



GLOSSAIRE : LE DROIT DU TRAVAIL

Dialogue social : les acteurs

Partie 5

Origines de la représentativité en France

La représentativité des syndicats a été définie par la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives : son article 31.f dispose que la représentativité est déterminée en fonction des critères d'effectifs, d'indépendance, de cotisations, d'expérience et d'ancienneté du syndicat et de l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

Ces critères sont toujours en vigueur et constituent l'article L.133-2 du Code du travail.

Une première liste a été fixée par décision gouvernementale du 8 mars 1948 (CGT, CGT-FO, CFTC, CGC). Elle a été actualisée par l'arrêté du 31 mars 1966 qui a inclus la CFDT (suite à sa création et la scission de la CFTC en 1964).

Si l'objet du texte ne visait que les négociations collectives, la représentativité de ces cinq est devenue irréfragable (non contestable) au niveau de l'entreprise, ce qui lui donne le droit depuis 1968 de désigner des délégués syndicaux quels que soient ses effectifs réels et de se présenter au premier tour des élections professionnelles.

Critères de la représentativité en France

La représentativité doit être prouvée devant le Tribunal d'instance.

La représentativité d'un syndicat résulte de cinq critères (L'article L 133-2 du code du travail) :

- L'indépendance, aussi bien vis-à-vis de l'employeur que d'autres groupements (parti politique, association...)
- Importance des effectifs (nombre d'adhérents).

Novembre 2007



La syndicalisation étant faible en France, les juges prennent en compte le taux de syndicalisation de la branche ou de l'entreprise.

- Montant de cotisations reçues. Elle doit être la manifestation d'un attachement durable des syndiqués à leur organisation et permettre une gestion indépendante.
- Expérience et ancienneté du syndicat.
- L'attitude patriotique pendant l'Occupation.

À ces cinq critères, la jurisprudence en a ajouté deux :

- L'activité du syndicat, en termes d'ampleur et d'efficacité.
- La capacité à mobiliser les salariés, autrement dit l'influence du syndicat

Syndicats bénéficiant d'une présomption irréfragable de représentation en France pour le secteur privé

La liste des syndicats représentatifs au niveau national a donc été établie par un arrêté du 31 mars 1966, complétant une décision du 8 avril 1948, et a fixé les critères de représentativité des syndicats.

Cinq syndicats sont dits « représentatifs » au niveau national pour les salariés :

- La Confédération Générale du Travail (CGT), créée en 1895, est devenue une confédération en 1902.
- Force Ouvrière (CGT-FO dite FO) est née en 1948 d'une scission des éléments non communistes de la CGT,
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT),
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), créée en 1909, est devenue en 1964 la CFDT mais une partie de l'organisation fait scission et garde le sigle initial,
- La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) qui est le seul de ces syndicats à ne représenter qu'une catégorie professionnelle : les cadres) et a été fondée en 1944.

Les autres syndicats :

Pour constituer une section syndicale dans une entreprise, un groupe de salariés doit faire la preuve de sa représentativité selon des critères d'activité effective et d'indépendance. Ces sections syndicales peuvent se fédérer au sein d'entités dont les principales sont actuellement les suivantes :



- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) est née en 1993 d'une scission interne à la Fédération de l'éducation nationale (FEN) et regroupe, au-delà de ce secteur initial, plusieurs syndicats et fédérations autonomes comme l'UNSA Itefa dans huit pôles d'activités et trois groupements transversaux

Actuellement, la qualité a été refusée de représentativité nationale à l'UNSA dont les effectifs et l'audience globale sont pourtant équivalents voire supérieurs à ceux de certaines confédérations reconnues.

- L'union syndicale Solidaires a été créée en 2000 à partir du « Groupe des 10 » - syndicats et fédérations autonomes – créé en 1981. Elle compte 39 membres dont 26 du mouvement Solidaires Unitaires Démocratiques (SUD).

Les syndicats représentatifs des employeurs sont :

- Le mouvement des entreprises de France (MEDEF) est depuis 1998 le nouveau nom de la Confédération nationale du patronat français (CNPF, 1946).
- La confédération des petites et moyennes entreprises (CGPME, créé en 1944)
- L'union professionnelle artisanale (UPA ? 1975).

