

LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

<http://prudhommesisere.free.fr/>

CHAPITRE 1 : GENERALITES.....	3
SECTION 11 : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL : GENERALITES	3
SECTION 12 : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE	3
CHAPITRE 2 : LE COMITE D'ENTREPRISE	4
SECTION 21 : LE ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE	4
<i>Articile - 211 : Attributions économiques</i>	<i>4</i>
<i>Articile - 212 : Conditions de travail.....</i>	<i>5</i>
<i>Articile - 213 : Formation.....</i>	<i>5</i>
<i>Articile - 214 : Attributions sociales.....</i>	<i>5</i>
SECTION 22 : PRINCIPES ET REGLE.....	5
<i>Articile - 221 : Durée du Mandat</i>	<i>5</i>
<i>Articile - 222 : Composition du comité d'entreprise :.....</i>	<i>6</i>
<i>Articile - 223 : Nombre d'heures de délégation :.....</i>	<i>6</i>
<i>Articile - 224 : Nombre de membres à élire :</i>	<i>6</i>
CHAPITRE 3 : LE DELEGUE DU PERSONNEL.....	7
SECTION 31 : ROLE DES DELEGUES DU PERSONNEL	7
<i>Articile - 311 : Mission de porte parole.....</i>	<i>7</i>
<i>Articile - 312 : L'inspection du travail.....</i>	<i>8</i>
<i>Articile - 313 : Attributions diverses.....</i>	<i>8</i>
<i>Articile - 314 : Liaison CE et CHSCT</i>	<i>9</i>
<i>Articile - 315 : Le fonctionnement de l'institution</i>	<i>10</i>
<i>Articile - 316 : Qui participe aux réunions?.....</i>	<i>11</i>
SECTION 32 : LES MOYENS.....	11
<i>Articile - 321 : L'accès à certaines sources d'information.....</i>	<i>11</i>
<i>Articile - 322 : Le crédit d'heures ou heures de délégation:.....</i>	<i>11</i>
<i>Articile - 323 : Liberté de déplacement (C. trav., art. L. 424-3).....</i>	<i>13</i>
<i>Articile - 324 : Mise à disposition d'un local (C. trav., art. L. 424-2, al.1).....</i>	<i>13</i>
<i>Articile - 325 : Information du personnel</i>	<i>13</i>
<i>Articile - 326 : La distribution de tracts</i>	<i>13</i>
<i>Articile - 327 : Le financement</i>	<i>14</i>
SECTION 33 : PRINCIPES ET REGLES	14
<i>Articile - 331 : Nombre d'heures de délégation :.....</i>	<i>14</i>
<i>Articile - 332 : Nombre de membres à élire :</i>	<i>14</i>
CHAPITRE 4 : LE CHSCT	15
SECTION 41 : MEDECINE DU TRAVAIL : ARTICLES L 241-1 ET SUIVANTS TOUT SALARIE DOIT POUVOIR BENEFICIER DE LA MEDECINE DU TRAVAIL. IL LUI EST POSSIBLE DE DEMANDER A TOUT MOMENT UNE VISITE PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL.	15
<i>Articile - 411 : La mission du médecin du travail.....</i>	<i>15</i>
<i>Articile - 412 : Les examens médicaux</i>	<i>15</i>
SECTION 42 : LE ROLE DE L'EMPLOYEUR DANS LA PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	16
<i>Articile - 421 : L'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur: article L 320-2 du Code du travail.....</i>	<i>16</i>
<i>Articile - 422 : L'indemnisation par l'employeur des accidents du travail ou de la maladie professionnelle : régime commun.....</i>	<i>17</i>
<i>Articile - 423 : L'indemnisation spécifique des maladies liées à l'amiante</i>	<i>17</i>
SECTION 43 : LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR	18
SECTION 44 : CONSCIENCE DU DANGER	18
SECTION 45 : CAUSE NECESSAIRE.....	19
<i>Articile - 451 : Ceci excluait les accidents du travail dont la cause ne pouvait être déterminée . La Cour de cassation est revenue sur ce principe dans son arrêt du 11/04/2002 (Bull V n° 127) :</i>	<i>19</i>
<i>Articile - 452 : De même en ce qui concerne les maladies professionnelles dans l'un des arrêts du 28 février 2002 ,</i>	<i>20</i>
SECTION 46 : INDEMNISATION	20
SECTION 47 : LE ROLE DU SALARIE DANS LA PREVENTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES	20
SECTION 48 : NATURE OBLIGATION DU SALARIE	21
SECTION 49 : SANCTIONS DU NON RESPECT	21
SECTION 410 : FAUTE DU SALARIE.....	23
SECTION 411 : PREVENTION DES ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES	23

<i>Article - 4111 : Travaux dangereux</i>	23
SECTION 412 : LES RESPONSABILITES COLLECTIVES EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL	25
<i>Article - 4121 : LES MISSIONS DU CHSCT</i>	25
<i>Article - 4122 : Un pouvoir d'études et de propositions</i>	28
<i>Article - 4123 : Un pouvoir d'inspections et d'enquêtes</i>	28
<i>Article - 4124 : Le droit d'alerte</i>	29
SECTION 413 : LES PRINCIPAUX MOYENS ACCORDES AUX MEMBRES DU CHSCT POUR EXERCER LEURS MISSIONS	29
<i>Article - 4131 : Le financement</i>	30
<i>Article - 4132 : Les heures de délégation</i>	30
<i>Article - 4133 : Les réunions</i>	30
<i>Article - 4134 : Les moyens d'informations</i>	30
<i>Article - 4135 : Le recours aux experts</i>	31
<i>Article - 4136 : Les moyens matériels</i>	32
<i>Article - 4137 : La liberté de déplacement dans l'entreprise</i>	32
<i>Article - 4138 : La personnalité civile</i>	32
CHAPITRE 5 : LE DELEGUE SYNDICAL	32
SECTION 51 : NOMBRE D'HEURES DE DELEGATION :	32
SECTION 52 : NOMBRE DE MEMBRES A ELIRE :	32
SECTION 53 : LES MISSIONS DES DELEGUES SYNDICAUX	33
<i>Article - 531 : Représentativité du syndicat</i>	33
<i>Article - 532 : La mission de représentation</i>	33
<i>Article - 533 : La consultation</i>	34
<i>Article - 534 : La négociation des conventions et accords d'entreprise</i>	35
SECTION 54 : LES PRINCIPAUX MOYENS ATTRIBUES AUX DELEGUES SYNDICAUX POUR EXERCER LEURS MISSIONS	36
<i>Article - 541 : Le crédit d'heures des délégués syndicaux</i>	36
<i>Article - 542 : Les réunions</i>	37
<i>Article - 543 : Les informations</i>	37
<i>Article - 544 : Les moyens matériels</i>	38
CHAPITRE 6 : PROTECTION DES MANDATS	41
SECTION 61 : LA PROTECTION DU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL	41
<i>Article - 611 : Delit d'entrave</i>	41
<i>Article - 612 : Nomenclature</i>	42
<i>Article - 613 : Illustrations</i>	42
<i>Article - 614 : Les peines</i>	43
SECTION 62 : LA PROTECTION DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL	43
<i>Article - 621 : Qui sont les salariés protégés ?</i>	43
<i>Article - 622 : Quelle est la durée de la protection ?</i>	43
<i>Article - 623 : En quoi sont-ils protégés ?</i>	44
SECTION 63 : LA PROCEDURE PREALABLE A OBTENTION DE L'AUTORISATION DE LICENCIER UN SALARIE PROTEGE	44
<i>Article - 631 : L'entretien préalable</i>	44
<i>Article - 632 : La consultation du comité d'entreprise</i>	45
<i>Article - 633 : L'enquête contradictoire</i>	45
SECTION 64 : CONTROLE MOTIVATION	46
<i>Article - 641 : Réalité du motif économique</i>	46
<i>Article - 642 : Effort réel de reclassement</i>	46
SECTION 65 : LE LICENCIEMENT POUR UN MOTIF TENANT A LA PERSONNE DU SALARIE	47
<i>Article - 651 : Sont des fautes justifiant le licenciement:</i>	47
<i>Article - 652 : Le licenciement pour perte de confiance</i>	48
<i>Article - 653 : Le licenciement pour insuffisance professionnelle</i>	48
<i>Article - 654 : Le licenciement pour maladie et inaptitude</i>	49
SECTION 66 : REFUS	50
<i>Article - 661 : Refus d'autorisation quand la mesure est en lien avec le mandat</i>	50
<i>Article - 662 : Refus d'autorisation pour un motif d'intérêt général</i>	50
<i>Article - 663 : recours contre une autorisation de licencier</i>	51

Chapitre 1 : Généralités

Section 11 : Les représentants du personnel : Généralités

Les représentants du personnel sont des salariés élus ou nommés dans l'entreprise.

Leur fonction est la représentation et la défense des intérêts individuels et collectifs des salariés.

Pour accomplir leur mission, ils disposent d'heures de délégation. Ces heures sont payées comme des heures de travail effectif et utilisées au gré des délégués. (article L424-1 du code du travail), sous condition de prévenance de l'employeur des jours ou heures d'absence.

Conditions pour être électeur : il faut avoir

- * 16 ans accomplis
- * travaillé depuis au moins 3 mois dans l'entreprise
- * ne pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote

Conditions pour être éligible : il faut avoir

- * 18 ans accomplis
- * travaillé dans l'entreprise au moins 1 an sans interruption
- * ne pas être conjoint, descendant, ascendant, frère, soeur ou alliés de même degré du chef d'entreprise
- * ne pas avoir encouru de condamnation privative du droit de vote ou avoir été déchu de fonctions syndicales

Section 12 : La représentativité Syndicale dans l'Entreprise

Art. L 133-2. La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants

- * les effectifs ;
- * l'indépendance;
- * les cotisations ;
- * l'expérience et l'ancienneté du syndicat;
- * l'attitude patriotique pendant l'occupation.

Par un arrêté du 31/3/66 ont été déclarées représentatives sur le plan national pour la discussion pour toutes les branches des conventions collectives susceptibles d'extension

- * CGT
- * CGT-FO,
- * CFDT,
- * CFTC
- * Et, en ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres : la CGC.

Il a été admis par ailleurs que, dans certaines branches, d'autres organisations pouvaient être admises à participer aux négociations, compte tenu de leur représentativité, au niveau de la branche, position confirmée par l'avis du Conseil d'État du 23 novembre 1978.

Un syndicat ne figurant pas parmi les organisations habilitées à discuter les conventions collectives susceptibles d'extension ne peut se prévaloir de la présomption de représentativité établie au niveau national et doit faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise pour les élections des représentants du personnel ([cass. soc. 4 mai 1994, RJS 6/94 n° 721](#)).

Critères. L'énumération des cinq critères de représentativité reste inchangée depuis la loi du 11 février 1950.

Ces critères ne sont pas cumulatifs ; « *le tribunal d'instance n'est pas tenu de rechercher tous les critères* » (cass. soc. 5 novembre 1986, BC V n° 512).

Le critère des effectifs est essentiel (cass. soc. 1972, BC V n° 245; 23 février 1973, BC V n° 107 ; 3 juin 1977, BC V ri° 372)

Cependant les tribunaux admettent que la faiblesse des effectifs peut être compensée par une activité et un dynamisme suffisants (cass. soc. 8 novembre 1988 BC V n° 576).

Si la représentativité d'un syndicat doit s'apprécier essentiellement par la comparaison de ses effectifs avec ceux de l'entreprise, il n'est pas interdit de s' informer sur les effectifs des autres syndicats dans l'entreprise pour des éléments d'appréciation (cass. soc. 18 mars 1975, BC V n° 154).

Les critères d'indépendance et de « cotisations d'un certain niveau » sont complémentaires ; l'existence d'un doute sur l'importance ou l'origine des ressources financières d'un syndicat suffit à interdire toute reconnaissance de représentativité (cass. soc 12 mai 1971, BC V n°350; 31 janvier 1973, BC V n° 50; 17 octobre 1990, BC V n° 485).

La critique systématique de l'usage du droit de grève ainsi que le comportement hostile d'un syndicat à l'encontre des autres syndicats font conclure à l'absence d'indépendance de ce syndicat (cass. soc. 23 février 1973, Berliet, BC V n° 107 23 mars 1977, BC V n° 220)

Un tribunal qui constate le montant dérisoire des cotisations, les pressions exercées par l'employeur sur le choix des candidats, la prise en charge des frais d'avocat de ce syndicat par la direction est fondé à en déduire l'absence d'indépendance de ce syndicat à l'égard de l'employeur (cass. soc. 10 octobre 1990, BC V n°235 ; RJS 1990 n° 503).

