibles* avec celles de délégués du personnel, de représentants du personnel au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés le cumul est de droit entre les fonctions de délégué syndical et celles de représentant syndical au comité d'entreprise. Le représentant syndical est obligatoirement le délégué syndical. Seuls les salariés de l'entreprise, quelque soit leur type de contrats ( contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, en suspension pour grève, maladie ... ) peuvent être désignés comme délégués syndicaux à l'exclusion des salariés d'entreprises extérieures détachés dans cette entreprise. La qualité de chef du personnel n'est pas incompatible avec celle de délégué du personnel si le chef du personnel n'a qu'un pouvoir administratif et comptable de sorte qu'il n'exerce pas par délégation l'autorité du chef d'entreprise (embauche et licenciement).

*L'ancienneté* du salarié s'apprécie au niveau de l'entreprise quelque soit le nombre de contrats. Un vacataire depuis cinq ans peut se faire nommer délégué syndical.

Dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté est fixée à six mois pour les travailleurs temporaires en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des 18 mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement. Le délégué syndical doit n'avoir subi aucune condamnation, cependant l'employeur ne peut exiger la production d'un extrait du casier judiciaire. Les salariés sont présumés jouir de leur droit civique, en cas de doute l'employeur peut former une contestation devant le tribunal d'instance ou présenter un certificat du maire attestant le retrait de la carte électorale au salarié concerné.

Le nombre des délégués syndicaux varie suivant les effectifs :

effectifs	délégués syndicaux
50 à 99	1
1000 à 1999	2
2000 à 3999	3

4000 à 9999	4
9999 et +	5

Il faut ajouter le cas échéant le délégué supplémentaire encadrement, le délégué syndical central.

Dans les entreprises dont le seuil de 500 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, un *délégué syndical supplémentaire de l'encadrement* peut être désigné au bénéfice des syndicats représentatifs qui ont obtenus, lors de l'élection au comité d'entreprise, un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers/employés et comptent au moins un élu dans l'un quelconque des autres collèges. Ce délégué a le même statut et les mêmes prérogatives que les autres délégués syndicaux.

Si ces entreprises comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué a le même statut et les mêmes prérogatives que les autres délégués syndicaux.

### *Publicité de la nomination*

*Aucune formalité* n'est prévue, une publicité doit cependant être effectuée auprès de l'employeur. La désignation du ou des délégués syndicaux doit être portée par le syndicat à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au chef d'entreprise.

La notification des noms et prénoms du délégué syndical à l'employeur est une formalité substantielle. Le délégué syndical ou l'organisation syndicale doivent toujours être en mesure de présenter le récépissé de la désignation. La date, portée sur l'avis de réception de la lettre recommandée avec accusé de réception ou sur le récépissé délivré par l'employeur lors de la remise en mains propres de la lettre de désignation fait courir à l'égard de l'employeur le délai de 15 jours durant lequel est recevable un *recours en contestation*. Ce délai de quinze jours court, tant à l'égard des organisations syndicales que des salariés de l'entreprise, du jour où le nom du délégué syndical a été porté à leur connaissance par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ou par tout autre moyen (Cass. soc., 4 févr. 1997, n° 95-60.982, n° 576 P+B).

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'Inspection du Travail compétente (siège social de l'entreprise) ou à l'autorité qui en tient lieu. Cette information a pour but de lui permettre de contrôler qu'il n'est pas porté d'entrave à l'exercice du mandat syndical. Les noms des délégués doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales. La notification des noms et prénoms du ou des délégués syndicaux à l'employeur est une formalité suffisante. Les autres formalités, affichage, copie à l'Inspection du Travail ne sont qu'accessoires.

### *Contentieux*

Les *contestations* relatives aux conditions de désignation des délégués syndicaux légaux ou conventionnels sont de la seule compétence du *tribunal d'instance* qui statue en dernier ressort. Le tribunal compétent est celui du lieu ou la désignation contestée a été effectuée, c'est à dire du lieu où est situé l'établissement dans lequel le syndicat a souhaité être représenté.

Le tribunal d'instance compétent est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat greffe. Cette déclaration doit nettement préciser l'objet de la demande et le nom des parties. Le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent la communication du nom des délégués. Passé ce délai la désignation est purgée de tout vice.

Le délai de 15 jours se décompte conformément aux articles 641 et 642 du nouveau code de procédure civile. Le jour de l'événement qui le fait courir ne compte pas, le délai expire le dernier jour à 24 h sauf pour les samedi, dimanche, jour férié ou chômé pour lesquels le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Pour l'employeur le délai court à partir de la date portée sur l'avis de réception de la lettre recommandée avec accusé de réception ou sur le récépissé de la lettre remise au chef d'entreprise.

