

La représentation des personnels

La loi Censi a déjà fait couler beaucoup d'encre et tout laisse à penser que ce n'est pas fini. C'est particulièrement vrai pour le droit syndical. Je l'ai encore expérimenté pas plus tard que ce mardi, au cours d'un entretien avec un chef d'établissement qui refuse envers et contre tout de mettre à la disposition de la section SPELC de son établissement un simple tableau d'affichage: "Vous ne représentez rien pour moi, les enseignants sont maintenant de droit public."

C'est faux, bien entendu. Tout n'est pas encore réglé, mais la Cour de Cassation est on ne peut plus claire: malgré leur statut de droit public et l'absence de contrat de travail, "les maîtres contractuels sont intégrés de façon étroite et permanente à la collectivité de travail". À ce titre, ils peuvent être nommés délégués syndicaux, ils bénéficient, dans les conditions prévues par le Code du travail, des institutions représentatives du personnel. Il y a actuellement un relatif vide juridique: espérons que l'Enseignement catholique saura le combler par la négociation avant que la justice ne soit une fois de plus appelée à régler nos difficultés. Le SPELC est prêt à y contribuer activement.

Luc Viehé

La notion d'employeur

Dans les établissements d'enseignement privés, la situation est relativement originale. Il n'est pas toujours aisé de déterminer avec précision qui est l'employeur:

- le président de l'OGEC? C'est lui qui est garant de la gestion financière de l'établissement. C'est également lui qui est civilement ou pénalement responsable en cas d'irrégularité;
- le chef d'établissement? Il a très souvent mandat d'employeur. Il est responsable de l'organisation et du fonctionnement de l'établissement et à ce titre dispose de larges prérogatives financières dans le cadre du budget établi par le comité de gestion.

En fait, il est difficile, particulièrement en droit du travail, de dissocier les deux fonctions. Dans de nombreux cas, les contrats de travail portent leurs deux signatures et ils président conjointement le comité d'entreprise. Une bonne intelligence entre eux est déterminante pour le bon fonctionnement de l'établissement.

La section syndicale

Il s'agit du groupement, relativement informel, des adhérents à un même syndicat. Sa déclaration à l'employeur ne fait pas l'objet d'un formalisme particulier. En fait, son existence se constate par son activité et un courrier simple suffit pour informer l'employeur. Ce dernier, ou une autre organisation syndicale, dispose d'un délai de 15 jours pour contester l'existence d'une section devant le tribunal.

La section syndicale n'a pas de responsable à proprement parler, mais elle bénéficie d'un certain nombre de droits:

- Affichage à un endroit accessible à tous les salariés. La taille et l'emplacement du panneau se négocient avec l'employeur. Le contenu de l'affichage doit être en conformité avec les lois sur la presse. Nul autre que les membres de la section syndicale n'a le droit d'ajouter, d'enlever ou de modifier le contenu de l'affichage. Tout recours se fait devant le tribunal d'instance.
- Droit de réunion une fois par mois, en dehors des heures de travail des salariés, dans un local mis à disposition et équipé par l'employeur. Les membres de la section peuvent inviter librement une personnalité syndicale extérieure à cette réunion.
- Droit de collecter des cotisations. Les déplacements des membres de la section ne doivent pas perturber le fonctionnement de l'entreprise ou du service.

Note importante: il est fait interdiction aux employeurs de différencier les salariés en fonction de leur appartenance syndicale, que ce soit sur la carrière, le salaire ou tout autre avantage accordé collectivement. Tout acte de discrimination ou d'obstruction à l'activité

La fédération des SPELC met à la disposition de ses responsables plusieurs outils:

- un guide du droit syndical mis à jour chaque année;
- des diaporamas précis et complets sur la représentation des personnels et le droit syndical;
- un logiciel pour le dépouillement des élections professionnelles.

Contactez votre responsable SPELC, il vous conseillera au mieux.

Ont participé à la réalisation de ce dossier:

*Luc Viehé,
Isabelle Degueille
et Martine Aublanc.*

syndicale est punissable par 3 750 € d'amende éventuellement assortie d'un an d'emprisonnement. Ces peines sont doublées en cas de récidive. Tout salarié, tout enseignant d'un établissement peut adhérer librement au syndicat de son choix. Rien ni personne ne peut s'opposer à cette liberté inscrite dans la Constitution.

Le délégué syndical

Tout syndicat représentatif est en droit de désigner un délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Cette désignation est faite par courrier recommandé avec demande d'avis de réception et est effective dès réception de ce courrier.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical doit avoir 18 ans révolus, justifier d'un an de présence dans l'entreprise et ne pas avoir encouru de condamnation au titre des articles L.5 et L.6 du Code électoral (majeurs mis sous tutelle, interdiction de vote par un tribunal pénal). Seules la désignation d'un nouveau délégué par l'organisation syndicale ou la perte des conditions de désignation peuvent mettre fin au mandat.