Le défaut d'ancienneté ne permet pas non plus, à lui seul, de conclure à la non-représentativité d'un syndicat (cass. soc. 5 novembre 1986, BC V n° 513) ;

De même, l'absence d'expérience ne permet pas à elle seule de conclure à la non-représentativité (cass. soc. 16 mai 1990, BC V n° 235 , RJS 1990 n° 503).

Les tribunaux recherchent aussi l'audience électorale et l'influence des syndicats (cass. soc. 28 février 1973, BC V n° 123 ; 7 janvier 1982, BC V n°6 13 Avril 1999 BC V n° 175 ; Dr. Soc. 1999, p. 643, obs. G. Borenfreund : faiblesse de absence d'influence dans l'établissement).

Si les critères mentionnés par l'article L. 133-2 ne sont pas cumulatifs, le juge ne peut, au seul vu de l'activité et de l'audience d'un syndicat. s'interdire d'examiner les autres critères de représentativité (cass soc 8 février 1994 RJS 3/94 n° 273) .

Les juges procèdent à un examen des critères en tenant compte éventuellement, dans leur appréciation, du taux de syndicalisation dans l'entreprise (cass. soc. 12 juillet 1994, Dr Soc. 1994, p. 812).

Charge de la preuve. Le défaut d'indépendance à l'égard de l'employeur doit être prouvé par celui qui l'allègue ; en revanche la charge de la preuve des autres conditions de la représentativité incombe au syndicat auquel elles sont contestées (cass. soc. 22 juillet 1981, BC V n° 748; 24 février 1993, RJS 4/93 n° 416).

Chapitre 2 : Le Comité d'Entreprise

Le comité d'entreprise a pour rôle d'assurer la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la marche générale de l'entreprise

Section 21 : .Le Rôle du Comité d'Entreprise

Article - 211 : Attributions économiques

Le Comité d'Entreprise assure une expression collective des salariés permettant une 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.

avant toute modification importante des structures de production et de l'organisation économique et juridique de l'entreprise (L.432. 1).

sur les mesures de nature à affecter le volume, la structure et conditions d'emploi du personnel (L.432. 1).

Article - 212 : Conditions de travail

le comité d'entreprise formule, à son initiative, et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (L.431 .4).

Il a un rôle d'étude de projet:

Le Comité d'Entreprise étudie les incidences sur les conditions de travail des décisions de l'employeur concernant l'organisation du travail, la technologie, les conditions d'emploi et d'organisation du temps de travail (L.432.3).

Il a un rôle consultatif:

Le Comité d'Entreprise est informé et consulté

Préalablement à tout projet d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel (L.432.2).

Il travaille en liaison avec le CHSCT

Les membres élus du CE participent avec les délégués du personnel à la désignation des représentants du personnel au CHSCT.

Le Comité d'Entreprise est compétent en matière de politique générale d'amélioration des conditions de travail. Son rôle est complémentaire de celui du CHSCT, spécialisé dans le domaine de l'étude et de l'analyse. Il peut d'ailleurs confier au CHSCT le soin de procéder à des études (L.432.3).

Le CHSCT se prononce sur toutes les questions de sa compétence dont il est saisi par le Comité d'Entreprise (L.236.2).

Le Comité d'Entreprise bénéficie des avis du CHSCT en ce qui concerne l'examen du bilan programme de prévention et d'action (L.236.4).

Article - 213 : Formation

Le CE donne son avis

Sur le plan de formation et les modalités d'organisation et de fonctionnement des formations données dans l'entreprise (L.432.3)

Article - 214 : Attributions sociales

Le Comité d'Entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leur famille (L.432.8).

Section 22 : Principes et règle

Article - 221 : Durée du Mandat

Le délégué élu pour un mandat de 2 ans est rééligible.

L'employeur d'une entreprise privée, et certains établissements publics à caractère industriel et commercial, doivent organiser l'élection des membres du comité d'entreprise, lorsque au cours des 12 derniers mois, l'effectif de 50 salariés a été atteint (article L431-1 du code du travail).

Si l'effectif est inférieur à 200 salariés, l'employeur peut opter pour la **DELEGATION UNIQUE**.

Dans les entreprises, dont l'effectif est de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider, suite à la consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel instituent la délégation unique au comité d'entreprise (article L431-1-1 du code du travail).

Cette possibilité de regroupement des institutions représentatives, est possible lors de la mise en place du comité d'entreprise ou lors de son renouvellement.

Dans ce cas, les délégués du personnel remplissent également les fonctions de représentants du personnel au sein du comité d'entreprise.

Nombre des délégués à élire :

Dans les entreprises de moins de 200 salariés où il est institué une délégation du personnel au comité d'entreprise le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit par **l'article R423-1-1 du code du travail**.

L'employeur devra accorder aux délégués du personnel et membre du comité d'entreprise une délégation de 20H par mois.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués	Nombre de délégués
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 149	6	6
150 à 174	7	7
175 à 199	8	8

Article - 222 : Composition du comité d'entreprise :

- * *une délégation de salariés élus*
- * *un ou plusieurs représentants syndicaux. Ils sont soit désignés par les organisations syndicales, soit dans les entreprises de moins de 300 salariés, automatiquement représentants syndicaux au comité d'entreprise*
- * *l'employeur lors des séances auxquelles il assiste et deux de ses collaborateurs au plus*

Article - 223 : Nombre d'heures de délégation :

20 heures par mois pour chacun des membres titulaires

Article - 224 : Nombre de membres à élire :

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5

400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1000 à 1999	8	8
2000 à 2999	9	9
3000 à 3999	10	10
4000 à 4999	11	11
5000 à 7499	12	12
7500 à 9999	13	13
A partir de 10000	15	15

Chapitre 3 : Le Délégué du Personnel

Le délégué du personnel est l'interlocuteur privilégié de l'employeur car :

- * *il présente les réclamations individuelles ou collectives du personnel concernant les salaires, la protection sociale, la sécurité*
- * *il peut saisir l'inspecteur du travail des plaintes et observations du personnel*
- * *il accompagne l'inspecteur du travail lors de la visite de l'entreprise*
- * *il communique au comité d'entreprise, s'il existe, les suggestions et observations du personnel à propos de la bonne marche de l'entreprise, les conditions de travail, l'emploi etc.*
- * *il communique au CHSCT toute suggestion relevant de sa compétence*

Section 31 : Rôle des délégués du personnel

Article - 311 : Mission de porte parole

Les attributions spécifiques de Porte parole des salariés

La mission principale des délégués du personnel est de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés de l'entreprise.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise (C. trav., art. L. 422-1, al. 1). Les revendications doivent être présentées par écrit à l'employeur deux jours au moins avant la date de la réunion mensuelle. En général, les revendications sont examinées lors de cette réunion mais rien n'interdit au délégué du personnel de solliciter un entretien avec l'employeur en dehors de cette réunion.

Les délégués du personnel interviennent donc sur des objets aussi divers que

- * *les salaires et accessoires du salaire (comme l'accès aux chèques vacances)*
- * *l'hygiène et la sécurité des travailleurs*
- * *la durée du travail*
- * *l'application des conventions et accords collectifs de travail*
- * *la protection sociale*
- * *les congés payés, etc.*

Exemple:

- * Ils peuvent présenter des réclamations visant à assurer l'application des règles légales telles que le SMIC, la périodicité du paiement des salariés. Mais, en revanche ils ne peuvent pas solliciter une augmentation générale des salaires. Cette demande en effet ne pourrait émaner que d'un délégué syndical.

Notez :

- * Même s'il existe dans l'entreprise des délégués du personnel le salarié conserve la faculté de présenter ses observations à l'employeur directement ou via son supérieur hiérarchique. **Le fait de passer par l'intermédiaire des délégués du personnel permet au salarié de faire ses réclamations dans l'anonymat et de rester à l'abri de toutes représailles éventuelles de la part de l'employeur.** (C. trav., art. L. 422-1).

Article - 312 : L'inspection du travail

Les délégués du personnel ont pour mission de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle, c'est-à-dire des plaintes relatives aux conditions de travail dans l'entreprise, à l'application de la réglementation relative aux salaire, aux congés payés, à la durée du travail, etc. (C. trav., art. L. 422-1, al. 1).

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations sur l'application des conventions et accords collectifs (étendus ou non étendus).

Lorsque l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise à la demande du délégué du personnel pour effectuer une visite, il est tenu d'avertir ce dernier qui peut alors, s'il le désire l'accompagner durant toute la durée de sa visite (C. trav., art. L. 422-1, al. 5). De même, lorsque l'inspecteur du travail se rend dans l'entreprise de sa propre initiative, il peut proposer (mais dans ce cas, ce n'est pas une obligation!) au délégué du personnel de l'accompagner.

A noter:

- * *Ici encore, les salariés peuvent saisir directement l'inspection du travail sans passer par l'intermédiaire des délégués du personnel.*

Article - 313 : Attributions diverses

Les congés payés

Si la période et l'ordre des départs en congé payés ne sont pas prévus par la convention ou un accord collectif de travail, les délégués du personnel sont consultés pour déterminer cette période et cet ordre des départs (C. trav., art. L. 223-7, al. 2 et 3).

Par ailleurs, l'avis conforme des délégués du personnel est requis en cas de fractionnement des congés payés dû à la fermeture de l'établissement (C. trav., art. L. 223-8, al. 5).

Le reclassement des accidentés du travail

L'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de proposer un nouveau poste à un salarié déclaré inapte à reprendre son emploi après un accident du travail (C. trav., art. L. 122-32-5).

La désignations des membres du CHSCT

Les délégués du personnel (comme les membres du comité d'entreprise) font partie du collège désignant les membres du CHSCT (C. trav., art. L. 236-5, al. 1).

Le repos compensateur

Les délégués du personnel doivent être consultés avant toute notification de l'employeur d'un report d'une demande de repos compensateur pour heures supplémentaires (C. trav., art. D. 212-7, al. 3).

Le chômage-intempéries

Dans le bâtiment et les travaux publics, l'employeur doit consulter les délégués du personnel avant de décider l'arrêt de travail. La déclaration de chômage-intempéries adressée à la caisse de congés payés doit être signée par l'employeur et les délégués du personnel.

Article - 314 : Liaison CE et CHSCT

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Les délégués communiquent au C.H.S.C.T. les suggestions du personnel sur les questions qui entrent dans leurs compétences.

Absence de CE

Quand il n'y a pas de comité d'entreprise les délégués du personnel font office de comité d'entreprise et ont de ce fait ce que l'on appelle des attributions supplétives

Lorsqu'il n'existe pas de comité dans une entreprise d'au moins 50 salariés ou par suite de carence (C. trav., art. L. 422-3 et art. L. 431-3)

Les délégués du personnel sont informés ou consultés aux lieux et places du comité d'entreprise 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 ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel. Ils donnent également leur avis sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise, acquisition ou cession de filiales...

Effectif étant inférieur à 50

Les délégués communiquent toutes suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils sont consultés en cas de licenciement économique ils sont consultés sur l'ordre des licenciements et sur tout projet visant au moins deux salariés. Ils sont consultés sur les mesures visant à la reprise d'activité des salariés handicapés et reçoivent tous les documents relatifs à la politique de formation dans l'entreprise ou l'établissement ce qui a une grande importance pour vérifier les efforts d'adaptation à l'évolution des emplois faits par l'employeur.

Lorsque le C.H.S.C.T. n'existe pas, les délégués du personnel exercent alors les missions qui lui étaient dévolues (C. trav., art. L. 422-5).

Dans les entreprises de 50 salariés au moins, ils disposent des moyens mis normalement à la disposition des membres du C.H.S.C.T.

Dans les petites unités de moins de 50 salariés, ils jouissent pour cette mission des moyens des délégués du personnel uniquement.

Rappel :

- * le CHSCT doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement et à l'analyse des conditions de travail et contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'établissement - depuis le 8 Novembre 2002 l'employeur doit établir un document unique répertoriant les risques dans l'entreprise et les moyens mis en oeuvre pour y palier. Les délégués du personnel doivent s'assurer de l'existence de ce document et du sérieux des informations qui y sont portées.

