



Les cahiers du militant de sud chimie n° 4

# Syndicat et instances représentatives du personnel

# Syndicat et instances représentatives des salariés

Informations de base  
LIVRE IV du Code du Travail

## Le syndicat se constitue librement

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude et la défense des droits et des intérêts matériels et moraux, individuels et collectifs des salariés

Liberté de constitution

Droit syndical dans l'entreprise reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution Art. L. 412-1 :

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions (embauche, conduite et répartition du travail formation professionnelle, avancement rémunération, avantages sociaux ...) Art. L. 412-2

## La section syndicale représente les intérêts du syndicat dans l'entreprise

Chaque syndicat représentatif peut constituer dans l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts de ses adhérents.

Les 5 confédérations (CGT , CFDT, CFTC, FO, CGC) bénéficient de la présomption de représentativité (pour les cadres seulement en ce qui concerne la CGC).

Pour notre part nous devons être à même de défendre notre représentativité devant le Tribunal d'Instance si elle est contestée). Elle est appréciée sur la base des critères suivants : effectifs, cotisations, indépendance, ancienneté, expériences

## Les délégués syndicaux (DS)

Pour les entreprises de plus de 50 salariés :

Le syndicat désigne alors 1 ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et animer la vie de la section syndicale (collecte des cotisations, affichage et diffusion des documents syndicaux, organisation des réunions). Le nombre de délégués syndicaux dépend du nombre de salariés dans l'entreprise et des résultats aux élections de CE.

Modalité de désignation : lettre recommandée avec AR, signée par le secrétaire du syndicat, avec copie à l'inspecteur du travail

BASF Elbeuf : 2 délégués syndicaux (par accord à formaliser avec la direction)

Les DS sont les interlocuteurs obligatoires pour plusieurs négociations :

- accords d'entreprise
- protocole préélectoral
- négociation annuelle sur les effectifs et les rémunérations

Les DS sont informés, une fois par an sur:

- bilan temps partiel et réduction du temps de travail
- situation comparée des hommes et des femmes
- plan de formation
- bilan social

Les moyens :

- Temps de délégation (Entreprise de plus de 500 salariés) : 20 heures de délégation par mois et par délégué plus 15 heures par an et par section syndicale (négociations) avec possibilité de mutualiser ces heures L. 412-20
- Les délégués peuvent se déplacer librement dans l'usine, durant leur temps de délégation et en dehors de leur temps de travail (L 412-17)
- Les crédits d'heures peuvent être dépassés en cas de raisons exceptionnelles

**Il y a présomption de bonne utilisation des heures de délégation. La hiérarchie ne peut s'y opposer ni demander des explications, (cela vaut pour tous les mandats)**

Local syndical : Mise à disposition d'un local syndical par organisation dans les entreprises de plus de 1000 salariés, d'un local commun dans les entreprises de plus de 200 salariés. (Art. L. 412-9)

BASF:

- un local par organisation
- un téléphone, un fax, un ordinateur relié au réseau intranet, une boîte postale, autorisation de communiquer avec les adhérents par le biais de la messagerie

## **Vie de la section syndicale**

Accord droit syndical à négocier

## **Les délégués du personnel (DP)**

Entreprises d'au moins 11 salariés

Elus tous les 2 ans.

Mission (art. L. 422-1):

- présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salariées, à l'application du Code du Travail et autres lois, règlements (protection sociale, hygiène, sécurité), convention, accords collectifs.
- saisir l'inspecteur du travail

Les salariés des entreprises extérieures peuvent transmettre leurs revendications individuelles ou collectives concernant les conditions d'exécution de leur travail au chef d'établissement par l'intermédiaire des DP de cet établissement

Les DP ont accès aux contrats conclu avec les entreprises de travail temporaire

Les DP peuvent transmettre au CE et au CHS-CT les suggestions et observations entrant dans leur champ de compétence.

#### Moyens :

20 heures par mois par délégué titulaire (15 heures prévues par le Code du Travail et 5 heures prévues par la CCNIC Article 6 Paragraphe 7 du fait de la proportion de salariés postés supérieure à 15%)

1 réunion par mois, payée comme temps de travail (récupération des heures si la réunion a lieu en dehors du temps de travail) et non décomptée sur le temps de délégation.