A défaut, le délai de quinze jours court à compter de la date à laquelle l'employeur reconnaît avoir reçu la lettre portant désignation du délégué syndical. Pour les tiers le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'affichage de la désignation d'un délégué syndical. Le tribunal d'instance statue dans les dix jours sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

A défaut d'avertissement la décision du tribunal d'instance peut être annulée à la demande des parties intéressées. Le délai de dix jours n'est pas un délai de rigueur. L'assistance d'un avocat n'est pas nécessaire. Le tribunal d'instance statuant en premier et dernier ressort, la décision peut être déférée à la Cour de Cassation

dans les dix jours. Si une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes cette mesure sont à la charge de l'État. Les décisions du tribunal d'instance ne sont susceptibles ni d'appel, ni de tierce opposition.

### Attributions des délégués syndicaux

Les délégués syndicaux animent la section syndicale, représentent le syndicat auprès de l'employeur, auprès des salariés. Ils reçoivent certains documents. C'est le délégué syndical qui procède à la collecte des cotisations, à l'affichage et à la distribution des documents syndicaux, à l'organisation des réunions syndicales. Il peut recevoir du courrier à son intention dans l'entreprise, la suppression ou l'ouverture du courrier est passible des peines prévues dans le code pénal.

- ❑ Un délégué syndical doit-il disposer d'un mandat de son syndicat pour signer un protocole d'accord ? A l'occasion d'organisation d'élections professionnelles dans un établissement, un accord préélectoral suivi d'un avenant est signé entre l'employeur et les organisations syndicales CGT, CFDT et FO ainsi qu'avec le délégué syndical CFE-CGC. La CFE-CGC conteste la validité du protocole au motif que l'organisation syndicale n'avait pas été régulièrement invitée à négocier le protocole préélectoral et que le délégué syndical n'avait pas été mandaté pour le conclure. Cassant la décision des premiers juges, la haute juridiction estime *que le délégué syndical désigné dans l'entreprise, représente le syndicat auprès du chef d'entreprise, n'a pas à justifier d'un mandat spécial de son organisation syndicale pour conclure le protocole préélectoral on et revendication* (Cass.soc., 12/02/03 N° 01-60.904)

Les syndicats peuvent intervenir dans tous les domaines relevant de leur objet, à savoir l'étude et la défense des droits et intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des salariés. A ce titre, ils transmettent à l'employeur : les réclamations d'un ou plusieurs salariés, les revendications sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, la formation. Ils assistent le salarié en cas d'action judiciaire.

### Négociation collective

Pour la *négociation des conventions et accords collectifs* d'entreprise ou d'établissement, la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties à la négociation comprend obligatoirement (art. L 132-20) le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux .

Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations représentatives. A défaut d'accord ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à l'échéance normale.

Les délégués syndicaux sont les interlocuteurs nécessaires et obligés pour la négociation portant sur :les *accords d'entreprise, les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail*. Lors de la première réunion relative à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail sont précisées les informations que l'employeur doit remettre aux délégués syndicaux et la date de remise de ces informations. S'il existe au moins un délégué syndical dans l'entreprise, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord entre l'employeur et ces derniers.

- ❑ L'employeur doit-il inviter la CGT à la négociation d'un protocole d'accord préélectoral alors qu'elle n'est pas présente dans l'entreprise ? Faute d'avoir invité un syndicat représentatif, la CGT, à la négociation du protocole d'accord préélectoral et faute d'avoir établi que ce syndicat avait eu connaissance de l'affichage de la note d'information à ce sujet, une association a pu voir annuler ses élections de délégués du personnel alors que ce syndicat n'avait pas d'adhérents dans l'entreprise. Cass.soc. 17 mai 1994, n°2549.

Si l'entreprise comporte au moins 50 salariés, compte une ou plusieurs sections syndicales et qu'elle n'est pas couverte par un accord de branche négociant sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, la négociation doit s'engager sur la participation et la formation professionnelle avec chacune des organisations syndicales représentatives comportant au moins le ou les délégués syndicaux de l'organisation dans l'entreprise. L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit en procurer un exemplaire aux délégués syndicaux et l'avertir des modifications qui y sont apportées. Il doit, par ailleurs, informer sans délai les délégués syndicaux de sa démission d'une organisation signataire. Ils sont

obligatoirement consultés en cas de projet de licenciement économique ( métallurgie ) ou pour la mise en place d'équipes de fin de semaine en absence d'un accord collectif le prévoyant.