Conséquences juridiques en France

Les syndicats représentatifs ont le monopole sur :

- La négociation et la conclusion de conventions ou d'accords collectifs du travail
- La négociation des accords préélectoraux des élections de représentants du personnel.
- Le premier tour des élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise
- Le déclenchement des grèves dans les entreprises publiques.
- La négociation des accords interprofessionnels nationaux.

Ils n'ont pas à démontrer leur représentativité pour constituer une liste.

Les instances représentatives du personnel sont les délégués du personnel et les comités d'entreprise. **Les organismes de droit privé d'au moins 11 salariés et certains établissements du secteur public doivent organiser les élections des délégués du personnel une fois tous les 4 ans. Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent aussi mettre en place un comité d'entreprise (CE), composé de représentants élus tous les 4 ans et de représentants syndicaux désignés par les organisations présentes dans l'entreprise.**



Les délégués du personnel sont une institution représentative des salariés en France, créée en 1936 par le Front populaire. Supprimés sous Vichy, ils ont été rétablis par la loi du 16 avril 1946.

Leurs missions sont :

- Représenter le personnel **devant l'employeur ou son représentant et lui faire part des réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariés, à l'hygiène, à la sécurité, à l'application du code du travail, des autres lois sociales, de la convention collective et des éventuels accords d'entreprise, des usages de la profession et de l'entreprise.** Cela se fait généralement lors des réunions mensuelles entre les délégués et l'employeur.
- Saisir l'inspecteur du travail **de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des lois et règlements dont il est chargé d'assurer le contrôle.** Ils en sont des interlocuteurs privilégiés et peuvent, *s'ils le souhaitent*, l'accompagner lors de ses visites dans l'entreprise.
- Faire des suggestions concernant l'organisation générale de l'entreprise.
- Assister les salariés qui en font la demande **lors de leurs entretiens avec l'employeur notamment lors de l'entretien préalable au licenciement, y favoriser la conciliation entre les deux parties et, éventuellement, de rapporter en justice leur témoignage du déroulement de ces entretiens.**
- Lorsqu'il y a carence de comité d'entreprise : **être consultés sur tout ce qui concerne les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, modulation et cycles, horaires individualisés) et la formation professionnelle.** L'employeur doit également demander leur avis pour ce qui concerne la fixation des départs en congés.

Mais, les délégués du personnel disposent en outre d'un droit d'alerte (article L. 422-1-1 du code du travail français).

Ainsi, si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

Depuis la loi du 17 janvier 2002, la procédure d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles est étendue aux cas d'atteinte à la « santé physique et mentale » des salariés. Le délégué du personnel peut donc utiliser son droit d'alerte en présence d'une situation de harcèlement moral.



Le comité d'entreprise (CE) est, en France l'une des institutions représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Institué par l'ordonnance du 22 février 1945 (corrigée par la loi du 16 mai 1946) dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus, il détient des attributions à la fois sociales et économiques.

La législation s'appliquant aux comités d'entreprise correspond au titre III du livre IV du *Code du travail* (de l'article L. 143-1 à l'article L. 439-24).

Le CE est composé du chef d'entreprise ou son représentant, qui préside, éventuellement assisté de deux collaborateurs (consultatifs), des représentants du personnel, dont le nombre varie selon la taille de l'établissement et, éventuellement, d'un ou plusieurs représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

L'effectif des représentants au CE varie suivant le nombre de salariés :

1. 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants
2. 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants
3. 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants
4. 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants
5. 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants
6. 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants
7. 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants
8. 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants
9. 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants
10. 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants
11. 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants
12. A partir de 10 000 : 15 titulaires et 15 suppléants

Le comité d'entreprise désigne son secrétaire parmi les représentants élus du personnel, et adopte un règlement intérieur qui définit ses règles de fonctionnement.

Le chef d'entreprise, président de droit a un pouvoir de contrôle très limité, et n'exerce aucun poids supplémentaire dans les votes. Dans certains cas (licenciement d'un délégué, activités sociales, etc.), il ne doit pas participer au scrutin. Par ailleurs, il est fortement contraint par la réglementation. Ainsi, s'il lui revient de convoquer formellement le CE, il ne peut pas refuser une convocation extraordinaire si la majorité des élus ont signé une demande en ce sens.

Le chef d'entreprise peut se faire remplacer par un représentant, à qui il donne pouvoir par écrit sans lequel cette délégation est nulle.



