

Chapitre 12

La représentation collective

Exercice 12.01

1° Faits et procédure

Le comité central d'entreprise d'Air Liquide exerce son droit d'alerte car les élus ne sont pas satisfaits des réponses de la direction quant à leur interrogation sur les dangers que représentait l'acquisition d'une société d'ingénierie allemande par la société Air Liquide dans le cadre de sa stratégie de croissance.

La société Air Liquide estime que le CCE a abusé de son droit d'alerte, demande l'annulation de la délibération relative au droit d'alerte et à la nomination de l'expert-comptable qui en a résulté.

Elle saisit le tribunal de grande instance afin de faire annuler la délibération du CCE relative à la procédure d'alerte et à la nomination de l'expert.

Le TGI lui donne raison.

Le CCE interjette appel. La cour d'appel juge bien fondée la procédure d'alerte déclenchée par le Comité central d'entreprise, et valide la nomination de l'expert comptable. La société Air liquide se pourvoit en cassation.

2° A quelles conditions le comité d'entreprise peut-il déclencher son droit d'alerte ?

Le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, peut exercer son droit d'alerte dès lors qu'il existe des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise.

Il demande alors à l'employeur de lui fournir des explications. S'il n'a pas obtenu de réponse satisfaisante de l'employeur ou si ce dernier confirme le caractère préoccupant de la situation, le CE ou la commission économique établit un rapport transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes. Pour établir son rapport, le CE peut se faire assister d'un expert-comptable, rémunéré par l'employeur, sa désignation pouvant intervenir dès le déclenchement de la procédure. Le CE peut alors décider de saisir le conseil d'administration ou de surveillance dans les sociétés anonymes ou de transmettre le rapport aux associés dans les autres formes de sociétés.

En l'espèce, la société Air Liquide contestait l'existence de faits préoccupants. Elle estime qu'une réorganisation d'un secteur d'activité de l'entreprise ne constitue pas en elle-même une telle circonstance.

Elle estime également que les juges du fond doivent vérifier, dans un premier temps, l'existence d'éléments objectifs pouvant raisonnablement laisser penser que la pérennité de l'entreprise est en péril...

La cour de cassation rejette le pourvoi de la société Air Liquide. En effet, elle estime que la réorganisation de l'entreprise, qui concernait son activité ingénierie au niveau mondial, était de nature à affecter la situation de l'entreprise. De plus, elle a estimé que les réponses de la direction aux questions du comité étaient contradictoires, insuffisantes ou incohérentes et que le comité avait donc décidé sans abus d'exercer son droit d'alerte.

Exercice 12.02

Peut-il désigner un DS ? Est-il représentatif ?

Selon l'article L. 2143-3 du code du travail,

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, .../...un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Seul un syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical. Il faut donc dans un premier temps vérifier si le syndicat Sud Coton est représentatif.

Pour être représentatif, un syndicat doit répondre aux 7 critères légaux cumulatifs.

1. Respect des valeurs républicaines	Ce critère remplace « l'attitude patriotique pendant l'Occupation » qui était devenu obsolète.
2. Indépendance	Critère essentiel excluant les syndicats constitués sous la pression de l'employeur
3. Transparence financière	Les organisations syndicales sont tenues à une procédure de certification et de publicité des comptes
4. Ancienneté	Le syndicat doit avoir une ancienneté minimale de deux ans à compter de la date de dépôt des statuts, dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
5. Audience électorale	<p>C'est le critère prépondérant qui fonde la légitimité du syndicat.</p> <p>L'audience est établie en fonction des résultats obtenus aux élections professionnelles. Elle est mesurée à chaque niveau de négociation.</p> <p><u>Au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe :</u></p> <p>Le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans.</p>

	<p><u>Au niveau de la branche :</u> Le syndicat doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu 8 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans.</p> <p><u>Au niveau interprofessionnel :</u> Le syndicat doit être représentatif à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services et avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mesure d'audience s'effectue tous les 4 ans.</p>
6. Influence	Elle est caractérisée par l'activité du syndicat et de son expérience.
7. Effectifs et cotisations	Il s'agit des effectifs des adhérents comparés à l'effectif de l'entreprise et en fonction du taux de syndicalisation dans la profession. Les cotisations doivent être significatives.

En l'espèce, le syndicat a plus de 2 ans d'ancienneté mais il n'a pas encore mesuré son audience aux élections professionnelles lesquelles sont prévues dans 8 mois.