Les DP peuvent circuler librement dans l'entreprise et prendre tout contact utile à leur mission avec les salariés de l'entreprise à condition de ne pas apporter de gêne importante au travail. (art. L. 424-3)

#### Réunion mensuelle (Art. L. 424-4)

Les DP sont reçus au moins une fois par mois par l'employeur ou son représentant (DRH). Ils peuvent demander une réunion exceptionnelle en cas d'urgence.

Les délégués syndicaux sont convoqués. (Code du Travail : Les DP peuvent se faire assister d'un représentant « d'une organisation syndicale »)

Les questions sont posées par écrit deux jours ouvrables avant la réunion. (Art. L 424-5)

L'employeur doit répondre par écrit dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion.

En plus des réunions mensuelles, les DP peuvent demander à être reçus individuellement ou collectivement par catégorie, atelier, service suivant la nature des questions à poser.

## **Comité d'entreprise**

Livre IV – Titre 3

Obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés

#### La double mission des CE:

1. assurer l'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 (Art. L. 431-4)
2. La gestion des activités sociales (Toute activité exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel)

Secret professionnel pour les questions relatives aux procédés de fabrication. Obligation de discrétion à l'égard présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise (Art. L. 432-7). Les informations doivent réellement présenter un caractère de confidentialité ce qui est rare (Voir Cohen )

#### Composition :

- le chef d'entreprise, président du CE
- les représentants syndicaux (1 par OS, désigné par les organisations syndicales)
- les membres élus du CE, titulaires et suppléants élus pour deux ans

Le nombre d'élus est défini par le Code du travail en fonction de l'effectif (Art R. 233-1) et par la CCNIC (Article 8, plus favorable)

BASF Elbeuf : 3 élus titulaires dans le 1<sup>er</sup> collège (Ouvriers et employés), 3 élus titulaires dans le 2<sup>ème</sup> collège (Cadres et TAM)

Un secrétaire est élu parmi les membres titulaires du CE.

Rem : le chef d'établissement peut participer au vote

Réunion mensuelle, convoquée par le chef d'entreprise. L'ordre du jour est rédigé conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité. Questions déposées une semaine à l'avance.

Un procès-verbal de réunion est rédigé sous la responsabilité du Secrétaire du CE et doit être adopté par le CE

Une seconde réunion peut être convoquée à la demande de la majorité des membres du CE

L'employeur doit prendre le temps nécessaire pour répondre à toutes les questions

Subvention de fonctionnement : 0,2% de la masse salariale, devant être utilisée uniquement pour les fonctions économiques du CE et non pour les activités sociales

Moyens : crédit de 20 heures pour les membres titulaires et pour le représentant syndical (dans les entreprises de plus de 500 salariés pour ce dernier)

Temps passé en réunion non imputé sur ce crédit.

Liberté de déplacement dans l'entreprise

Informations à fournir au Comité (Art. L 432-4 et Art. L 432-4-1)

Après chaque élection du CE : documentation économique et financière (forme juridique de l'entreprise, perspectives économiques, position de l'entreprise dans le groupe, composition du capital )

Informations annuelles :

rapport annuel  
documents annexe 1

Informations trimestrielles (Art. L. 432-4-1)

Effectif, qualification, CDI, CDD, Interim, temps partiel, entreprises extérieures, motifs d'utilisation de ces 4 dernières catégories de personnel

Informations mensuelles (BASF Elbeuf)

- Productions
- Effectifs
- Accidents, qualité, environnement
- Stocks
- Effectifs par service et avenant
- Emploi des intérimaires
- Heures supplémentaires
- Heures entreprises extérieures

A imposer :

*Devis accordés, Masse salariale*

Consultation (Info/consult)

Economie, notamment L. 432-1 :

« Dans l'ordre économique, le CE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail, de formation professionnelle

... projet de compression des effectifs

... modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession,

... politique de recherche et de développement technologique (consultation annuelle)

La décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du CE (Art L 431-5)

Le CE doit auparavant être informé. Il ne peut être informé et consulté au cours de la même réunion.

Les informations doivent être précises : « pour lui permettre de **formuler un avis motivé**, le CE doit disposer d'**informations précises et écrites** transmises par le

chef d'entreprise , d'un **délai d'examen suffisant** et de la **réponse motivée** du chef d'entreprise à ses propres observations » Art. L. 431-5)

Lorsque le projet est de nature à affecter l'emploi d'une entreprise de sous-traitance, le CE ou les DP de cette entreprise doivent être informés (art. L432-1-2)

#### Organisation du travail (Art. L. 432-3)

Info/consult sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail : organisation du travail, technologie, conditions d'emploi, organisation du travail, qualifications,...