Le président du CE peut se faire accompagner d'assistants salariés de l'entreprise (traditionnellement le DRH ou le directeur des affaires sociales ou son adjoint, juriste...) dans les grandes entreprises. Tout autre conseil extérieur à l'entreprise peut être invité à une réunion plénière du comité, si l'autre partie l'agrée.

Chaque réunion doit donner lieu à un procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise, discuté, amendé le cas échéant et approuvé au cours de la séance suivante.

Le CE peut former des commissions en son sein. Dans les entreprises de plus de 1000 salariés, une commission économique est créée de droit. Sa mission est d'examiner tous les documents de nature économique ou financière soumis par la Direction. Elle rend ensuite ses conclusions devant le CE réuni en séance plénière.

L'employeur doit lui verser une subvention de fonctionnement au moins égale à 0,2 % de la masse salariale brute, ainsi qu'une subvention destinée aux Activités Sociales et Culturelles (ASC). Le CE est le seul décideur des affectations du budget des ASC. Par conséquent, l'employeur, président du CE, ne peut pas participer au vote d'une résolution concernant la gestion des activités sociales et culturelles.

Attention : Les subventions de fonctionnement ne peuvent pas être utilisées pour les activités sociales et culturelles. Néanmoins la production d'intérêt des sommes placées pourra être utilisé au gré du comité.

Les compétences du CE touchent la vie économique de l'entreprise et les activités sociales et culturelles.

Aux termes de la loi du 28 octobre 1982, dite « Loi Auroux », il « a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ».

L'employeur doit informer puis consulter le CE sur un certain nombre de projets, **parmi lesquels :**

- **modification de la durée ou de l'organisation du travail ;**
- **introduction de nouvelles technologies ;**
- **modification du règlement intérieur ;**
- **licenciement collectif pour motif économique ;**
- **licenciement des représentants élus du personnel.**



Faute de cette étape, la décision est considérée comme non valide, et donc non opposable aux salariés. Le CE peut porter plainte au pénal pour délit d'entrave à son bon fonctionnement. Enfin, si, en l'absence de consultation du CE, l'employeur forme une requête auprès de l'Inspection du travail, celle-ci doit refuser automatiquement.

Depuis 1982, les compétences du CE ont été élargies. Celui-ci doit être informé de la situation économique de l'entreprise, notamment par le biais de tableaux trimestriels et semestriels et de documents uniques (rapport annuel, document comptable, bilan social pour les entreprises de plus de 300 salariés, rapport sur l'égalité hommes- femmes, etc.). Ceux-ci doivent être remis avant la réunion du CE, pour permettre aux élus d'en prendre connaissance. Les membres du CE peuvent suivre des formations économiques.

Afin de mieux appréhender les données fournies par la direction, le comité d'entreprise peut faire appel à un expert-comptable, rémunéré par l'entreprise, chargé d'examiner les comptes et de réaliser un diagnostic global de l'entreprise. Son rapport est ensuite discuté en CE. Il peut également désigner un expert-comptable afin de l'assister dans le cadre de la procédure d'information et de consultation prévue par l'article L 321-4 en cas de projet de licenciement collectif pour motif économique.

Lorsque le comité « a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise », il peut exercer son droit d'alerte, **c'est-à-dire mettre en œuvre une procédure susceptible de se décomposer** en trois temps (Code du Travail : art. L 432-5) :

- il doit demander à l'employeur de lui fournir des explications sur les préoccupations concernant directement ou non la pérennité de l'emploi. Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise. » **(art. L 432-5 du Code du Travail) ;**
- le déclenchement de ce droit d'alerte contraint la Direction à s'expliquer lors d'une séance plénière qui est convoquée dans un délai raisonnable ;
- si les explications sont jugées insuffisantes par le CE, il peut établir un rapport avec l'assistance éventuelle d'un expert-comptable, qui sera envoyé aux commissaires aux comptes et aux administrateurs de l'entreprise. Ces derniers disposent d'un délai d'un mois pour apporter une réponse aux préoccupations du CE.

Le CE détient le monopole de la gestion des activités sociales et culturelles au sein de l'entreprise. La subvention versée par l'employeur à ce titre n'a pas de plancher, mais est au minimum égale à 0,2 % de la masse salariale.