### *information et consultation*

Ils doivent recevoir obligatoirement certains documents comme le rapport sur l'égalité professionnelle, le plan de formation du personnel, le bilan social, ou le bilan sur le travail à temps partiel.

Les délégués syndicaux doivent recevoir communication du rapport annuel de l'employeur sur la situation comparée des conditions générales *d'emploi et de formation des hommes et des femmes* dans l'entreprise. Le chef d'entreprise doit communiquer aux délégués syndicaux, au moins une fois par an, et trois semaines avant la réunion du comité d'entreprise ou de sa commission spécialisée, les documents d'information obligatoirement remis au comité d'entreprise pour lui permettre d'élaborer le *plan de formation* du personnel. Les délégués syndicaux reçoivent communication du projet de bilan social quinze jours au moins avant la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise ou le comité d'établissement donne son avis sur le projet. Le représentant syndical au comité d'entreprise peut ainsi éventuellement présenter les observations du syndicat au comité d'entreprise. Les délégués syndicaux doivent être informés ou consultés sur le *travail à temps partiel* (communication du bilan annuel sur le travail à temps partiel), sur le travail de nuit des femmes et les dérogations possibles, sur le travail en fin de semaine : l'autorisation de faire travailler une deuxième équipe en fin de semaine par dérogation à la règle générale du repos hebdomadaire est donnée par l'Inspection du Travail sur avis notamment des délégués syndicaux .

### Moyens

#### *Crédit d'heures*

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal, pour chaque délégué syndical, à :

Crédit d'heures	Effectif de l'entreprise
10 H	50 - 150
15 H	150 - 500
20 H	500(y compris le délégué de l'encadrement).

Dans les entreprises d'au moins *deux mille salariés* qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué dispose de *20 h par mois* pour l'exercice de ses fonctions. Dans les entreprises ou les établissements où sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués ceux ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent . Ils en informent le chef d'entreprise . Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un autre titre que celui de délégué syndical d'établissement. Le temps de délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures. Le crédit d'heures doit être utilisé par le délégué conformément à sa mission, il ne peut être utilisé pour l'information personnelle du délégué ou l'assistance aux opérations d'un scrutin national. En cas de contestation par l'employeur de l'usage du crédit d'heures alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente. Il existe, en effet, une *présomption de bonne utilisation du crédit d'heures*. Le crédit d'heures n'est pas affecté en cas de suspension du contrat (sauf mise à pied). *Les heures non utilisées ne peuvent être reportées d'un mois sur l'autre et ne sont pas payées*. Le crédit d'heures peut être *dépassé* en cas de circonstances exceptionnelles (conflit important et prolongé nécessitant de nombreuses démarches). En dehors des cas prévus par les conventions collectives ou les usages, le dépassement important, répété, ayant fait l'objet d'observations de la part de l'employeur, du crédit d'heures constitue une faute grave pouvant justifier un licenciement. Pour la bonne marche de l'entreprise et la comptabilité des heures de délégation, la jurisprudence confirme la légalité de l'emploi de bons de délégation ou de carnets à souche indiquant uniquement l'heure de départ, l'heure de retour et que l'absence se situe dans le cadre du crédit d'heures. Un salarié ne peut refuser de remplir un bon de délégation. En cas de contentieux les prud'hommes sont seuls compétents.

#### *Réunions*

Les délégués syndicaux ne sont pas les interlocuteurs syndicaux exclusifs des employeurs, les syndicats

peuvent, s'ils l'estiment nécessaire, faire intervenir un représentant extérieur à l'occasion de la négociation collective ou un autre salarié spécialement mandaté. Cependant, dans la grande majorité des cas, l'employeur passe par l'intermédiaire des délégués syndicaux pour ses contacts syndicaux. Des réunions rassemblent l'employeur et les délégués syndicaux. Une réunion est obligatoire par an. Cependant, il s'agit là d'une réunion annuelle minimale pour la négociation annuelle obligatoire. En pratique, il y a plusieurs réunions. De plus, dans les *entreprises de moins de 300 salariés*, le *délégué syndical est de droit représentant syndical* au comité d'entreprise. Il est donc obligatoirement convoqué à toutes les réunions du comité d'entreprise. Le temps passé aux réunions est imputable sur le crédit d'heures et payé comme tel quand la réunion a lieu à l'initiative des délégués syndicaux, si la réunion a lieu à l'initiative de l'employeur, les heures passées à ces réunions sont payées comme temps de travail et ne sont pas imputées sur le crédit d'heures.

## Déplacements

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se *déplacer* hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Ces heures de déplacement sont utilisées dans le cadre du crédit d'heures et bénéficient de la présomption de bonne utilisation.