Important : le délégué est nommé par le syndicat (pour le SPELC, cette nomination revient au président départemental ou par défaut au président régional). L'employeur ne peut en aucun cas s'y opposer. Le seul recours est d'ordre judiciaire, s'il estime que le délégué syndical ne remplit pas les conditions légales.

Ses missions

Les syndicats bénéficient du monopole de la négociation (classifications, salaires, protocoles préélectoraux...). Ces négociations sont en général menées, pour les salariés, par le délégué syndical.

Le délégué syndical :

- représente le syndicat auprès de l'employeur ;
- représente le syndicat auprès des salariés ;
- représente le syndicat au comité d'entreprise ;
- représente et anime la section syndicale ;
- présente les revendications des salariés ;
- est consulté par l'employeur sur la mise en place et les conditions du travail de nuit ;
- est informé sur les conventions et accords collectifs, le travail à temps partiel, l'égalité professionnelle, le plan de formation. Il reçoit communication du bilan social.

Les moyens d'action du délégué syndical :

- il bénéficie d'un crédit mensuel de 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés et de 15 heures jusqu'à 500 salariés ;
- il bénéficie du statut de salarié protégé, ce qui signifie essentiellement que son licenciement n'est possible qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail ;
- il circule librement dans l'entreprise, sous réserve de ne pas en gêner le fonctionnement.

La situation particulière des enseignants contractuels :

Dans l'avis n° 0070002P, la Cour de Cassation, interrogée

par un syndicat de chefs d'établissement, indique clairement : "Intégrés de façon étroite et permanente dans la collectivité de travail de leur établissement, les maîtres de l'enseignement privé, dont le statut est défini par les articles L.442-5 du Code de l'éducation et L.813-8 du Code rural dans leur rédaction issue de la loi n° 2005-5 du 5 janvier 2005, entrent dans le champ d'application des dispositions de l'article L.412-14 du Code du travail relatives à la désignation des délégués syndicaux."

Le SPELC est très attaché à cette notion de "collectivité de travail". D'ailleurs les statuts de l'Enseignement catholique évoquent sans ambiguïté la communauté éducative qui inclut tous les personnels d'un établissement, de droit public et de droit privé. Il nous appartient de faire vivre cette communauté au service des jeunes en rejetant toute tendance à la division, c'est aussi cela la doctrine sociale de l'Église !

Le délégué du personnel : une personne de proximité pour assurer l'interface avec l'employeur

Élu dans les établissements de 11 salariés et plus, le délégué du personnel exerce les attributions que le Code du travail lui confie spécifiquement, et dans certains cas, assume les missions normalement dévolues au comité d'entreprise (CE), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et au délégué syndical (DS).

Comme tout représentant du personnel, le délégué du personnel doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de son mandat et bénéficie d'une protection particulière contre les mesures de licenciement.

Quelles sont les missions du délégué du personnel ?

- Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...) Les salariés permanents mais aussi extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.
- Être consulté, en l'absence de comité d'entreprise, sur les licenciements économiques, la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés), la formation professionnelle. Il est également consulté sur la fixation des congés payés.

Le délégué du personnel peut aussi faire des suggestions sur l'organisation générale de l'établissement.

- Il peut être l'interlocuteur de l'inspecteur du travail qu'il peut saisir de tout problème d'application du droit du travail et l'accompagner, s'il le désire, lors de ses visites dans l'établissement.



Toute discrimination à l'égard d'un syndiqué est punissable.

- 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 (procédure d'alerte).

Dans quels cas les délégués du personnel assument-ils les missions des autres institutions représentatives du personnel ?

- Dans les établissements de moins de 50 salariés : un syndicat représentatif peut désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Le délégué du personnel ne dispose cependant pas d'un crédit d'heures supplémentaire.
- Dans les établissements de 50 salariés et plus : lorsque le comité d'entreprise n'a pas pu être mis en place (défaut de candidat par exemple), le délégué du personnel exerce l'ensemble des attributions économiques normalement dévolues au comité.

Le délégué du personnel participe par ailleurs à la gestion des œuvres sociales.

De la même façon, le délégué du personnel se voit attribuer les missions et les moyens du CHSCT lorsque celui-ci n'a pas pu être constitué.

Quels sont les moyens des délégués du personnel ?

- Des réunions avec l'employeur. Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'établissement.

Les délégués du personnel posent leurs questions par écrit 2 jours avant la réunion. L'employeur y répond lors de la réunion, puis par écrit dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine.