La désignation ne sera valable que si le syndicat obtient 10 % des suffrages exprimés.

Dans l'immédiat, il ne peut pas désigner un délégué syndical.

Peut-il désigner un représentant de la section syndicale ?

Chaque syndicat non encore représentatif mais constitué depuis au moins 2 ans et qui satisfait le critère de respect des valeurs républicaines et d'indépendance qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise (ou établissement) de 50 salariés ou plus, peut désigner un représentant de la section. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical sauf celle de négocier les accords collectifs.

Il est désigné dans les mêmes conditions que le délégué syndical.

En l'espèce, le syndicat peut créer une section syndicale car il répond aux critères exigés par la loi : il a 3 ans d'ancienneté, il semble indépendant. Il pourra désigner un représentant de la section syndicale.

Exercice 12.03

L'employeur décide de ne pas payer les heures de délégation dans les cas suivants. A-t-il raison ?

Le nombre d'heures de délégation dépend de l'institution (DP, DS ou CE), de la taille de l'entreprise, de l'existence de dispositions conventionnelles. Ce volume de crédit d'heures peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles (événement entraînant un surcroît inhabituel et momentané d'activité).

Le crédit d'heures est personnel et mensuel. Le salarié est libre de l'utiliser, en tout ou partie, au moment où il le souhaite. Pour être payé comme temps de travail à l'échéance normale le crédit d'heures doit avoir été utilisé pour l'exercice du mandat.

Les heures passées en réunions obligatoires ou organisées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures.

L'employeur contrôle matériellement les déplacements des représentants du personnel mais il ne peut pas exercer un contrôle a priori sur l'utilisation des heures de délégation. Le paiement se fait à l'échéance du salaire. En cas de contestation de l'utilisation des heures de délégation, l'employeur doit les payer et saisir ensuite le conseil des prud'hommes. Les représentants du personnel bénéficient d'une présomption simple de bonne utilisation de ces heures.

a - En l'espèce, le crédit d'heures du comité d'entreprise est de 20 heures par mois, par élu. L'employeur paiera les 20 heures qui correspondent à l'exercice normal du mandat et au nombre d'heures de délégation normal. Mais il n'a pas à payer les 5 heures supplémentaires qui sont d'une part en dépassement et d'autre part ne correspondent pas au mandat. Seuls les délégués syndicaux peuvent assister un salarié devant le conseil des prud'hommes.

b - En l'espèce, l'employeur doit payer le nombre d'heures requis soit 20 heures. Le crédit d'heures est mensuel. Il peut être utilisé librement à l'intérieur d'un même mois. Il n'est pas affecté par la suspension limitée du contrat de travail.

c - En l'espèce, un délégué du personnel dispose de 15 heures de délégation. Les 4 heures passées en réunion obligatoire mensuelle sont payées comme du travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures. Les 2 heures passées en réunion à l'initiative des DP s'imputent sur le crédit d'heures. L'employeur devra donc payer 13 h + 2 h soit 15 heures.

d - En l'espèce, le dépassement des heures de délégation n'est pas autorisé pour la préparation des fêtes de Noël. Il s'agit d'un événement prévisible. Mais l'employeur doit respecter l'usage en vigueur dans l'entreprise sauf à le dénoncer en respectant les règles de dénonciation.

La préparation de la négociation sur les salaires ne relève pas du mandat d'un membre du CE mais de celui du délégué syndical. L'employeur n'a pas à payer ces heures. Il devra payer les 20 h correspondant à l'exercice normal du mandat.

Exercice 12.04

Recensez les erreurs commises par le comité d'entreprise. Justifiez votre réponse.

L'employeur ne doit pas participer au vote de la désignation de l'expert-comptable. La désignation est nulle.

1. Les heures des membres du CE passées en réunion doivent être payées par l'employeur en plus du crédit d'heures et pas par le CE.
2. Le CE ne peut pas payer sur le budget de fonctionnement des dépenses qui relèvent des activités sociales et culturelles : c'est le cas pour le salaire du musicien, du repas de fin d'année, de l'arbre de Noël et de sa tombola qui relèvent de la contribution patronale aux œuvres sociales.
3. Le CE ne peut pas utiliser la contribution patronale aux activités sociales pour verser un secours aux salariés grévistes.
4. Il n'a pas à donner un avis pour le licenciement d'un délégué syndical
5. Le secrétaire du CE est désigné par l'ensemble du CE et pas par un membre seulement.