Le CE négocie des avantages auprès de partenaires commerciaux et peut lui-même proposer des services (machines à café ou distributeurs de friandises, location de cassettes vidéo ou de DVD, etc.). Il prend également en charge des activités concernant la famille du salarié : arbres de Noël, colonies de vacances, etc.



Pour résumer :

Organes représentatifs des salariés et des fonctionnaires en France

Ce tableau simplifié est une aide à la navigation ; les attributions des différentes instances ne se recouvrent pas rigoureusement.

Type d'organisme	Grandes orientations et organisation	Conditions de travail	Hygiène et sécurité
<u>Petites entreprises</u> (de 10 à 49 salariés)	Délégué(s) du personnel		
<u>Secteur privé</u> et <u>EPIC</u> (50 salariés et plus)(*)	Délégués du personnel et <u>Comité d'entreprise</u>	<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</u>	
<u>Fonction publique</u> d'État (**)	<u>Comité technique paritaire</u>		<u>Comité d'hygiène et de sécurité</u>
Fonction publique territoriale (cas général)	<u>Comité technique paritaire</u>		
Fonction publique hospitalière	<u>Comité technique d'établissement</u>	<u>Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail</u>	
(*) Les entreprises de 50 à 199 salariés peuvent également mettre en place une <u>délégation unique du personnel</u> . (**) S'applique également à la fonction publique territoriale quand il existe un comité d'hygiène et de sécurité.			

Critique et réforme

Problèmes posés par la représentativité en France :

Les structures syndicales s'étant constituées postérieurement à cette période rencontrent des problèmes au quotidien, car elles ne bénéficient pas de la présomption de représentativité : cela les exclut de diverses instances syndicales où ne peuvent siéger que des syndicats représentatifs, et donc complique leur activité.

L'UNSA a attaqué cet arrêté sur la base de son score de plus de 5% aux élections prud'hommales de 2002, mais a été déboutée en 2004. Elle a décidé de porter cette question devant la Cour de justice européenne.



Réformes possibles en France

Le rapport réalisé par **Raphaël Hadas-Lebel** sur demande du premier ministre, remis en mai 2006, porte sur la représentativité et le financement des organisations professionnelles et syndicales : le rapport élabore plusieurs pistes pour réformer le système actuel, les pistes portent sur un système de présomption irréfragable qui ne jouerait plus à tous les niveaux, sur une représentativité établie par le vote et sur la simplification du système de validité des accords.

Dans son avant-projet rendu public le 25 septembre 2006, le Conseil économique et social a proposé que la représentativité ne soit établie que sur la seule audience électorale des syndicats, et de mettre fin à la présomption irréfragable de représentativité accordée à cinq organisations syndicales. **Les auteurs proposent d'accorder un statut de représentativité nationale aux organisations obtenant plus de 5% aux élections prud'hommales.** La CFDT objecte le risque de créer une sorte de démocratie d'opinion, basée plus sur l'image d'un syndicat que sur sa réelle activité sur le terrain et propose donc de se baser sur l'audience dans les branches professionnelles. Une autre piste serait de mixer les élections prud'hommales et les élections professionnelles pour aboutir à un socle plus large.

Le rapport aborde aussi la question des accords collectifs et propose que pour qu'un texte soit adopté il doive être ratifié par des organisations représentant ensemble la majorité des salariés.

La question du financement des organisations syndicales est aussi abordée, il est estimé que le financement de l'activité militante doit être financée par les cotisations ce qui est le *garant de l'indépendance de ces organisations*. En revanche la *participation des représentants syndicaux aux organismes paritaires doit donner lieu à une juste rémunération* : le conseil propose aussi de faire confirmer par la loi l'exonération totale de fiscalité commerciale. Le rapport à propos de la représentativité des organisations patronales fait le constat qu'*aucun texte ni critère ne fixe les conditions de représentativité des organisations d'employeurs* et il précise aussi que dans ce cas il n'est pas possible de se baser sur les élections prud'hommales puisque les organisations d'employeurs font liste commune.

Ainsi, la problématique de la révision de la représentativité des acteurs du dialogue social est toujours d'actualité et en discussion entre gouvernement et syndicats, notamment pour en modifier les règles de représentativité, qui datent de 1950, et rendre obligatoire la certification des comptes.