Le remplacement des délégués syndicaux

Dans les entreprises (et non dans les établissements!) de moins de 50 salariés, un délégué du personnel titulaire peut être désigné par une organisation syndicale représentative pour faire fonction de délégué syndical dans l'entreprise (C. trav., art. L. 412-11, al. 4). Le salarié est ainsi à la fois le délégué du personnel et le délégué syndical de l'entreprise.

Le délégué du personnel ainsi désigné peut exercer toutes les attributions du délégué syndical. Cependant, c'est sur son crédit d'heures de délégué du personnel qu'il remplit les deux missions.

A savoir: En cas de délégation unique du personnel, les missions des deux institutions, comité d'entreprise et délégués du personnel, demeurent inchangées. Ces missions sont donc exercées exclusivement par les membres de la délégation unique prenant soit la casquette des membres du comité d'entreprise, soit celle des délégués du personnel. La délégation unique peut même exercer les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en cas de carence de ce comité.

Article - 315 : Le fonctionnement de l'institution

Parce que dans l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent être amenés à présenter des réclamations et à prendre une position pas toujours conforme avec les intérêts de l'employeur, ils bénéficient d'un statut protecteur notamment contre le licenciement.

Réunions

La réunion mensuelle collective

L'employeur a l'obligation de recevoir les délégués du personnel collectivement au moins une fois par mois. A cette fin, l'employeur doit convoquer tous les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, en précisant le jour et l'heure de la réunion. Cette convocation doit être adressée quelques jours avant la réunion afin que les délégués puissent transmettre à l'employeur, au moins deux jours ouvrables avant d'être reçus, le "cahier des réclamations" (C. trav., art. L. 424-5).

A noter :

- * L'absence de la réunion n'est justifiée qu'en cas de force majeure ou si les délégués du personnel eux-mêmes refusent d'assister à la réunion (Cass. crim., 30.06.1987).
- * Pendant la réunion, les délégués du personnel présentent leurs observations et leurs réclamations. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (C. trav., art. L. 424-4, al. 3). L'employeur a l'obligation d'écouter les délégués du personnel. En revanche, il n'a pas l'obligation de répondre immédiatement à la question demandée. En effet, l'employeur a pour seule obligation de répondre par écrit aux demandes des délégués du personnel dans un délai de six jours ouvrables suivant la réunion. L'ensemble des réponses doit être retranscrit sur le registre des délégués du personnel.

A savoir :

- * Le registre des délégués du personnel contient l'ensemble des réclamations présentées par les délégués du personnel ainsi que les réponses apportées par l'employeur. **Ce registre doit être tenu à la disposition de tous les salariés, un jour ouvrable par quinzaine, en dehors de leur temps de travail.** Il doit également être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel eux-mêmes. Le défaut de tenue du registre spécial caractérise le délit d'entrave au fonctionnement régulier des délégués du personnel
- * **Aucun procès-verbal ne doit être rédigé à l'issue de la réunion.** Toutefois, si un compte rendu est rédigé, il constitue un engagement unilatéral de l'employeur qui lui est opposable.

Les autres réunions collectives

Les délégués du personnel peuvent également demander, en cas d'urgence, à être reçus collectivement par l'employeur (C. trav., art. L. 424-4, al. 1). Dans ce cas, le délai de deux jours ouvrables entre le dépôt de la réclamation et la tenue de la réunion n'a pas à être respecté.

De même, les délégués du personnel ont la possibilité d'organiser des réunions avec les salariés à condition de respecter les limites imposées en matière de liberté de circulation dans l'entreprise.

L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser une réunion exceptionnelle des délégués du personnel si les circonstances le justifient.

A savoir :

- * *Dans les sociétés anonymes, les délégués du personnel peuvent être reçus par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant afin de présenter les réclamations qui nécessitent une délibération de ce conseil (C. trav., art. L.424-4, al. 1).*

Les réunions individuelles

Les délégués du personnel peuvent demander à l'employeur d'être reçus soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, soit par service ou spécialité professionnelle pour toute question les concernant (C. trav., art. L. 424-4, al. 2).

Article - 316 : Qui participe aux réunions?

Il s'agit de :

- * l'employeur
- * les délégués titulaires
- * les délégués suppléants s'ils le souhaitent
- * éventuellement, des représentants syndicaux admis à "assister" les délégués. Dans les entreprises où les délégués du personnel sont peu expérimentés il est utile de demander à une ou des centrales syndicales de désigner un délégué syndical pour aider les délégués du personnel.

Notez-le :

- * les suppléants n'ont pas droit à la parole ni droit de vote.

Section 32 : Les Moyens

Pour exercer son mandat le délégué du personnel dispose de certains moyens.

Article - 321 : L'accès à certaines sources d'information

L'employeur doit mettre à la disposition des délégués du personnel :

- * la convention et les accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement;
- * les contrats de mise à disposition du personnel intérimaire;
- * les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôle mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité;
- * le registre du personnel.

Article - 322 : Le crédit d'heures ou heures de délégation:

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps libre nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le montant de ce crédit d'heures est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise en cause.

15 heures de délégation par mois ou de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés (article L424-1 du code du travail).

Un crédit supplémentaire peut être alloué en cas de circonstances exceptionnelles.

- * pour les délégués du personnel appelés à exercer les fonctions économiques du comité d'entreprise (20 heures par mois)
- * pour les délégués du personnel appelés à exercer les fonctions C.H.S.C.T. (2 à 20 heures par mois, suivant la taille de l'entreprise)

Il est utile de négocier en dehors des périodes de tensions un accroissement des moyens des délégués

Il a par exemple été jugé que la prolongation d'un conflit collectif ayant touché tous les ateliers de l'entreprise et ayant occasionné par la même une activité accrue aux représentants du personnel justifiait un dépassement des heures de délégation.

Notez :

- * *le délégué du personnel investi des fonctions de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés ne dispose pas pour ces fonctions de crédit supplémentaire particulier.*

Remarque :

- * *Une convention ou un accord collectif peut toujours augmenter le crédit d'heures légal .*

Attention:

- * **Le crédit d'heures n'est attribué qu'aux délégués titulaires.** Le suppléant n'en bénéficie que s'il agit en lieu et place d'un titulaire. (*par exemple, lorsque le suppléant remplace un titulaire en congé maladie, il bénéficie du crédit de ce titulaire*) ou s'il existe une disposition conventionnelle le prévoyant. Il s'agit d'un crédit individuel, mensuel et limité car seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier son dépassement.
- * Le décompte des heures se fait au cours de chaque mois. Il n'existe pas de possibilité de report d'un mois sur l'autre.
- * Par ailleurs, en cas d'absence(s) au cours d'un mois pour quelque motif que ce soit, il n'y a pas de proratisation du crédit.
- * **Le temps passé aux réunions avec l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures des délégués.**
- * S'il y a cumul des fonctions de délégué du personnel et de membre élu du comité d'entreprise ou de délégué syndical, il y a cumul des heures de délégation.
- * **Les délégués du personnel peuvent utiliser librement les heures de délégation.** Ce temps peut se situer pendant ou en dehors du temps de travail à condition toutefois que ce temps soit utilisé conformément à leur mission de délégué du personnel.

Attention :

- * Ce n'est pas à l'employeur qu'il revient d'apprécier la bonne ou mauvaise utilisation du temps de délégation. Il y a une présomption de bonne utilisation. Elle ne joue pas en revanche en cas de dépassement du crédit normal.
- * La loi a prévu que les heures de délégation doivent être payées à l'échéance normale.
- * Mais, l'employeur peut toujours a posteriori saisir le conseil de prud'hommes pour contester leur bonne utilisation.

Notez :

- * Pour informer et décompter les heures de délégation, les délégués du personnel utilisent fréquemment des bons de délégation qui sont valables s'ils ne sont pas déguisés en demande d'autorisation préalable.
- * Concrètement, le délégué du personnel doit préciser qu'il sera absent de telle heure à telle heure sur ses heures de délégation.
- * Enfin, signalons que le temps passé par les délégués du personnel à l'exercice de leurs fonctions est de plein droit considéré comme temps de travail.

Article - 323 : Liberté de déplacement (C. trav., art. L. 424-3)

Pour exercer son mandat, le délégué du personnel peut utiliser une partie de ses heures pour se déplacer hors de l'entreprise.

Il peut aussi se déplacer librement dans l'entreprise pendant ses heures de délégation et prendre tous contacts avec les salariés pendant leur travail à condition de ne pas apporter de gêne importante à "l'accomplissement du travail des salariés.

Exemples:

- * La visite par un délégué du personnel à l'inspecteur du travail pour l'informer des difficultés qu'il rencontre pour exercer son mandat fait partie de son activité.

Article - 324 : Mise à disposition d'un local (C. trav., art. L. 424-2, al.1)

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir en toute discrétion.

Ce local n'est pas à la disposition exclusive des délégués il peut également être utilisé par le comité d'entreprise ou par la direction, pour des réunions.

Article - 325 : Information du personnel

Les délégués du personnel peuvent faire afficher des renseignements destinés au personnel (C. trav., art. L. 424-2, al. 2) :

- * d'une part, sur les emplacements obligatoires réservés aux communications syndicales;
- * et d'autre part, aux portes d'entrée des lieux du travail.

A noter :

- * *Les panneaux destinés aux sections syndicales doivent être distincts de ceux réservés aux délégués du personnel (C. trav., art. L. 412-8).*
- * *Aucune indication n'est donnée sur le nombre de panneaux ou sur leur aspect. Ces modalités être négociées par accord entre l'employeur et les délégués du personnel.*
- * *Les communications affichées par les délégués du personnel doivent concerner les renseignements que ces derniers ont pour mission de porter à la connaissance des salariés. Il en est par exemple des comptes rendus des réunions avec l'employeur; des comptes rendus des démarches extérieures (par exemple avec l'inspecteur du travail) s'inscrivant dans le cadre des missions des délégués du personnel, des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité, des informations relatives au droit du travail, etc.*

Attention :

- * Ces communications ne doivent revêtir aucun caractère polémique de nature à troubler le bon fonctionnement de l'entreprise. Ainsi, les délégués du personnel ne peuvent pas utiliser leur droit d'affichage pour appeler les salariés à faire grève.
- * Les communications affichées par les délégués du personnel n'ont pas à être transmises à l'employeur. Toutefois, si l'employeur estime que le contenu d'une affiche est illicite, il doit dans un premier temps faire constater l'affichage litigieux par huissier, puis saisir le président du tribunal de grande instance, statuant en référé, pour faire ordonner le retrait de l'affichage.

Article - 326 : La distribution de tracts

La loi ne donne aucune indication en la matière mais la jurisprudence admet que les délégués du personnel distribuent aux salariés des tracts les informant des réponses données par l'employeur aux réclamations présentées.

De même, les délégués du personnel ont la possibilité de distribuer des documents destinés à recueillir les avis, les suggestions et les revendications des salariés sur un certains nombres de thèmes (retraite, emploi, travail des femmes, etc.).

En revanche, lorsque la distribution des tracts excède le cadre des missions des délégués du personnel, l'employeur est en droit de s'y opposer.

Article - 327 : Le financement

Les délégués du personnel ne bénéficient d'aucun financement particulier pour exercer leurs missions.

Toutefois, lorsque les délégués du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise, l'employeur est tenu de leur accorder une subvention de fonctionnement identique à celle normalement allouée au comité, soit 0,2% de la masse salariale brute.

Ce budget est alors géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel ([C. trav., art. L. 422-3, al. 6](#)).

Section 33 : Principes et Règles

L'employeur d'un établissement distinct de droit privé, et ceux de droit public ayant un caractère industriel et commercial, doit organiser l'élection des délégués du personnel, lorsque l'effectif de l'établissement au cours des 12 derniers mois, a été de 11 personnes.

Article - 331 : Nombre d'heures de délégation :

15 heures de délégation par mois ou de 10 heures dans les entreprises de moins de 50 salariés ([article L424-1 du code du travail](#)).

Article - 332 : Nombre de membres à élire :

Effectif de l'entreprise	nombre de délégués titulaires	nombre de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9
1000 et au delà	+ 1 par tranche de 250	+1 par tranche de 250

Chapitre 4 : Le CHSCT

On distingue les responsabilités individuelles des différents acteurs de la santé au travail et les responsabilités collectives : le CHSCT

Les responsabilités individuelles en matière de santé au travail

Section 41 : Médecine du travail : Articles L 241-1 et suivants

Tout salarié doit pouvoir bénéficier de la médecine du travail. Il lui est possible de demander à tout moment une visite par le médecin du travail.