Les délégués syndicaux peuvent se déplacer dans l'entreprise pendant leurs heures de délégation et en dehors de leur temps de travail. Ces heures peuvent être prises pendant tous les temps où des salariés sont présents dans l'entreprise, y compris des salariés d'entreprises extérieures. En dehors de leurs heures de délégation et en dehors de leur temps de travail, les déplacements ne sont pas rémunérés. *Sauf accord ou usage, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer le temps des trajets effectués par les délégués syndicaux pour se rendre aux réunions tenues avec le chef d'entreprise.* Les délégués syndicaux peuvent prendre avec les salariés tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission à condition que ces contacts n'apportent pas de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### Terme du mandat

## Terme du mandat

A la différence des autres représentants du personnel dont la durée du mandat est déterminée, le mandat d'un délégué syndical ne prend fin qu'avec la survenance d'un des événements suivants :

▷ *En cas de décision du syndicat.* Le délégué syndical en fonction le restera normalement tant que ne sont pas accomplies les formalités de publicité désignant le remplaçant. Par ailleurs, la décision de démissionner du délégué syndical ne prendra effet que lorsque seront accomplies les formalités de publicité désignant le remplaçant,

▷ *En cas de modification des conditions de travail.* Lorsque la modification est substantielle, l'employeur doit devant le refus du salarié, entamer la procédure protectrice d'autorisation de licenciement.

▷ *En cas de maladie et de retraite.* Lorsque la rupture est justifiée par la maladie (prolongation, inaptitude du salarié), la procédure protectrice d'autorisation de licenciement doit être mise en oeuvre, elle n'a pas à être mise en oeuvre par contre pour une mise à la retraite si le salarié justifie d'une retraite à taux plein et des conditions d'âge.

▷ *En cas de disparition de l'institution.* Lorsque l'entreprise perd sa personnalité juridique.

▷ *En cas de licenciement.* Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

## Licenciement des délégués syndicaux

La protection de l'art. L.412-8 du code du travail s'applique au titulaire du mandat de délégué syndical *quelque soit la manière dont le mandat est exercé.* Ainsi, un délégué syndical qui exerce en alternance une quinzaine sur deux son mandat est il protégé pendant la quinzaine ou il n'exerce pas son mandat ( Cass. soc. , 27 mai 1997, n° 94-42.414 P. ).

En cas de faute grave le chef d'entreprise peut prononcer à titre provisoire la *mise à pied* immédiate de l'intéressé. Cette décision doit être notifiée dans un délai de 48h à compter de sa prise d'effet. Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant *douze mois* après cessation de leur fonction, lorsque celles-

ci ont été exercées pendant un an au moins.

Elle est également applicable aux délégués syndicaux créés par les conventions collectives. Ces délégués sont ceux qui ont été institués, soit en-dessous du seuil de 50 salariés, soit en supplément du nombre fixé réglementairement.

La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties et constitue le point de départ de la protection. Lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable. Cette preuve peut résulter du témoignage d'un autre salarié qui, bien que n'ayant pas participé à la réunion syndicale au cours de laquelle la réunion avait été décidée, en avait néanmoins appris le résultat, lequel était de notoriété publique. Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat à durée déterminée bénéficie des mêmes garanties et protections que celles accordées aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise. La durée de la réintégration est ramenée de 12 mois à six mois pour les anciens délégués syndicaux titulaires d'un contrat à durée déterminée. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, les délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Quelle est la portée d'une annulation sur recours hiérarchique d'une décision de l'Inspection du travail ?

L'annulation sur recours hiérarchique d'une décision de l'Inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié emporte pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Si l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

#### PROCEDURE DE LICENCIEMENT

La procédure protectrice propre au licenciement des représentants syndicaux n'exclut pas les autres procédures obligatoires. Elle doit être cumulée avec la procédure de licenciement des salariés ordinaires. Toutes les procédures doivent se cumuler.

‣ *L'entretien préalable* au licenciement précède la présentation de la demande d'autorisation de licenciement à l'Inspection du Travail. L'inspecteur du travail qui est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical doit vérifier si l'entretien préalable a bien eu lieu. Dans le cas contraire, il ne devra pas se considérer comme valablement saisi et ceci tant que la procédure n'a pas été respectée.

‣ *La demande d'autorisation* est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'Inspection du Travail dont dépend l'établissement ou est employé le délégué syndical. Cette demande énonce les motifs du licenciement projeté, elle est accompagnée du procès verbal de la réunion du comité d'entreprise si le délégué syndical bénéficie également de la protection prévue pour les délégués du personnel ou pour les membres du comité d'entreprise. Dans ce cas (sauf mise à pied) la demande est adressée à l'Inspection du Travail dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis du comité d'entreprise.