ANNEXE

Représentation syndicale dans le secteur public

En introduction à cette annexe, il faut rappeler que l'implantation des syndicats offre en France un visage très contrasté : les agents de l'Etat et des entreprises publiques sont 3 fois plus concernés que ceux du privé avec un taux de syndicalisation entre 15,1% et 15,6% contre seulement 5,2% dans le secteur privé (sources DARES).

Pour la fonction publique, les cinq confédérations qui bénéficient de la présomption irréfragable de représentativité (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC) et la Fédération de l'éducation nationale (FEN) ont longtemps formé les six syndicats majeurs de la fonction publique.

Il n'existait pas de critère officiel de représentativité jusqu'en 1996. Mais, suite aux grèves de 1995 et l'éclatement de la FEN, le gouvernement Juppé, par son ministre de la fonction publique, Dominique Perben, a proposé de nouvelles règles pour être considéré comme représentatif : dépasser le seuil des 3% des suffrages dans chacune des trois fonctions publiques (fonction publique d'état, fonction publique hospitalière, fonction publique territoriale).

L'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes) a vite obtenu sa reconnaissance.

La FSU (Fédération Syndicale Unitaire), première organisation syndicale en France de l'enseignement) l'a eue plus difficilement.

SUD/Solidaires en a été tenue à l'écart jusqu'en 2006 bien que semblant répondre à ces critères, elle a été déboutée en novembre 2004 de cette reconnaissance de représentativité. Toutefois, le Conseil d'Etat a reconnu le 21 décembre 2006 à Solidaires sa représentativité et l'Union syndicale Solidaires est devenue la huitième organisation représentative à la Fonction publique d'Etat grâce à une décision du conseil d'Etat.

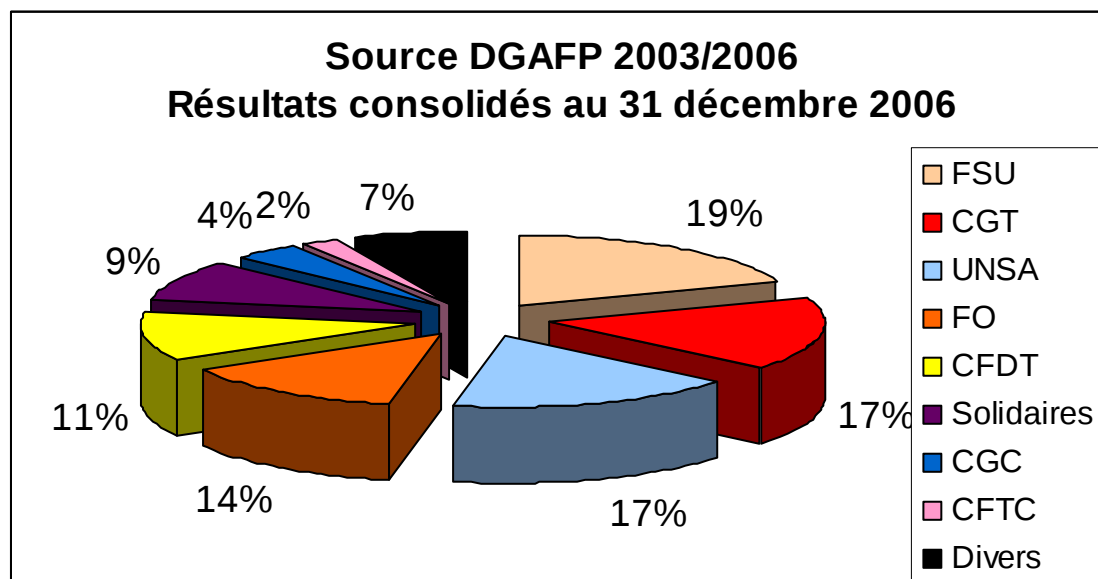
Ces huit organisations (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC, UNSA, FSU et SUD) sont donc maintenant représentées au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Le tableau ci-après donne les résultats consolidés des résultats aux CAP pour la période 2003-2006 (sources DGAFP).

O.S.	FSU	CGT	UNSA	FO	CFDT	Solidaires	CGC	CFTC	Divers	Total
Electeurs	265 010	232 599	231 394	188 310	153 841	129 458	54 350	30 771	91 474	13 772 207
%	19,24	16,89	16,80	13,67	11,17	9,40	3,95	2,23	6,64	100



RÉPARTITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT



*DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.
(Ministère du Budget, des comptes publics et de la Fonction publique)