Selon l'importance des entreprises , les services médicaux du travail peuvent être propres à une seule entreprise ou communs à plusieurs (art. L 241-3)

Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins dont le rôle exclusivement préventif est de veiller à la protection de la santé des salariés (art. L 241-2)

Article - 411 : La mission du médecin du travail

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur , des salariés , des représentants du personnel et des services sociaux en ce qui concerne notamment (art L 241-41 et suivants)

- * l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
- * l'hygiène générale de l'établissement;
- * l'adaptation des postes,
- * l'adaptation des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- * la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances,
- * la protection des salariés contre les risques d'accident du travail
- * la protection des salariés contre l'utilisation de produits dangereux

Article - 412 : Les examens médicaux

Le médecin du travail procède aux examens médicaux obligatoires notamment (art R 241-48) :

- * à la visite d'embauche où il s'assure de l'aptitude médicale du salarié pour le poste proposé,
- * à la visite périodique au moins tous les 24 mois (modification apportée par le décret 2004-760 du 28/07/2004 article 28) qui permet de s'assurer du maintien de l'aptitude
- * à la visite de reprise après une absence pour accident du travail de plus de 8 jours,
- * à la visite de reprise après une absence pour maternité
- * à la visite de reprise après une absence pour maladie de plus de 21 jours

Ces visites ont pour but de s'assurer de l'aptitude du salarié à reprendre son poste de travail.

Pour contrer l'allongement du délai entre deux visites médicales obligatoires passé d'un an à deux ans par le décret du 30/7/2004 , nous vous conseillons d'avoir recours à l'article R 241-49 qui prévoit

que tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande (art R 241-49), notamment si vous travaillez en milieu pollué.

En aucun cas vous ne pouvez être sanctionné pour avoir fait une telle demande . Sur ce point l'article 28 du décret du 30/7/2004 dernier alinéa est particulièrement clair : "Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. Cette dernière demande ne peut motiver une sanction."

" Le temps et les frais de transport des examens médicaux sont à la charge de l'employeur (art R 241-53)

Section 42 : Le rôle de l'employeur dans la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles

Article - 421 : L'obligation générale de sécurité à la charge de l'employeur: article L 320-2 du Code du travail

Cette obligation générale de sécurité mise à la charge de l'employeur repose sur l'article L 230-2 du code du travail

Le texte impose au chef d'entreprise notamment :

- * d'éviter les risques ,
- * d'évaluer les risques , qui ne peuvent être évités;
- * de combattre les risques à la source;
- * d'adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- * de tenir compte de l'état de l'évolution de la technique ;
- * de remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins;
- * de planifier la prévention en y intégrant , dans un ensemble cohérent , la technique , l'organisation du travail , les conditions de travail , les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants , notamment en ce qui concerne le harcèlement moral;
- * de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles .

Depuis l'ordonnance du 22 février 2001 , l'employeur doit également : évaluer les risques - prendre en considérations les capacités du salarié à qui il confie des tâches, à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé - consulter les travailleurs ou leurs représentants sur les projets d'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé.

Cette obligation générale de sécurité a été mise en place par étapes .

Le droit de la sécurité au travail a longtemps été envisagé essentiellement en termes de prescriptions réglementaires , Or comme l'écrivait Jean Paul Murcier in Dr. Soc 1988 p 612 "les réglementations même multipliées à l'infini ne pourront jamais tout prévoir"

D'où la nécessité d'aller au delà du prescrit et pour ce faire quoi de plus incitatif que de poser le risque d'une sanction en cas de non respect d'une obligation générale de sécurité . C'est la jurisprudence par la chambre criminelle de la Cour de cassation qui a posé le principe de la sanction du non respect de l'obligation générale de sécurité dans un **arrêt du 29 Octobre 1968 pourvoi 67-93661 Bull Crim n° 274 p 656 sur la base de l'article 319 de l'ancien code pénal réprimant les homicides par imprudence.**

De ce texte , la chambre criminelle a déduit qu'il pesait sur quiconque exposait autrui à un danger, une obligation générale de prudence et de diligence.

La réglementation européenne est venue confirmer ce principe en mettant à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité par la directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant "la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail" : l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (article 5)

L'article L 230-2 précité est la traduction dans la législation nationale de ce principe

Même en l'absence de faute pénale , l'inspecteur du travail peut désormais mettre en demeure le chef d'entreprise de respecter les dispositions de l'article L 230-2 . L'obligation de sécurité devient l'arme de la prévention du risque au travail.

Article - 422 : L'indemnisation par l'employeur des accidents du travail ou de la maladie professionnelle : régime commun

L'accident du travail comme la maladie professionnelle sont indemnisés dans le cadre d'un régime dérogatoire par rapport à l'indemnisation résultant de la responsabilité contractuelle ou délictuelle.

Ce régime repose sur une texte conçu comme une " transaction " impliquant des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié c' est le régime spécial de la loi de 1898.

Les concessions réciproques sont les suivantes :

- * l'accident du travail et la maladie professionnelle depuis 1919 sont présumés imputable au travail ce qui dispense le salarié d'apporter la preuve de la faute de l'employeur,
- * en contrepartie la réparation versée par la branche accident du travail , maladie professionnelle de la sécurité sociale mise en place depuis 1946 **n'indemnise pas l'entier préjudice** : cette indemnisation n'est que partielle **SAUF "faute inexcusable ou intentionnelle de l'employeur ; la réparation étant alors plus importante**

De même une immunité civile est accordée à l'employeur : celui-ci ne peut être assigné en responsabilité civile qu'elle soit délictuelle ou contractuelle et le droit commun de l'indemnisation de la responsabilité civile est écarté au profit au profit du régime dérogatoire de la loi de 1898

Article - 423 : L'indemnisation spécifique des maladies liées à l'amiante

Le régime dérogatoire de la loi de 1898 n'est pas satisfaisant sur plusieurs points :

- * il ne permet pas de responsabiliser tous les acteurs pour assurer une meilleure prévention : ainsi l'auteur du dommage devrait assumer toutes les conséquences de ses actes de la même façon que la faute éventuelle de la victime peut permettre à l'heure actuelle d'atténuer la responsabilité de l'auteur des faits préjudiciables.
- * il n'assure pas une juste indemnisation en application des principes généraux de la responsabilité civile qui visent à rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage et à placer la victime dans la situation où elle se serait trouvée si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu.
- * Il ne permet pas d'éviter la multiplication des contentieux car les victimes non remplies de leurs droits s'engagent dans des procédures longues ,
- * Il ne facilite pas l'action des victimes car il n'allège que partiellement le fardeau de la preuve .

La situation des accidentés du travail et victimes de maladies professionnelles est donc discriminatoire puisque la victime d'un risque professionnel est moins bien indemnisée que n'importe qu'elle autre victime d'un dommage civil

Doit-on considérer que les accidents du travail et les maladies professionnelles sont des risques acceptés par les salariés car inhérents à leur contrat de travail et qu'en conséquence ils doivent se contenter d'une réparation très partielle ? A notre avis ce n'est ni acceptable ni même tenable comme position .

C'est d'ailleurs ce qui a induit des régimes spéciaux d'indemnisation dans certains domaines :

- * pour les accidents de la route Loi "Badinter" du 5 juillet 1985 ,
- * pour les transfusions sanguines ,
- * pour les victimes d'infractions pénales ou d'actes de terrorisme et,
- * **en matière de droit à la santé au travail : l'indemnisation des maladies professionnelles liées à l'amiante**

Section 43 : La faute inexcusable de l'employeur

Les arrêts amiante complétés par des arrêts ultérieurs rénovent la définition de la faute inexcusable

La définition issue de l'arrêt "Dame veuve Villa" du 15/07/1941 donnait la définition suivante de la faute inexcusable : " la faute inexcusable doit s'entendre d'une faute

- * **d'une exceptionnelle gravité ,**
- * **dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire,**
- * **de la conscience du danger que devait en avoir son auteur ,**
- * **de l'absence de toute cause justificative**
- * **et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle"**

La rigueur de cette définition eut pour conséquence de restreindre considérablement les cas de reconnaissance de faute inexcusable ce qui généra l'évolution jurisprudentielle de Février 2002.

D'une part le critère d'exceptionnelle gravité est abandonné, d'autre part on passe de la cause déterminante à la cause nécessaire :

L'employeur commet une faute inexcusable "lorsqu'il avait ou aurait dû

- * **avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié , et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver" ,**
- * **"il est indifférent que la faute inexcusable de l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié, il suffit qu'elle ait été une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage" .**

Section 44 : Conscience du Danger

Il appartient à la victime de rapporter la preuve que l'employeur avait conscience du danger et qu'il n'a pas entrepris de l'en préserver.

Il n'y a donc aucun renversement de la charge de la preuve au profit du salarié même si le critère de "la conscience du danger qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur" a supplanté l'ancien critère de gravité exceptionnelle.

Le critère de la "conscience du danger "s'étudie "in abstracto" c'est à dire qu'on ne s'attache pas uniquement à savoir si concrètement l'employeur avait conscience du risque .

Par contre on examine si compte tenu de ses compétences , de ses connaissances , de son expérience , il devait en avoir conscience. **L'employeur doit avoir appliqué le principe de précaution.**

Cette exigence conduit la Cour de cassation à refuser la reconnaissance d'une faute inexcusable sur le fondement de l'absence de connaissance du danger (arrêt stampel c/scté usinor sacilor sollac bull v n° 81 voir p 22)

En l'espèce , l'entreprise n'utilisait pas l'amiante comme matière première , la victime ne participait pas à des travaux comportant l'usage direct de l'amiante et le port d'éléments de protection contre la chaleur ou l'implantation dans les locaux d'éléments d'isolation comportant de l'amiante ne faisait pas l'objet de dispositions restrictives pendant la période d'emploi de la victime (1950/1978).

Deux éléments permettent aux employeurs d'échapper à la faute inexcusable :

- * l'état des connaissances scientifiques au moment de l'exposition (avant 1977 , date de la parution du décret réglementant l'usage de l'amiante et des produits à base d'amiante) et
- * l'utilisation de l'amiante comme matière première.

Dans la pratique on peut penser que les entreprises qui n'utilisaient pas l'amiante comme matière première tout en étant informée des risques du produit devraient se voir appliquer la surindemnisation prévue en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Nous estimons que d'autres éléments de faits devraient être pris en compte comme les moyens de prévention, de recherche scientifique dont disposaient certaines grandes entreprises notamment quand elles disposaient d'un service de veille médicale .

L'absence de conscience du danger continue à justifier le rejet des demandes de victimes d'accident du travail .

Section 45 : Cause nécessaire

Sous l'empire de l'ancienne jurisprudence "Dame veuve Villa" relative à la faute d'une exceptionnelle gravité , la faute inexcusable de l'employeur devait en outre être "déterminante".

Article - 451 : Ceci excluait les accidents du travail dont la cause ne pouvait être déterminée . La Cour de cassation est revenue sur ce principe dans son arrêt du 11/04/2002 (Bull V n° 127) :

La Cour d'appel avait refusé la reconnaissance de la faute inexcusable au motif qu'on ne pouvait considérer que le défaut de protection était la cause déterminante de l'accident survenu à un salarié retrouvé mourant à son poste de travail , le crâne fracassé par le tour multibroches sur lequel il travaillait .

La Cour de cassation réforme cet arrêt de Cour d'appel au motif qu'en vertu "du contrat de travail qui le lie à son salarié , l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat , notamment en ce qui concerne les accidents du travail . Le manquement à cette obligation constitue une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver".

Dans un arrêt du 31/10/2002 , elle abandonne explicitement le concept de cause déterminante en décidant "qu'il est indifférent que la faute inexcusable de l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié , **il suffit qu'elle ait été une cause nécessaire** pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée , **alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage**".

Le critère de faute inexcusable de l'employeur nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée est maintenant bien établi

Article - 452 : De même en ce qui concerne les maladies professionnelles dans l'un des arrêts du 28 février 2002 ,

La Cour décide que "le fait que la maladie soit imputée aux divers employeurs chez lesquels le salarié a été exposé au risque n'interdit pas à celui-ci , pour demander une indemnisation complémentaire de démontrer que l'un d'eux a commis une faute inexcusable".