‣ Après une *enquête contradictoire* au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat, l'inspecteur du travail statue dans les quinze jours (huit jours en cas de mise à pied). La décision de l'Inspection du Travail doit être motivée, elle est notifiée à l'employeur, au délégué syndical par lettre recommandée avec accusé de réception.

- ❑ Quels sont les recours possibles pour le salarié en cas d'autorisation administrative de licenciement ? Si le licenciement a été autorisé par l'administration, l'autorisation administrative peut faire l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux devant les tribunaux administratifs.

‣ Par un recours hiérarchique, le salarié peut demander le retrait de l'acte administratif dans les deux mois à l'Inspection du Travail ou devant le ministre compétent. Le silence gardé pendant 4 mois à compter de la date de réception de la demande, vaut décision implicite de rejet.

‣ *Le recours contentieux* est formé devant le tribunal administratif, en appel, devant la cour administrative d'appel, en cassation devant le conseil d'état. L'annulation de l'autorisation de licenciement emporte pour le salarié concerné et s'il le demande dans un délai de deux mois, à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Si l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le délégué syndical a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à ladite indemnité qui constitue un complément

de salaire.

En cas d'annulation de la décision par la juridiction administrative, le droit à réintégration, est ouvert dès la notification de la décision administrative, du jugement ou de l'arrêt. Le salarié doit adresser une demande à l'employeur qui l'a licencié dans un délai de deux mois à compter de cette notification. Le délégué syndical n'est pas rétabli automatiquement dans ses fonctions ; il doit faire l'objet d'une nouvelle désignation par son organisation.

#### SANCTIONS D'UN LICENCIEMENT SANS AUTORISATION ?

Est *irrégulier* le licenciement pour lequel l'employeur a omis purement et simplement de saisir l'Inspection du Travail, a passé outre le refus d'autorisation de l'Inspection du Travail et a licencié néanmoins le délégué protégé, a refusé de réintégrer le salarié après une décision d'annulation de l'autorisation administrative. Dans ces cas, le salarié peut demander au juge des référés d'ordonner sa *réintégration sous astreinte*. Après sa réintégration, le délégué syndical peut prétendre aux salaires échus entre son licenciement irrégulier et sa réintégration sous déduction éventuelle des gains qu'il a pu percevoir pendant cette période. Si l'employeur continue à refuser la réintégration, le salaire sera dû par l'employeur jusqu'à la fin de la période de protection. Si le salarié ne souhaite pas sa réintégration, il peut intenter devant le conseil de prud'hommes une action en dommages et intérêts contre son employeur. Le préjudice matériel sera évalué au minimum aux salariés échus entre le licenciement et la fin de la période de protection. Dans tous les cas, le salarié pourra poursuivre son employeur pour délit d'entrave devant le tribunal correctionnel. Ainsi, à Lyon les tribunaux ont vu s'accumuler les dossiers Mac Donald's dont une vingtaine de responsables ont été mis en examen, notamment pour entrave au droit syndical à la suite de la reconnaissance de l'unité économique et sociale formée par onze restaurants franchisés lyonnais et le GIE Poma auxquels ils sont affiliés.

## Représentants syndicaux

Le représentant syndical représente avec *voix consultative* le syndicat au sein du comité d'entreprise. Si le rôle des *délégués du personnel* est de présenter aux employeurs les réclamations relatives à l'application du code du travail et des autres lois et règlements du travail, ainsi qu'à l'application des conventions et accords collectifs de travail, le rôle des *délégués syndicaux* est d'obtenir une modification de ces textes, en vue d'améliorer le sort des travailleurs, par la négociation et la conclusion de nouveaux accords. Le représentant ne doit pas être confondu avec le délégué syndical mais *le cumul est possible*. *Le délégué syndical représente le syndicat auprès du chef d'entreprise alors que le représentant syndical représente au près du comité son organisation syndicale.*

Le cumul est possible avec les fonctions de délégué du personnel mais non de délégué auprès du comité d'entreprise

Les *représentants syndicaux* au comité d'entreprise représentent le syndicat avec voix consultative auprès du comité d'entreprise et non auprès de l'employeur, même dans les entreprises de moins de 300 salariés dans lesquelles le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise .

› Dans les entreprises et établissements de moins de 300 salariés : le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise

› Dans les entreprises d'au moins 300 salariés : le représentant doit être différent du délégué syndical.

La désignation du représentant est portée à la connaissance du chef d'entreprise par *lettre recommandée* avec accusé de réception et transmise à l'Inspection du travail. L'employeur dispose de *15 jours pour contester* la nomination par simple déclaration au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes. Une fois désigné le représentant syndical exerce ses fonctions pour une *durée indéfinie*. Le renouvellement du comité d'entreprise n'entraîne pas la fin de ses fonctions.