Il peut bénéficier du concours du CHS-CT et confier lui des études

#### Les consultations annuelles

- Temps de travail
- Egalité professionnelle hommes femmes
- Bilan social
- Evolution de l'emploi et des qualifications
- Formation professionnelle – Plan annuel de formation
- Recherche et développement technologique
- Rapport du médecin du travail

#### Liste des consultations ponctuelles

#### Recours à l'expertise

- expertise annuelle des comptes de la société (après adoption par le Conseil d'Administration (L. 434-6)
- examen des comptes prévisionnels (L. 434-2, L 434-6)
- assistance dans le cadre d'un plan économique et social (L. 434-6 et L. 321-3)
- introduction de nouvelles technologies (L 432-2, L 434-6)
- Droit d'alerte ( L. 432-5)

**Lorsque le comité a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications**

Le CE peut décider que certaines délibérations seront transmises au Directeur régional du travail et de l'emploi.

Le non-respect des prérogatives du CE peut constituer un **délit d'entrave**.

## **Le Comité d'Hygiène, Sécurité Conditions de Travail (CHS-CT)**

Obligatoire dans entreprises de plus de 50 salariés

Dans les entreprises de plus de 500 salariés, plusieurs CHS-CT peuvent être créés.

### Composition :

- Chef d'établissement, Président du CHS-CT
- Délégation du personnel (6 membres : 4 SUD et 2 CFDT)

### Avec voix consultative :

- médecin du travail et responsable sécurité
- assistante sociale, animateur sécurité et un représentant des cadres (usage Elbeuf)
- représentants syndicaux désignés par les syndicats (possibilité dans les entreprises de plus de 300 salariés)
- Inspecteur du Travail

Toute personne qualifiée à laquelle le CHS-CT peut faire appel

La délégation du personnel est désignée par un collège électoral réunissant les membres du Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel. Seuls les titulaires participent au vote ou en l'absence du titulaire, le suppléant.

Le nombre de membres est défini par R 236-1

A BASF Elbeuf, vu : le niveau de danger des procédés et l'accident mortel de 1991, il est convenu que la représentation du personnel est portée à 6 membres.

1 secrétaire est élu parmi les membres du CHS-CT

### Moyens

Heures de délégation : 10 heures par mois et par membre (Art. L 236-7)

A BASF Elbeuf, les heures sont mutualisées (150 heures par mois pour le CHS-CT).

Le temps passé aux réunions, aux enquêtes après un accident grave, des incidents répétés ayant révélé un risque (accident, maladie professionnelle) la recherche de mesures préventives vient en plus du crédit d'heures.

### Liberté de circulation

Formation (5 jours nouveaux élus et tous les 4 ans) – Payée par l'employeur (temps et coût de la formation)

### Rôle du CHS-CT défini par L. 236-2

- contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés (salariés, entreprises extérieures, travailleurs temporaires)
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail (notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité)
- analyse des risques professionnels et des conditions de travail
- inspections
- enquête sur accidents et maladies professionnelles, promotion de la prévention des risques professionnel et proposition d'actions de prévention (y compris en matière de harcèlement sexuel et moral)

### Le CHS-CT est consulté :

- le règlement intérieur, toute note de service ou autre document relatifs à l'hygiène et la sécurité
  - rapport annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail et sur le programme
  - toute décision modifiant les conditions d'hygiène, sécurité ou conditions de travail
- « Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions HSCT et notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail » L. 236-2, alinéa 7
- introduction de nouvelles technologies ayant un impact sur la sécurité et la santé au travail
  - mesures en faveur des accidentés du travail et personnes handicapées
  - protection de l'environnement dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations classées (liste des documents fixée par décret du 23 mars 1993 (R. 236-10-1))

### Réunions

Réunions trimestrielles obligatoires. Plus fréquemment dans les branches d'activité à haut risque. A Elbeuf : réunion mensuelle.

Réunion à la suite de tout accident grave ou à la demande de 2 de ses membres

Ordre du jour établi par le Président et le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion

### Recours à un expert :

- constatation d'un risque grave
- projet important modifiant les conditions H et S
- introduction de nouvelles technologies