Section 46 : Indemnisation

La loi de 1898 sur les accidents du travail, enrichie par la loi du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles introduit une responsabilité sans faute de l'employeur. Celle-ci lui permet d'échapper au droit commun de la responsabilité "principe d'immunité" mais n'offre aux salariés qu'une réparation forfaitaire exclusivement axée sur l'indemnisation de l'incapacité de travail.

La mesure de l'incapacité permanente s'appuie sur un barème médical destiné à indemniser les préjudices physiques et économiques : aucun préjudice moral n'était susceptible d'être réparé au titre du barème de la Sécurité sociale.

La faute inexcusable génère une exception à ce régime : dans son rapport au gouvernement sur la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles , Roland Masse précisait qu'il fallait "favoriser la prévention , pénaliser le coupable et améliorer l'indemnisation"

A cette fin l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale dispose que "lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants-droit ont droit à une indemnisation complémentaire"

qui comprend :

- * une majoration de rente due en cas d'incapacité permanente (majoration plafonnée)
- * éventuellement une indemnité forfaitaire en capital en cas d'incapacité permanente totale
- * l'extension de la réparation au préjudice causé par les souffrances morales et physiques
- * à la réparation des préjudices esthétiques et d'agrément
- * à la réparation du préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle dans son entreprise ou ailleurs (**article L 452-3 du code de la sécurité sociale**)

En cas de désaccord sur l'existence d'une faute inexcusable ainsi que sur le montant de la majoration et des indemnités il appartient à la victime ou à la caisse de saisir la juridiction de la Sécurité sociale : **par plusieurs arrêts du 31 Mars 2003 la cour de cassation précise que la victime peut agir pour faute inexcusable uniquement contre l'employeur et que la caisse de sécurité sociale n'a de recours que contre l'employeur es qualités**

Par conséquent la faute inexcusable de l'employeur supprime les principes "d'immunité" et de forfaitisation de la réparation

Section 47 : Le rôle du salarié dans la prévention des accidents du travail et de maladies professionnelles

Différents textes traitent du rôle du salarié en matière de sécurité au travail :

La convention n° 155 de l'OIT

Concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail fait des salariés - et de leurs représentants- des acteurs des politiques nationales .

Ces politiques nationales de sécurité en entreprise doivent préciser les fonctions et responsabilités respectives en matière de sécurité, de santé des travailleurs et de milieu de travail, des pouvoirs publics, des employeurs, des travailleurs et autres personnes intéressées " en tenant compte du caractère complémentaire de ces responsabilités" : **article 6**

Au niveau des de l'entreprise, des dispositions doivent être prises assurant notamment:

- * la coopération des travailleurs à l'accomplissement des obligations de l'employeur,
- * la coopération des représentants des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène,
- * la formation appropriée des travailleurs et de leurs représentants

Si elle est active, la place du salarié est relative et intimement liée à la formation adéquate qui doit lui être dispensée .

Au plan européen, la directive du 12 juin 1989

Concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs précise qu'il "est indispensable que les travailleurs ou leurs représentants soient à même de contribuer, par une participation équilibrée, conformément aux législations ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises " et qu'il est également "nécessaire de développer l'information, le dialogue, et la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs" .

Notre législation nationale transpose le texte européen depuis le 31/12/1991 par l'article L 230-3 du code du travail .

Il résulte de la combinaison de ces textes que le salarié a bien une obligation de sécurité dans le cadre de ses activités professionnelles . Nous étudions ci-après sa nature

Section 48 : Nature obligation du salarié

L'obligation individuelle de sécurité du salarié résulte de son contrat de travail : soumis aux règles édictées par son employeur en matière de sécurité le salarié qui ne s'y conforme pas commet un acte d'insubordination qui peut lui être reproché et peut même aboutir à la rupture du contrat de travail.

Au delà des règles édictées l'obligation individuelle de sécurité du salarié est une obligation générale de moyens qui s'apprécie en fonction de sa capacité ou sa possibilité d'éviter ou de prévenir une situation dangereuse compte tenu de sa formation, de ses connaissances et des instructions données par le chef d'entreprise y compris celles contenues dans le règlement intérieur.

Le salarié peut donc s'exonérer de sa responsabilité s'il n'a commis d'une façon générale aucune imprudence dans le cadre de ses fonctions et compte tenu de ses aptitudes et s'il a appliqué les règles édictées par l'employeur .


Section 49 : sanctions du non respect

 **L'employeur n'est pas exonéré de son obligation générale de sécurité dans l'hypothèse où le salarié ne serait pas conformé à sa propre obligation de sécurité notamment vis à vis**

des tiers victimes.

C'est ce que précise l'article L 230-4 du code du travail : " les dispositions de l'article L 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissements"

L'obligation de l'employeur est en effet une obligation de résultat en particulier par application de l'article 1384 alinea 4 du code civil (l'employeur est responsable du fait de ses salariés)

 **Par contre le salarié peut être sanctionné sur le terrain disciplinaire notamment par un licenciement pour faute grave en cas de non respect des instructions de l'employeur :**

Alors que son employeur avait été condamné au niveau pénal pour la mort accidentelle de deux salariés d'une entreprise prestataire de services intervenant sur ses installations , le salarié n'a pu dégager sa responsabilité au motif que même en l'absence de délégation de pouvoir **il devait répondre des fautes commises dans l'exécution de son contrat de travail** : en l'espèce renseigner la société intervenante sur les particularités de l'installation et établir avec elle le plan de prévention des accidents de

Il apparaît néanmoins que l'appréciation du bien fondé de la sanction doivent s'apprécier

- * dans le contexte général de la relation de travail et
- * au regard des responsabilités de l'employeur .

Dans le cas de jurisprudence suivant : l'employeur avait l'obligation d'assurer la sécurité des trajets lieu de travail/domicile de ses salariés et donc une obligation de prévention des risques d'accidents. C'est donc à juste titre qu'il a sanctionné pour faute grave un salarié conduisant ses collègues de travail en état d'ébriété.

La Cour de Cassation a précisé à cette occasion qu'il fallait qu'en fonction de la nature du travail confié au salarié l'état d'ébriété soit de nature **à exposer les personnes ou les biens à un danger** ce qui était le cas en l'espèce

La prise en compte du contexte de la faute de prévention est à prendre en compte : n'a pas été jugé fondé le licenciement d'un salarié ayant 22 ans d'ancienneté qui s'était vu reproché de n'avoir pas porté son équipement de protection après un rappel à l'ordre adressé à l'ensemble du personnel mais qui s'était conformé aux instructions avant la réception de la convocation à l'entretien préalable

 **La diminution de la prime d'intéressement**

La Cour de cassation a estimé que les accords d'intéressement peuvent prendre en considération le critère tenant à l'amélioration de la sécurité de l'entreprise , les salariés ayant des obligations en la matière à plusieurs conditions:

- * *la diminution ou la suppression de la prime d'intéressement doit s'appliquer à l'ensemble des salariés de l'entreprise;*
- * *pas de sanction du salarié absent suite à un accident du travail*

La Cour d'ajouter qu'un accord de ce type ne fait pas obstacle au principe de la responsabilité "tant civile que pénale " de l'employeur

Cet arrêt n'est-il pas porteur d'une déresponsabilisation des chefs d'entreprise en matière de sécurité au travail dans la mesure où l'on accepte la compensation de l'augmentation des cotisations d'accidents du travail par la diminution de la prime d'intéressement et ce même si les salariés n'ont aucune responsabilité dans l'accident du travail survenu ?

Dans cette compensation comptable il n'entre en effet nullement en ligne de compte la formation à la sécurité et les instructions données par l'employeur en matière de prévention des accidents du travail.

Section 410 : faute du salarié

La Cour de Cassation avait l'usage de sanctionner sévèrement la victime lorsque sa faute avait concouru à la réalisation du dommage. Ainsi, lorsque l'employeur avait commis une faute inexcusable, l'imprudence de la victime justifiait une limitation de la majoration de rente ainsi qu'une réduction des indemnités allouées aux ayants droit de la victime ([cass soc. 11/03/1993 Bull V n° 85](#))

Mieux encore, une faute de la victime concourant à la faute inexcusable de l'employeur réduisait non seulement la majoration de rente mais aussi l'indemnité forfaitaire allouée en cas d'incapacité permanente à 100%

Or faire peser de la sorte la faute de la victime dans le régime d'indemnisation comportait le risque de restreindre les effets de la faute inexcusable de l'employeur

Le 19 Décembre 2002 l'arrêt Hervé ([juris data 2002-017068](#)) établit que :

- × **la majoration de rente prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur, au sens de l'article L 452-1 du code de la sécurité sociale ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute**
- × **mais seulement lorsque le salarié victime a lui-même commis une faute inexcusable au sens de l'article L 453-1 du Code de la sécurité sociale "**

Cet arrêt a été confirmé dans d'autres espèces

A ce jour donc, sauf faute inexcusable du salarié, l'indemnisation du salarié ne peut être réduite

Section 411 : Prévention des accidents et maladies professionnelles

Article - 4111 : Travaux dangereux

Les conditions de travail ne cessent de se dégrader comme le souligne [LIBERATION](#)

Suivant la gravité de votre situation vous allez pouvoir utiliser une graduation de moyens pour obtenir d'être soustrait à une situation de travail dangereuse :

Arrêt immédiat du travail

L'arrêt immédiat du travail, dit "droit de retrait" est régi par l'article L231-8 du code du travail. comporte "une obligation d'alerte" de l'employeur alinea 1 et une interdiction faite à l'employeur d'ordonner la reprise de l'activité dans une situation où persiste un danger grave et imminent.

Par la notion de danger grave et imminent selon le Ministre chargé du travail a entendu viser "les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché", ce qui exclut les simples aménagements de postes demandés par le médecin du travail par exemple sauf avis contraire dudit médecin.

Vous ne pouvez être sanctionné, ni avoir une retenue de salaire pour avoir exercé votre droit de retrait : [article L231-8-1 du code du travail](#)

Jurisprudence : [Danger - droit de retrait](#) Le droit de retrait est absolu et ne peut entraîner un licenciement si les faits établissent qu'il y avait danger

Par contre vous devez mettre vos installations en sécurité par rapport à autrui car aux termes de l'article L231-8-2 le droit de retrait "ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent"

Ainsi un salarié ayant abandonné son poste sans prendre les plus élémentaires précautions de sécurité peut être licencié et le licenciement sera jugé fondé (cass soc 17/10/1989 JS UIMM 1989 P 460)

Vous devez bien entendu avertir votre employeur ou son représentant , mais dans l'urgence un écrit n'est pas nécessaire .

Votre employeur doit immédiatement prendre les mesures nécessaires : [article L231-10 du code du travail](#)

Vous allez dans le même temps avertir le Comité d'Hygiène et de Sécurité de votre entreprise s'il y en a un.

L'intervention du comité d'hygiène et de sécurité en la matière est régie [par l'article L231-9 du code du travail](#).

Si vous souhaitez de plus amples informations sur le rôle du CHSCT , nous vous proposons une étude sur le CHSCT en format word à télécharger faite par un organisme de formation de Marseille qui nous a parue intéressante proposons une étude sur le CHSCT en format word à télécharger faite par un organisme de formation de Marseille qui nous a parue intéressante

Vous pouvez aussi avertir les délégués du personnel s'il y en a.

Avertir [l'inspection du travail](#) qui peut intervenir dans le [cadre de l'article L231-12 du code du travail](#) notamment pour les dangers dans le bâtiment et le médecin du travail dont les coordonnées doivent figurer à l'affichage dans votre entreprise

Rappelons également le rôle préventif de l'employeur qui depuis le 8 Novembre 2002 ([décret n° 2001-1016 du 5/11/2001](#)) est passible d'une amende de 1.500 euros et 3.000 euros en cas de récidive s'il a omis de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de **l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs**.

Il doit être fait un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Une mise à jour doit être effectuée au moins une fois par an, et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. Ce document est tenu à la disposition :

- * des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé
- * du médecin du travail
- * et sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article L231-2-4° du code du travail.