. Le temps passé aux réunions est rémunéré comme temps de travail. Dans les entreprises employant plus de 500 salariés, le représentant bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

L'employeur a l'obligation de convoquer le représentant syndical au comité d'entreprise sous peine de délit d'entrave. Le représentant syndical est soumis aux *obligations* de discrétion et de *secret professionnel*. La désignation du représentant syndical au comité d'entreprise s'effectue de la même façon que pour les délégués syndicaux . Le représentant est obligatoirement *choisi parmi le personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité*.

En cas de contestation, le *tribunal d'instance* est seul compétent. Il doit être saisi dans les quinze jours qui suivent la désignation du représentant et statue en dernier ressort. Le représentant syndical auprès du comité d'entreprise bénéficie de la protection particulière contre le licenciement des représentants du personnel pendant son mandat et les six mois suivants (si le représentant a été en fonction pendant deux ans au moins).

## REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Les conflits collectifs peuvent être gérés par le biais d'un rapport de forces ( grève ou lock-out ) ou en utilisant des mécanismes conventionnels ou institutionnels ( conciliation, médiation ou arbitrage ).

### La grève

D'après l'alinéa 7 du préambule de la constitution de 1946, le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente. De fait, seul un article du code du travail, l'art. L 521-1 concerne le droit de grève pour le secteur privé. Cet article précise que la grève ne rompt pas le contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié.

- ❑ Un salarié gréviste a qui l'on ne reproche aucune faute lourde peut-il être licencié ?  
Tout licenciement prononcé contre un salarié gréviste auquel aucune faute lourde ne peut être imputée est nul de plein droit et l'intéressé est en droit d'obtenir que soit ordonnée la poursuite du contrat de travail qui n'a pas été valablement rompu. Cass.soc. 29 juin 1994, n°3040

Tout licenciement, pour grève, non motivé par une faute lourde est donc nul de plein droit, son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

### Notion de grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles déjà déterminées auxquelles l'employeur refuse de donner satisfaction.

- ❑ *cessation du travail* : La *cessation du travail* s'entend d'un arrêt complet du travail. Ainsi, si le travail est effectué dans des conditions volontairement défectueuses ou si le travail s'effectue au ralenti, il n'y a pas grève mais faute. La grève perlée et la grève du zèle sont donc illicites. la grève perlée consiste en un freinage de la production, une limitation volontaire du rendement, un travail au ralenti dans des conditions volontairement défectueuses. Elle peut être sanctionnée par un licenciement pour faute grave. la grève du zèle consiste en une application très stricte des consignes données pour l'exécution du travail. Le ralentissement du travail en est la conséquence la plus visible.
- ❑ *cessation concertée* : S'il n'est pas nécessaire d'avertir au préalable l'employeur, une *décision préalable des salariés* est exigée. Un mouvement de grève nécessite l'appel précis d'un syndicat ou au moins une concertation avec le personnel. Une simple réunion d'information syndicale ne peut s'inscrire dans le cadre d'un mouvement de grève que s'il est prouvé que les salariés avaient décidé auparavant de la suspension du travail.
- ❑ *cessation collective* : Si la grève est la cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles et ne peut en principe, être le fait d'un salarié agissant isolément, dans les entreprises ne comportant qu'un seul salarié, celui-ci, qui est le seul à même de présenter et de défendre des revendications professionnelles, peut exercer ce droit constitutionnellement reconnu. Un seul salarié peut donc faire grève s'il est le seul salarié de l'entreprise ! Hormis ce cas, la grève doit être collective même s'il n'est pas exigé qu'elle soit unanime. Elle peut concerner une minorité dès lors que les salariés sont plusieurs. La Cour a cependant admis la grève d'un salarié qui, seul dans son entreprise, avait décidé de s'associer à un mouvement national à objectif professionnel ( cass. soc. 29 mai 1979 ).
- ❑ *revendications professionnelles* : Pour qu'une grève soit licite, il est nécessaire qu'elle se rattache à des *revendications professionnelles*, déjà déterminées, que l'employeur a refusé de satisfaire. Les revendications professionnelles doivent avoir été portées à la connaissance de l'employeur et rejetées ou ignorées par lui pour servir de base à une grève licite. La grève peut aussi être la manifestation d'une crainte d'ordre professionnel et social, telle que la peur d'une compression d'effectifs. Sont des revendications professionnelles les revendications d'augmentation de salaire, les protestations en vue d'assurer la protection des représentants du personnel. La *grève politique* est illicite. Par grève politique, on entend une grève qui a pour objet l'affirmation d'une position politique. La *grève mixte* est par contre possible si des revendications professionnelles précises sont

présentées par les salariés, même si elles n'ont qu'un caractère accessoire par comparaison avec les motifs politiques du mouvement. Ainsi, une grève nationale contre le plan Barre ayant pour objet le refus du blocage des salaires a été reconnue comme licite.