- Un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les établissements d'au moins 50 salariés, de 10 heures par mois dans les autres, pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement). Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail. Pour les enseignants contractuels, le paiement des heures de délégation pose le même problème qu'évoqué dans cette étude pour les délégués du personnel.

Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit.

En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

- Un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement.

- Un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur.
 - L'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim, les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires...
 - La liberté de déplacement :
 - dans l'établissement pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail.
- Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ;
- en dehors de l'établissement, durant les heures de délégation.

Les délégués du personnel n'ont pas à solliciter d'autorisation avant de quitter leur poste de travail. Toutefois, un délai de prévenance peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

Le comité d'entreprise

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur a l'obligation d'organiser la mise en place d'un comité d'entreprise (CE) composé de représentants élus du personnel et éventuellement de représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales. Ce comité assume des attributions économiques d'une part, sociales et culturelles d'autre part. Le chef d'entreprise (ou son représentant) assure les fonctions de président du CE.

Le seuil de 50 salariés doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Depuis la loi n° 2005-882 du 2 août 2005, la durée du mandat des représentants élus du personnel au comité d'entreprise est de 4 ans. Toutefois, par un accord de branche, un accord de groupe ou un accord d'entreprise, la durée de ce mandat peut être comprise entre 2 et 4 ans.

Le CE dispose de deux subventions distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute, y compris les salaires des enseignants versés par l'État ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles.

Aucun taux n'est imposé par le Code du travail. Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être inférieures au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise. Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l'employeur.

Ces deux budgets sont distincts. Par exemple, les sommes dévolues au titre du fonctionnement ne peuvent pas servir au financement des activités sociales et culturelles.



**La consultation :
une attribution
essentielle du CE.**

Les moyens destinés aux représentants du personnel au CE :

- un crédit d'heures et la liberté de déplacement

Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures d'une durée de 20 heures par mois, considérées comme temps de travail. Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires s'ajoute à ce crédit d'heures.

- un local aménagé

L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

Quelle est la protection des membres du comité d'entreprise en cas de licenciement ?

Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Comment le CE fonctionne-t-il, quelles sont ses attributions ?

La consultation est l'une des attributions essentielles du comité d'entreprise : il est obligatoirement 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 et de formation professionnelle des salariés.

Le Code du travail prévoit des consultations annuelles (aménagement du temps de travail, bilan social, congés payés,

égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche) ainsi que des consultations ponctuelles et spécifiques (règlement intérieur, introduction de nouvelles technologies, organisation de l'entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi...)

Les réunions

Des réunions régulières organisées tous les mois (dans les entreprises de 150 salariés et plus) ou tous les 2 mois (dans les entreprises de moins de 150 salariés). Si une délégation unique du personnel a été mise en place, les réunions ont lieu tous les mois.

Quelles sont les activités sociales et culturelles organisées par le CE ?

Financées sur un budget spécifique attribué par l'entreprise, les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise en faveur des salariés, des anciens salariés et de leur famille.

Il s'agit de prestations non obligatoires légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou

l'amélioration de leurs conditions de vie.

Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine ou d'une partie du coût du CESU "préfinancé" (ou "titre CESU").

La délégation unique du personnel

Dans les établissements de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider la mise en place d'une délégation unique pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel. Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise. Son crédit d'heures est porté de 15 à 20 heures.

Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

La constitution d'une DUP ne fait que permettre aux mêmes personnes, élues par un scrutin unique, de siéger aux deux institutions, les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Les ordres du jour, les convocations restent distincts.

En complément à ce dossier, vous trouverez sur notre site une étude sur les élections des représentants du personnel aux comités d'entreprise et des délégués du personnel.

Les élections aux conseils de prud'hommes

Comme tous les 5 ans, en décembre de cette année, les membres des conseils de prud'hommes vont être renouvelés. La question se pose de savoir qui, dans les établissements d'enseignement sous contrat, est électeur ou éligible.

La loi dite Censi du 5 janvier 2005 dispose que les maîtres contractuels (et eux seuls) n'ont pas de contrat de travail avec l'établissement; *de facto*, il nous apparaît qu'ils ne sont plus électeurs et donc plus éligibles aux conseils de prud'hommes. En effet, cette juridiction, dite d'exception, ne peut traiter que les litiges issus de l'exécution du contrat de travail.

Toutefois, toute personne exerçant dans un établissement d'enseignement privé dans une fonction rémunérée par ce dernier doit être inscrite sur les listes électorales, à savoir :

- tous les enseignants sous contrat simple ;
- tous les maîtres délégués ;
- les salariés de l'établissement ;
- les enseignants qui exercent des fonctions en sus de leur enseignement et pour lesquelles ils sont rémunérés par l'établissement.



Fondia

**Qui est électeur ?
Qui est éligible ?**