Si vos conditions de travail sont dégradées et peuvent altérer à terme votre santé , soit cette situation est personnelle , soit elle est collective

- * **Si elle est personnelle** , votre interlocuteur est le **médecin du travail** qui peut demander un aménagement de votre poste de travail.
- * **Si elle est collective** : par exemple systèmes de sécurité fréquemment déficients dans l'entreprise ,

Vous avez plusieurs moyens d'intervenir.

- ✘ **Faire un signalement écrit aux instances représentatives du personnel si elles existent et notamment au CHSCT (comité d'hygiène et de sécurité)**
- ✘ **Avertir l'inspection du travail par courrier de la situation et des risques encourus par le personnel**
- ✘ **Avertir le médecin du travail par courrier de la situation et des risques encourus par le personnel**
NB : à l'affichage dans l'entreprise vous devez avoir les coordonnées de ces deux instances , sinon le "botin"
- ✘ **Si vraiment rien ne bouge et qu'il y a un risque certain , vous pouvez porter plainte pour mise en danger de la vie d'autrui.**
- ✘ **Rappelons également le rôle préventif de l'employeur qui depuis le 8 Novembre 2002 (décret n° 2001-1016 du 5/11/2001) est passible d'une amende de 1.500 euros et 3.000 euros en cas de récidive s'il a omis de transcrire et mettre à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs dans son entreprise .**

le CHSCT quand il existe doit participer avec l'employeur activement à la rédaction de ce document unique d'évaluation des risques . Nous mettons à votre disposition la circulaire du 18/4/2002 relative à la rédaction de ce document qui comprend les éléments suivants:

- * un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.
- * Une mise à jour doit être effectuée au moins une fois par an, et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Ce document est tenu à la disposition :

- * des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé
- * du médecin du travail
- * et sur leur demande, à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail ou des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et des organismes mentionnés à l'article **L231-2-4°** du code du travail.

Section 412 : Les responsabilités collectives en matière de santé au travail

Article - 4121 : LES MISSIONS DU CHSCT

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est un organisme technique devant être mis en place dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Ce comité a été créé pour permettre d'associer le personnel au maintien et à l'aménagement des conditions d'hygiène et de sécurité au sein de l'entreprise. Ce

dossier retrace les principales missions du CSHCT ainsi que les principaux moyens dont disposent ses membres pour exercer leurs missions ...

NB :

Les membres du comité d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT) bénéficieront d'une majoration de 50% de leur temps de délégation pour exercer leur fonction dans les sites "Seveso seuil haut" et les installations de stockage souterrain. Dans les sites Seveso, plus la gravité des risques sera importante, plus le nombre de membres de CHSCT pourra être augmenté par voie d'accord collectif.

Les consultations

✘ La consultation par l'employeur

L'obligation pour l'employeur de consulter le CHSCT est une obligation générale qui concerne tous les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 236-3, al. 1).

✚ Les modalités de la consultation

Avant toute consultation, l'employeur doit communiquer au CHSCT tous les documents leur permettant de prendre une décision en toute connaissance de cause. Par ailleurs, le CHSCT doit bénéficier d'un temps de réflexion raisonnable avant de rendre son avis. Ce délai court à compter de l'information transmise par l'employeur. En aucun cas l'employeur ne peut appliquer sa décision ou mettre en oeuvre son projet avant d'avoir procédé à cette consultation.

A savoir:

- ✘ *La consultation du CHSCT doit intervenir préalablement à celle du comité d'entreprise lorsque ce dernier doit également être consulté. En effet, l'avis du CHSCT doit être transmis au comité d'entreprise.*

✚ Les domaines de la consultation

Le CHSCT doit être consulté sur un certain nombre de domaines :

- ✘ le règlement intérieur (**C. trav., art. L. 122-36**);
- ✘ le bilan annuel de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise (**C. trav., art. L. 236-4**);
- ✘ le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**C. trav., art. L. 236-4**). Ce programme, établi par l'employeur qui a un rôle préventif (**décret n° 2001-1016 du 5/11/2001**), fixe, à partir des analyses faites par le CHSCT et des informations du bilan social, les mesures devant être prises dans l'année à venir. Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité pour la réalisation de ces mesures. Il peut également proposer l'adoption de mesures supplémentaires. Lorsque certaines de ces mesures ne sont pas exécutées, l'employeur doit indiquer au CHSCT les raisons de leur inexécution dans un document annexé au rapport annuel.
Le CHSCT doit participer activement à la rédaction du document unique **d'évaluation des risques**. Nous mettons à votre disposition la **circulaire du 18/4/2002 relative à la rédaction de ce document**
- ✘ Les aménagements importants modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. En effet, le CHSCT doit être consulté avant tout aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et notamment, avant toute transformation importante de poste de travail impliquant la modification de l'outillage, un changement de produit ou de l'organisation, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liés ou non à la rémunération du travail (**C. trav., art. L. 236-2**).

A noter : Est considéré comme un "aménagement important", tout projet susceptible de transformer les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Par exemple, l'éclairage, la température des locaux, etc.

- * la formation en matière d'hygiène et de sécurité. Cette consultation porte sur les conditions générales d'organisation et notamment, sur les programmes et les modalités d'exécution des actions de formation à la sécurité (C. trav., art. L. 231-3-1, al. 2 et art. L. 231-3-1, al. 5).
- * l'emploi des accidentés du travail et des handicapés, c'est-à-dire les mesures permettant de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés (C. trav., art. L. 236-2, al. 10).
- * la protection de l'environnement lorsque l'établissement comporte une ou plusieurs installations soumises à autorisation et figurant sur la liste des installations classées pour la protection de l'environnement (C. trav., art. L. 236-2, al. 8).
- * l'aménagement des espaces fumeurs (C. santé publique, art. R. 355-28-4 et art. R. 355-28-5).
- * le plan d'activité du médecin du travail concernant les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan, établi chaque année par le médecin du travail, mentionne les études à entreprendre, le nombre et la fréquence de ses visites sur les lieux de travail (C. trav., art. R. 241-41-1).

Par ailleurs, le CHSCT doit être consulté sur :

- * les mesures à prendre pour assurer l'entretien et le nettoyage des locaux (C. trav., art. R. 232-1-14);
- * la mise à la disposition pour les salariés d'un local de restauration lorsque l'effectif impose une telle installation (C. trav., art. R. 232-10-1);
- * les dispositions permettant à l'employeur d'assurer la protection des salariés contre le froid et les intempéries (C. trav., art. R. 232-9);
- * l'élaboration de la liste des postes de travail nécessitant la fourniture d'une boisson non alcoolisée (C. trav., art. R. 232-3-1);
- * les consignes d'utilisation des moyens mis en oeuvre pour assurer une ventilation suffisante (C. trav., art. R. 232-5-9);
- * le document établi par l'employeur concernant le mesurage de l'exposition au bruit pendant le travail (C. trav., art. R. 232-8-1);
- * les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle doivent être mis à disposition et utilisés, notamment celle concernant la durée du port (C. trav., art. R. 233-42-1).

Important: Cette liste n'est pas limitative

✘ **La consultation par les représentants du personnel**

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel peuvent également saisir le CHSCT sur toute question de sa compétence (C. trav., art. L. 236-2, al. 11). Il en est notamment ainsi pour tous problèmes d'organisation du travail, de technologie, de conditions d'emploi, d'organisation du temps de travail, de qualification et de mode de rémunération.

Important: Dès lors qu'il est saisi par une autre institution représentative du personnel, le CHSCT a l'obligation de rendre un avis. A défaut, il commet le délit d'entrave au fonctionnement de l'institution l'ayant saisi (comité d'entreprise ou délégués du personnel) !

✘ **La consultation par le juge**

Le juge peut ordonner à l'entreprise de prendre toutes les mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité si un accident est survenu ou si des manquements graves et répétés aux règles d'hygiène et de sécurité ont été relevés. Un plan de réalisation de ces mesures doit alors être mis en place et être soumis pour avis au CHSCT (ou à défaut, aux délégués du personnel) (C. trav., art. L. 263-3-1).

Article - 4122 : Un pouvoir d'études et de propositions

✘ Un pouvoir d'études

✚ L'analyse des risques professionnels

Le CHSCT est chargé de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail (**C. trav., art. L. 236-2, al. 2**). Il doit également procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels les femmes enceintes peuvent être exposées.

Ces analyses sont menées soit collectivement, soit par un ou plusieurs membres du CHSCT (**C. trav., art. L. 236-2**).

L'employeur doit vérifier que toutes les informations dont le CHSCT est destinataire ont effectivement été transmises et que toutes les consultations ont été régulièrement effectuées. Toutefois, le CHSCT peut également rechercher lui-même d'autres informations et notamment, les observations de l'inspecteur du travail, le rapport annuel établi par l'employeur, etc.

Remarque: Cette mission est très importante car c'est à partir de cette analyse du CHSCT que l'employeur va établir son programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**C. trav., art. L. 236-4**).

✚ Les études demandées par le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur des matières de sa compétence (**C. trav., art. L. 432-3, al. 3**).

✚ Les études de sa propre initiative

Le CHSCT peut décider lui-même de procéder à une étude portant sur un sujet de sa compétence. La décision de mener une étude doit être prise lors d'une réunion du CHSCT par une délibération à la majorité des membres présents.

✘ Un pouvoir de propositions

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut ainsi proposer des actions de prévention : campagne générale de promotion et de prévention, action de prévention sur une machine particulière, etc. Le CHSCT a également pour mission de proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et moral (**C. trav., art. L. 236-2, al. 6**).

Lorsque l'employeur refuse de mettre en œuvre les actions de prévention proposées par le CHSCT, il doit motiver sa décision (**C. trav., art. L. 236-2, al. 4**). En l'absence de motivation, l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave au fonctionnement du CHSCT.

Article - 4123 : Un pouvoir d'inspections et d'enquêtes

✚ Les inspections

Le CHSCT a l'obligation de procéder à des inspections. La fréquence de ces inspections doit être au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité (**C. trav., art. L. 236-2**), soit au moins une inspection par trimestre. L'inspection doit intervenir avant la réunion (le jour même ou quelques jours avant).

Ces inspections doivent permettre au CHSCT de s'assurer que les prescriptions législatives, les prescriptions réglementaires et les consignes d'hygiène et de sécurité sont bien appliquées. Par ailleurs, elles doivent permettre de s'assurer du bon entretien et du bon usage de l'ensemble des dispositifs de protection.

L'inspection peut être collégiale ou individuelle. Le CHSCT fixe, par un vote à la majorité des membres présents, les missions confiées à ses membres pour l'accomplissement de l'inspection (**C. trav., art. L. 236-2**).

Lors d'une inspection, les membres du CHSCT peuvent prendre contact avec les salariés pour relever ensemble des anomalies observées. L'ensemble des observations formulées doivent faire l'objet d'un compte rendu devant figurer sur le procès verbal de la réunion suivante.

Les enquêtes

Le CHSCT a pour mission de procéder à des enquêtes en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ou en cas d'incidents répétés ayant révélé un risque grave. L'enquête a pour objet de répertorier les causes de l'accident, la maladie, etc. par la méthode de l'arbre des causes.

La décision de déclencher une enquête appartient au CHSCT à la majorité de ses membres.

Les enquêtes effectuées par le CHSCT sont réalisées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement (ou son représentant) et un représentant du personnel au CHSCT (**C. trav., art. L. 236-2, al. 3**). Cette délégation de deux personnes est la composition minimale. Il est donc possible de faire appel à d'autres personnes compétentes : l'ingénieur sécurité, le médecin du travail, membre du comité d'entreprise, etc.

Le CHSCT doit établir un rapport d'enquête devant être transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours.

Article - 4124 : Le droit d'alerte

Le CHSCT peut être à l'origine d'une procédure d'alerte. En effet, si un membre du CHSCT constate (lui-même ou par l'intermédiaire d'un salarié) l'existence d'un danger grave et imminent, il doit en aviser immédiatement l'employeur. Un seul membre du CHSCT suffit à déclencher la procédure d'alerte. L'employeur doit alors immédiatement procéder à une enquête avec le membre du CHSCT ayant signalé le danger.

L'avis émis par le membre du CHSCT doit être consigné par l'employeur sur un registre spécial. Ce registre comporte ainsi le signalement du danger daté et signé mais aussi l'indication du ou des postes concernés, la nature du danger, sa cause et les noms des salariés exposés (**C. trav., art. L. 231-9**).