## Modalités d'exercice de la grève

La grève de *solidarité* est régulière si elle a pour but de lutter contre des licenciements de salariés de l'entreprise ou pour la réintégration d'un salarié irrégulièrement ou injustement congédié. Cette grève reste légitime en dehors de l'entreprise si elle cherche à obtenir par un large mouvement collectif, pour les salariés d'une même branche une amélioration de leurs conditions de travail par le biais, par exemple, d'une convention collective. Les grèves peuvent revêtir de multiples formes : *grèves surprises, grèves tournantes, grèves bouchon, grèves répétées de très courte durée, grèves avec occupation des locaux de travail.*

La *grève surprise* est légitime. On ne peut reprocher à des salariés de s'être mis en grève au seul motif que cette dernière imposait à l'employeur une gêne sérieuse. Du moment où la grève naît de revendications que l'employeur a implicitement ou explicitement refusé de satisfaire, elle est licite et n'a pas à être précédée d'un avertissement à l'employeur.

Les grèves tournantes, les grèves bouchon, les grèves répétées de très courte durée, sont en principe licites sauf si elles causent une grave désorganisation à l'entreprise.

*Les grèves avec occupation des locaux sont illicites.* Le droit de grève ne pourrait avoir pour effet de disposer arbitrairement des locaux de l'entreprise. L'occupation des lieux de travail est doublement fautive en portant atteinte au droit de propriété de l'employeur d'une part et, d'autre part, en portant atteinte à la liberté du travail en faisant obstacle à l'activité des non grévistes. La grève avec occupation des locaux peut donc justifier le licenciement des grévistes. L'employeur demeure tenu par ses obligations vis à vis de ses salariés non grévistes et vis à vis de ses clients. Vis à vis de ses salariés non grévistes, en ne fournissant pas le travail, l'employeur peut être condamné à payer une indemnité compensatrice d'un montant égal au salaire. Vis à vis de ses clients, en ne fournissant pas les commandes, l'employeur pourra être condamné à indemniser le préjudice subi. Afin d'éviter ces conséquences dommageables pour son entreprise, l'employeur devra demander au juge des référés de mettre fin à la voie de fait en expulsant les grévistes. En cas de refus de l'évacuation par les grévistes, l'employeur peut demander l'intervention de la force publique au maire ou à l'administration préfectorale. En cas de refus d'intervention de l'autorité administrative, l'état engage sa responsabilité pour le préjudice causé à l'entreprise.

## Limites du droit de grève

Les limites du droit de grève sont légales, contractuelles ou jurisprudentielles.

› La *loi* n'a imposé de limites que pour le seul secteur public. Si les services de police, de l'administration pénitentiaire, des compagnies républicaines de sécurité ne disposent pas du droit de faire grève, ce droit est très limité pour certains secteurs de la fonction publique pour lesquels on impose, par exemple, le respect d'un préavis d'un préavis ou un service minimum.

› Les *conventions collectives* peuvent contenir des clauses réglementant le droit de grève, fixation d'un préavis, d'une procédure préalable de conciliation.

› La *jurisprudence* pourra disqualifier la grève (grèves perlées) ou la tenir pour abusive ou illicite (grèves tournantes, grèves répétées de courte durée) .

Bien que la grève constitue un cas de suspension du contrat de travail, la *faute lourde* peut constituer un motif légitime de licenciement, sans préavis ni indemnités, sous réserve de respecter les procédures de licenciement .

Sont des fautes lourdes pour la jurisprudence, la violence, des voies de fait, des coups et blessures, une séquestration, l'entrave à la liberté du travail, la destruction du matériel et des stocks etc.