En cas de désaccord sur la réalité du danger ou la manière de le faire cesser, une réunion d'urgence doit être organisée au plus tard dans les vingt-quatre heures. L'employeur doit informer en urgence l'inspecteur du travail et l'agent de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie de la tenue de cette réunion afin que ces derniers puissent y assister. Cette réunion va permettre un examen collégial de la situation et aboutir à une délibération sur les mesures à adopter. Si la majorité des représentants du personnel approuve les mesures envisagées, la procédure d'alerte s'arrête. En revanche, si les mesures ne sont pas approuvées à la majorité, l'inspecteur du travail doit obligatoirement être appelé.

Ce dernier peut alors:

- * soit intervenir de manière amiable;
- * soit saisir le directeur départemental du travail et de l'emploi pour une mise en demeure de l'employeur;
- * soit saisir le juge des référés.

En raison du danger grave et imminent, l'inspecteur du travail peut également décider de dresser un procès verbal sans mise en demeure (**C. trav., art. L. 231-4, al. 2 et art. L. 231-4, al. 3**).

Section 413 : Les principaux moyens accordés aux membres du CHSCT pour exercer leurs missions

Pour exercer leurs missions, les membres du CHSCT bénéficient d'un certain nombre de moyens matériels, financiers, etc.

Article - 4131 : Le financement

Le CHSCT ne dispose pas de budget de fonctionnement comme le comité d'entreprise. Toutefois, en pratique, pour exercer ses missions, ce comité a besoin de certains moyens : moyens techniques nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions, véhicule, frais de déplacement, frais d'expertise, etc. L'ensemble de ces moyens sont légalement prévus et les dépenses engagés pour les mettre en œuvre sont à la charge de l'employeur.

Article - 4132 : Les heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation attribué à chaque membre du CHSCT varie selon la taille de l'entreprise.

(C. trav., art. L. 236-7)

Taille de l'établissement	Crédit d'heures
50 à 99 salariés	2 heures / mois
100 à 299 salariés	5 heures / mois
300 à 499 salariés	10 heures / mois
500 à 1499 salariés	15 heures / mois
Plus de 1500 salariés	20 heures / mois

A noter : Le temps passé aux réunions ou aux enquêtes menées après un accident du travail grave n'est pas déduit du crédit d'heures attribués aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les circonstances exceptionnelles constituent une activité inhabituelle, nécessitant de la part des représentants concernés, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs démarches coutumières, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesure à prendre (Cass. soc., 6/07/1994).

Remarque : Le membre du CHSCT ne peut prétendre à des heures de délégation pour circonstances exceptionnelles que s'il a déjà, à la date de l'intervention "exceptionnelle", épuisé son crédit d'heure normal.

Article - 4133 : Les réunions

Le CHSCT doit être réuni :

- * au moins une fois par trimestre;
- * et systématiquement à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves **(C. trav., art. L. 236-2-1)**.

L'initiative de ces réunions incombe à l'employeur.

Le CHSCT peut également être réuni à la demande motivée de deux de ses membres **(C. trav., art. L. 236-2-1)**. Dès lors que l'employeur est saisi d'une telle demande, il doit réunir le CHSCT sans pouvoir juger du bien fondé de cette demande (Cass. crim., 4/01/1990).

Article - 4134 : Les moyens d'informations

L'employeur doit fournir au CHSCT toutes les informations qui lui sont nécessaires pour exercer ses missions **(C. trav., art. L. 236-3)**. Toutefois, certaines informations sont précisées par la loi et doivent être en permanence à la disposition des membres du CHSCT.

IL s'agit notamment :

- * des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité: Ces documents doivent être datés et mentionner l'identité de la personne ou le nom de l'organisme chargé du contrôle ou de la vérification (**C. trav., art. L. 620-6 et art. R. 236-13, al. 2**). Ces documents doivent être présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception. Chaque membre pourra ensuite demander, à tout moment, communication de ces documents;
- * du registre de sécurité (**C. trav., art. R. 233-11 et art. R. 233-42-2, al. 5**);
- * de la documentation relative à la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés (**C. trav., art. R. 233-2, al. 2**);
- * des résultats de vérifications des installations et des appareils de protection collective contre les risques chimiques (**C. trav., art. R. 231-54-3, al. 1**);
- * du carnet de maintenance des équipements de travail (**C. trav., art. R. 233-12, al. 3**);
- * de la consigne d'utilisation et de la documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation des équipements de protection individuelle concernant les travailleurs de l'établissement (**C. trav., art. R. 233-43, al. 2**).
- * du registre des observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques (**C. trav., art. L. 620-4, al. 4**);
- * du [document unique d'évaluation des risques](#) .

Nous mettons à votre disposition

- * des visites effectuées par l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail (**C. trav., art. R. 236-7**);
- * des éléments ayant servi à l'appréciation des risques liés aux activités susceptibles de présenter un risque d'exposition à des agents cancérogènes (**C. trav., art. R. 231-56-1, al. 3**).
- * de la nature et du nombre d'accident du travail et de maladies professionnelles survenus dans l'établissement (afin que le comité puisse effectuer les enquêtes légalement prévues à l'article **L. 236-2 du Code du travail**).

De même, le CHSCT doit recevoir certains documents établis par le chef d'une entreprise extérieure à l'intention du chef de l'entreprise utilisatrice (par exemple, le document mentionnant la date d'arrivée des salariés, la durée prévisible de leur intervention, le nombre prévisible de salariés affectés, etc.). De même, il doit recevoir certains documents obligatoirement établis lorsque des travaux sont effectués sur un chantier (par exemple, le plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé tenu sur un chantier, le plan particulier de sécurité et de protection de la santé concernant les travaux effectués sur un chantier).

Important: Le CHSCT peut également demander tous les documents en rapport avec ses missions, c'est-à-dire tous les documents relatifs aux différents risques spécifiques ou aux procédés de travail particuliers.

Article - 4135 : Le recours aux experts

Le CHSCT peut faire appel à un expert (**C. trav., art. L. 236-9**) :

- * lorsqu'un risque grave est constatée dans l'établissement;
- * en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette expertise doit alors être effectuée dans un délai d'un mois après la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé à 45 jours pour tenir compte des exigences de l'expertise. Si l'employeur met en place la modification avant l'expertise, il peut être condamné pour délit d'entrave.

Nous vous donnons un exemple de recours à expertise en matière de nouvelles technologies

A noter : L'expert désigné par le CHSCT doit être agréé par le ministre chargé du travail et de l'agriculture (Loi du 31/152/1991). Toutefois, lorsque le comité d'entreprise a recours à un expert en cas d'introduction de nouvelles technologies, le CHSCT peut également faire appel à cet expert s'il souhaite un complément d'expertise (**C. trav., art. L. 434-6**) mais il ne peut pas alors choisir un autre expert que celui choisi par le comité d'entreprise.

L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu à une obligation de discrétion au regard de ces informations confidentielles et au secret de fabrication au regard des techniques de fabrication.

Les frais engagés pour l'expertise sont à la charge de l'employeur.

Important: L'employeur qui souhaite contester l'expertise doit saisir le président du tribunal d'instance qui statue en référé.

Article - 4136 : Les moyens matériels

Une formule générale impose à l'employeur de fournir au CHSCT les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions (**C. trav., art. L. 236-3**). Ainsi, parmi ces moyens, on peut retrouver la mise à disposition d'un local et d'un panneau d'affichage

A noter : Aucune disposition légale n'impose au CHSCT de transmettre ses communications à l'employeur.

Article - 4137 : La liberté de déplacement dans l'entreprise

Bien que non légalement prévu, les membres du CHSCT ont le droit de circuler librement dans l'entreprise et en dehors de celle-ci.

Article - 4138 : La personnalité civile

Depuis la loi du 23 décembre 1982, le CHSCT est une institution autonome (ce n'est plus une commission spécialisée du comité d'entreprise). La Cour de cassation a alors reconnu la personnalité civile des CHSCT (**Cass. soc., 17/04/1991**).

Ainsi, le CHSCT a la capacité d'acquiescer et de posséder, de contracter et d'agir en justice.

Chapitre 5 : Le Délégué Syndical

La nomination d'un délégué syndical doit être organisée dans toute entreprise dont l'effectif au cours des 12 derniers mois, consécutifs ou non, au cours des trois dernières années, a atteint 50 salariés et plus (article L412-11 du code du travail)

Les organisations syndicales représentatives décident de constituer une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

Le délégué syndical a pour mission d'informer les salariés, négocier avec l'employeur.

Il est également présent lors de la réunion du comité d'entreprise de moins de 300 salariés.

Section 51 : Nombre d'heures de délégation :

Entreprises de moins de 50 salariés - les mêmes heures que celles accordées en tant que délégué du personnel

- * entreprises de 50 à 150 salariés - 10 H/mois par délégué
- * entreprises de 151 à 500 salariés - 15 h/mois par délégué
- * entreprises de plus de 500 salariés - 20 h/mois par délégué.

En sus, le délégué syndical central dispose d'une délégation de 20 h/mois. Ses heures se cumulent en cas de pluralité de missions.

Section 52 : Nombre de membres à élire :

Effectifs de l'entreprise	Nombre de délégués syndicaux
---------------------------	------------------------------

50 à 999	1
1000 à 1999	2
2000 à 3999	3
4000 à 9999	4
10000 et plus	5

Particularité de ce type de mandat, sa durée est illimitée. Il cesse par la démission de son titulaire ou sur décision du syndicat.

Section 53 : Les missions des Délégués Syndicaux

Dans les établissements de 50 salariés et plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux (C. trav., art. L. 412-11).

Désormais, il n'est plus nécessaire de prouver l'existence d'une section syndicale dans l'entreprise préalablement à cette désignation.

Ceci a été établi par un revirement de jurisprudence en date du 27 Mai 1997 (BC V n° 194 : d 1997 , 416, note JM Verdier; Dr social 1997 p 758 , obs M Grévy ; RJS 7/97 n°834 , rapport Ch Barberot p 503).

Par ailleurs la désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés établit l'existence d'une section syndicale (cass soc 14/3/2000 BC V n° 107 ; D 2000,J 707 note J. Mouly)

Qui désigne :

Ce doit être le syndicat et non la section syndicale d'entreprise sauf si elle est constituée en syndicat distinct (Cass soc 6 et 8/7/1977 BC V n° 472 et 489)

Une union de syndicat a qualité pour procéder à cette désignation (cass soc 23/7/80 BC V n° 694)

Une fédération peut également procéder à la désignation de délégués syndicaux ou de représentants syndicaux et cette possibilité n'est pas subordonnée à la condition d'existence d'un syndicat adhérent à cette fédération dans l'entreprise (cass soc 13/7/93 RJS 11/93 N° 1116)

Article - 531 : Représentativité du syndicat

s'agissant d'un syndicat ne bénéficiant pas de la présomption de représentativité (L 423-2) , les conditions légales de désignation d'un délégué syndical au sein d'une unité économique et sociale doivent s'apprécier dans le cadre de cette unité économique et sociale : un syndicat ne justifiant d'aucune activité dans cette unité économique et sociale n'y est pas représentatif et ne peut donc y désigner un délégué syndical (cass soc 27 Mai 1997, Dr social 1997 p 759)

Article - 532 : La mission de représentation

Le délégué syndical est désigné par son syndicat pour le représenter auprès du chef d'entreprise (C. trav., art. L. 412-11, al. 1).

Ainsi, c'est par l'intermédiaire du délégué syndical que l'organisation syndicale fait connaître ses propositions, ses réclamations ou ses revendications à l'employeur.

De même, pour s'adresser à un syndicat, l'employeur doit passer par l'intermédiaire du délégué syndical.

Remarque :

- * Le délégué syndical est désigné par le syndicat et non par la section syndicale. D'ailleurs, une section syndicale peut exister dans une entreprise sans pour autant qu'il y ait de délégué syndical (notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés).
- * Cependant, dans la pratique, lorsqu'un délégué syndical existe dans l'entreprise, il a également pour mission de représenter cette section auprès des salariés. Ainsi, c'est le délégué syndical qui va procéder, pour la section syndicale, à la collecte des cotisations, aux affichages, à la rédaction du contenu des tracts, à l'animation des réunions, etc.

Toutefois, cette représentation est limitée.