- ❑ La séquestration d'un directeur commercial dans les locaux administratifs de sa société de 10 h à 20 h 30 constitue-t-elle une faute lourde ?  
Certainement . Pour la Cour de cassation, il y a là un comportement personnel et volontaire constitutif d'une faute lourde . Cass. soc. 1 avril 1997, N°1533 P

Ne constitue pas une faute lourde cependant la participation passive à un piquet de grève si ce dernier constitue une simple force de dissuasion. La grève est un *cas de suspension du contrat de travail*, le statut du salarié gréviste est donc similaire à celui d'un salarié malade ou en congé pour événements familiaux. Ainsi le gréviste ne perd pas sa qualité d'assuré social quelle que soit la durée de l'arrêt de travail, son ancienneté acquise avant la grève est conservée mais la période de grève n'entre pas en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié sur la rémunération. Aucun salaire n'est dû au salarié gréviste sauf si la grève a pour origine une faute patronale. La rémunération du salarié gréviste est réduite au prorata du temps de grève. Cette réduction peut être proportionnelle au rendement si la grève est illicite ou si les grévistes sont payés au rendement. Les primes attribuées sous condition de présence peuvent être supprimées ou réduites, sous réserve que la réduction de salaire soit la même, quels que soient les motifs de l'absence : événements familiaux, grève ou maladie. En cas

de retenues pour grève, le motif de la retenue ne doit pas figurer sur le bulletin de salaire. Les périodes de grève doivent être déduites du temps de travail qui détermine la durée du congé.

## **Le lock-out**

Le Lock-out est la fermeture temporaire de l'établissement décidée par l'employeur en réponse à un conflit collectif, grève ou menace de grève. Il n'existe pas de réglementation du lock-out. En l'absence de règles sa validité est contestée.

Le lock-out sera licite dans la mesure où l'employeur est contraint par un cas de force majeure d'y recourir. Pour être exonéré de sa responsabilité, il faut et il suffit que l'employeur ait été irrésistiblement empêché de fournir du travail à ses salariés.

Le lock-out sera encore licite, s'il est justifié par des raisons de sécurité ou l'inexécution par les salariés de leurs propres obligations. La fermeture de l'entreprise en prévision de difficultés extérieures suivie d'une récupération des heures perdues ne constituent pas un lock-out mais une modification de l'horaire de travail auquel l'employeur est en droit de procéder pour la bonne marche de l'entreprise.

En dehors de ces cas, le lock-out est illicite. Il en va ainsi du lock-out offensif imposé par l'employeur à la seule annonce de la grève des salariés, du lock-out de solidarité prononcé par l'employeur alors qu'aucune grève n'a encore éclaté dans son entreprise, du lock-out concomitant à une grève. Le lock-out suspend le contrat de travail. Si le lock-out a un caractère licite, les salariés n'ont pas à être payés. Si le lock-out a un caractère illicite, l'employeur sera condamné au versement des salaires.

## **Conciliation**

Tous les conflits du travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation dans les cas suivants :

1. Préalablement au déclenchement de la grève en suivant la procédure prévue par certaines conventions collectives
2. en dehors des procédures conventionnelles devant une commission nationale ou régionale de conciliation composée à parité des organisations les plus représentatives d'employeurs et de salariés.

La procédure est engagée par l'une des parties, le ministre du travail ou le préfet. Cette procédure étant facultative, elle est de fait peu utilisée.

## **Médiation**

Après échec de la procédure de conciliation ou si les deux parties en font conjointement la demande sans procédure de conciliation préalable, une procédure de médiation peut être engagée.

Si les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale. Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives.

Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises. Il peut procéder à toute enquête qu'il juge utile. Les parties remettent au médiateur un mémoire contenant leurs observations. Le médiateur convoque les parties, essaye de les concilier et leur soumet sous forme de recommandation motivée des propositions en vue du règlement des points en litige dans un délai d'un mois à compter de sa désignation. A dater de la réception de la proposition de règlement du conflit soumise par le médiateur, les parties disposent de huit jours pour rejeter la proposition. Le silence des parties vaut accord. L'accord signé lie les parties comme un accord collectif. Il est soumis aux formalités de dépôt prévues pour les conventions collectives. A défaut d'accord, après 48H, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée. Les conclusions de la recommandation du médiateur et les rejets des parties sont rendus publics dans un délai de trois mois par le ministre chargé du travail.

## **Arbitrage**

La procédure d'arbitrage est facultative. Elle intervient à défaut de dispositions conventionnelles d'après la volonté exprimée par les parties à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation. L'arbitre est choisi par accord entre les parties. L'arbitre ne peut statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès verbal de non conciliation ou par la proposition du médiateur. L'arbitre rend une sentence arbitrale motivée.

La cour supérieure d'arbitrage dont les membres sont nommés pour trois ans est composée du vice-président du Conseil d'état, de quatre conseillers d'état en activité ou honoraire ; de quatre hauts magistrats de l'ordre judiciaire en activité ou honoraire. Elle connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales. L'arrêt est rendu au plus tard huit jours francs après que le recours ait été formé. La sentence arbitrale lie les parties comme un accord collectif. elle est soumise aux formalités de

dépôt prévues pour les conventions collectives.