- * En effet, la section syndicale n'ayant pas la personnalité morale, le délégué syndical ne peut pas la représenter en justice. Le délégué syndical a également pour mission de représenter le syndicat auprès des syndiqués et de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
- * Il est ainsi le porte-parole de la propagande syndicale. Il peut également recueillir les avis, les observations et les réclamations de ce personnel et les transmettre à son organisation syndicale. Les revendications peuvent concerner les salaires, l'emploi, les conditions de travail, la formation.
- * **Remarque :**
Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ont tous deux un rôle revendicatif, parfois difficile à différencier.

La jurisprudence a donc consacré le principe suivant (**Cass. crim., 24/05/1973**):

- * les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations relatives à l'application des règles existant dans l'entreprise, notamment en matière de salaire et veillent également à ce que les droits reconnus aux salariés par la loi, la convention collective ou l'accord d'entreprise soient appliqués convenablement.
- * Par contre, les délégués syndicaux ont pour mission d'obtenir l'amélioration de ces règles par la négociation et la conclusion de nouveaux accords.

Par ailleurs, le délégué syndical intervient également auprès des autres instances représentatives du personnel.

En effet, le délégué syndical peut également être un membre élu du comité d'entreprise, un délégué du personnel ou encore, un membre du CHSCT.

- * Enfin, un délégué syndical peut être désigné comme représentant syndical au comité d'entreprise.

Les missions des représentants syndicaux au comité d'entreprise et celles des délégués syndicaux sont différentes. En effet, les représentants syndicaux au comité d'entreprise représentent le syndicat, avec voix consultative, auprès du comité d'entreprise (et non de l'employeur!).

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise (**C. trav., art. L. 412-17**).

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les organisations syndicales peuvent librement désigner un représentant syndical qui n'est pas nécessairement un délégué syndical et cela même dans les établissements de l'entreprise qui ont un effectif inférieur à 300 salariés (**C. travail, art. L 433-1**)

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national, étant considéré comme représentatif dans l'entreprise peut désigner un représentant syndical au comité d'entreprise (**cass soc 17/3/1998 BC V n° 157; RJS 5/98 n° 606 ; Dr social 1998 p 513**)

A noter que si la désignation d'un délégué syndical concerne un membre élu du comité d'entreprise, le syndicat peut renoncer à désigner un représentant au comité d'entreprise (**cass soc 14/2/1984 BC V n° 69**)

Article - 533 : La consultation

L'employeur a l'obligation de consulter les délégués syndicaux de l'entreprise dans certaines situations mentionnées dans le Code du travail :

- * si l'employeur souhaite mettre en place **équipes de fin de semaine**, en l'absence d'accord collectif le prévoyant, il doit demander une dérogation à l'inspecteur du travail. Cette demande de dérogation doit être accompagnée de l'avis des délégués syndicaux (et du comité d'entreprise) (C. trav., art. L. 221-5-1 et art. R. 221-15);
- * si l'employeur souhaite modifier la période du travail de nuit, il doit, à défaut d'accord le prévoyant, adresser une demande à l'inspecteur du travail. Cette demande doit être précédée d'une consultation des délégués syndicaux (C. trav., art. L. 213-2, al. 3).

Article - 534 : La négociation des conventions et accords d'entreprise

La négociation des conventions et accords d'entreprise est un domaine réservé à l'employeur et aux délégués syndicaux d'entreprise ou au délégué central s'il y en a un.

Il existe toutefois des exceptions à ce monopole syndical.

- * En effet, **les accords d'intéressement et les accords de participation peuvent certes être négociés avec les délégués syndicaux mais ils peuvent l'être également, dans certains cas, avec le comité d'entreprise ou avec les salariés de l'entreprise par référendum.**
- * De même, **des accords dits "atypiques" peuvent être négociés avec les membres du comité d'entreprise.**
- * Enfin, **des salariés peuvent être mandatés pour certaines négociations** (par exemple, négociation sur les 35 heures).

La cour de cassation a décidé que dans les entreprises où des délégués syndicaux ne pouvaient pas être légalement désignés, les accords collectifs pouvaient être négociés par des salariés titulaires d'un mandat donné par un syndicat représentatif (cass soc 25/1/95 BC V n° 40 ; Dr social 1995 p 274 RJS 3/95 n° 279 CSB 1995 A. 13)

A noter :

" La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives parties aux négociations comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation syndicale dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux "(C. trav., art. L. 132-20).

Il existe deux types de négociation:

Le domaine de la négociation facultative

La loi ne fournit aucune indication sur le domaine de la négociation facultative. En effet, le domaine de cette négociation est laissée à l'entière initiative des parties. Des négociations peuvent donc être engagées par exemple sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, l'introduction des nouvelles technologies, les régimes de prévoyance, les conditions de travail, etc.

Le domaine de la négociation obligatoire

La loi a prévu un certain nombre de négociations obligatoires dans l'entreprise. Ces négociations portent sur les domaines suivants:

- ✘ **les accords électoraux pour les élections professionnelles;**
- ✘ **le droit d'expression (tous les trois ans si un accord existe et tous les ans dans le cas contraire);**
- ✘ **l'accord de participation dans les entreprises de plus d'au moins 50 salariés.**

De même, la loi du 13 novembre 1982 qui a institué une obligation annuelle de négocier (C. trav., art. L. 132-27) dans les domaines suivants :

- ✘ **Les salaires effectifs: on entend ici les salaires bruts par catégories de salariés, y compris les avantages en nature ainsi que les primes et avantages résultant de l'application d'une convention ou d'un accord; (exemple l'accès aux chèques vacances)**
- ✘ **La durée effective et l'organisation du temps de travail: on vise notamment ici la mise en place du temps partiel à la demande des salariés et la réduction du temps de travail (à 35 heures)**

Cette négociation est également l'occasion pour les parties d'examiner l'évolution de l'emploi et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emplois établis dans l'entreprise, du nombre de contrats de travail à durée déterminée, du recours au travail temporaire et du nombre de salariés pour lesquels l'exonération de la cotisation de l'allocation familiale est applicable.

A noter:

- ✘ *Dans les entreprises comprenant plusieurs établissements, les négociations sur la participation et la négociation annuelle obligatoire s'effectuent au niveau de l'entreprise.
La négociation annuelle sur les salaires et le temps de travail ne peut se dérouler au niveau des établissements (dans la mesure bien entendu où il existe des délégués syndicaux d'établissement) qu'avec l'accord des organisations syndicales*
- ✘ *L'employeur a pour seule obligation d'engager des négociations dans ces domaines. Par conséquent il n'a pas l'obligation d'aboutir à un accord. Toutefois, l'employeur est tenu de négocier de bonne foi et d'aboutir à de véritables discussions avec les délégués syndicaux.*
- ✘ *Une exception toutefois lorsque aucun accord n'est conclu en matière électorale pour la répartition des salariés entre les collègues et sur la répartition des sièges entre les collègues, l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail qui procédera alors à cette répartition.*

Section 54 : Les principaux moyens attribués aux délégués syndicaux pour exercer leurs missions

Article - 541 : Le crédit d'heures des délégués syndicaux

Le nombre d'heures de délégation attribué à chaque délégué syndical varie selon la taille de l'entreprise.

Le délégué syndical central dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins deux établissements bénéficie de 20 heures de délégation par mois.

Attention: la possibilité ouverte par l'article L 412-20 al 2 aux délégués syndicaux désignés pour chaque section syndicale de répartir entre eux le crédit d'heures qui leur est individuellement alloué n'est applicable qu'aux délégués syndicaux d'établissement et non aux délégués syndicaux centraux (cass soc 3/3/93 BC V n° 78;RJS 4/93 n° 420)

Chaque section syndicale, dans les entreprises d'au moins 500 salariés, bénéficie de 10 heures par an pour la négociation collective d'entreprise et de 15 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

Le représentant syndical au comité d'entreprise, dans les entreprises de plus de 500 salariés, bénéficie d'un crédit d'heures de 20 heures / mois (C. trav., art. L. 434-1).

Le temps passé aux séances du comité et aux réunions des commissions n'est pas déduit du crédit d'heures et est rémunéré comme temps de travail.

Lorsqu'un syndicat a la possibilité d'avoir plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise, ils peuvent se répartir entre eux les heures dont ils disposent, après en avoir informé l'employeur.

Le contingent d'heures de délégation peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Les circonstances exceptionnelles constituent une activité inhabituelle, nécessitant de la part des représentants

concernés, un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs démarches coutumières, en raison notamment de la soudaineté de l'événement ou de l'urgence des mesures à prendre (Cass. soc., 6/07/1994).

A noter :

- * Le délégué syndical ne peut prétendre à des heures de délégation pour circonstances exceptionnelles que s'il a déjà, à la date de l'intervention "exceptionnelle", épuisé son crédit d'heure normal.

Article - 542 : Les réunions

Les délégués syndicaux participent à deux sortes de réunions:

Les réunions syndicales

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, selon des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (date, heure, etc.) (C. trav., art. L. 412-10).

Le code du travail ne vise en fait que les adhérents de chaque section syndicale. Il semble donc que les simples sympathisants ou encore l'ensemble du personnel de l'entreprise n'a pas la possibilité d'assister à ces réunions.

Cependant, en pratique, il est impossible pour l'employeur de contrôler les participants à une réunion puisque il ne peut exiger de connaître l'appartenance syndicale des salariés

En principe, les réunions doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des participants, c'est-à-dire en dehors du temps de travail des adhérents (sans mandat) de la section syndicale.

En revanche, les délégués syndicaux peuvent utiliser leur crédit d'heures pour participer à ces réunions syndicales lorsque des questions se rattachant à leur mandat sont examinées. Selon le texte, la réunion de chaque section syndicale doit avoir lieu dans l'enceinte de l'entreprise.

Cela signifie que les réunions syndicales doivent se dérouler dans le local syndical lorsqu'il existe. A défaut, les réunions syndicales doivent se tenir dans un local mis à la disposition de la section syndicale par l'employeur.

Les réunions avec l'employeur

Les délégués syndicaux et l'employeur doivent pouvoir se réunir afin de négocier.

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 imputables sur le crédit d'heures de délégation (C. trav., art. L. 412-20).

En revanche, si la réunion a lieu à l'initiative des délégués syndicaux, les heures passées à ces réunions sont imputables sur le crédit d'heures et doivent être rémunérées.

Article - 543 : Les informations

Préalablement à toute négociation obligatoire, les délégués syndicaux et l'employeur négocient la nature des informations qui seront transmises ainsi que la date de cette transmission.

Les délégués syndicaux doivent en effet posséder tous les documents nécessaires pour négocier (C. trav., art. L. 132-28).

En dehors de cette hypothèse, un certain nombre de documents doivent obligatoirement être remis aux délégués syndicaux :

- ☛ **La convention et les accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement (ainsi que des modifications qui y sont portées chaque année) (C. trav., art. L. 135-7 et art. L. 135-8);**
- ☛ **Les documents remis au comité d'entreprise ou d'établissement dans le cadre de sa consultation sur le plan de formation (C. trav., art. L. 933-3, al. 6);**
- ☛ **le bilan du travail à temps partiel (C. trav., art. L. 212-4-5);**
- ☛ **Le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes (C. trav., art. L. 432-3-1);**
- ☛ **Le projet du bilan social (C. trav., art. L. 438-5).**
- ☛ **D'autres documents peuvent également être remis en vertu d'accords ou de conventions collectifs**

Article - 544 : Les moyens matériels

☛ Le local

Ce n'est pas aux délégués syndicaux que l'employeur a l'obligation de fournir un local mais à la section syndicale.

Cette obligation de fournir un local aux sections syndicales varie en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 412-9).

Le local syndical est un lieu où la section syndicale peut classer des documents, où les membres peuvent se rencontrer et discuter.

C'est également le lieu où les délégués syndicaux de l'établissement ou de l'entreprise peuvent préparer leurs dossiers.

Dans les entreprises ou les établissements dont l'effectif ne dépasse pas 200 salariés: L'employeur n'a pas l'obligation d'attribuer un local aux sections syndicales.

Cependant, l'employeur peut être tenu à une telle obligation en application d'une disposition conventionnelle.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 201 et 999 salariés : L'employeur a l'obligation de mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission des délégués syndicaux (C. trav., art. L. 412-9, al.1).

On peut noter que cette obligation de fournir un local peut s'apprécier éventuellement au niveau de l'établissement.

En effet, si une entreprise comporte plusieurs établissements, un local syndical commun devra être mis en place dans chacun des établissements où sont occupés de 201 à 999 salariés.

Le local commun doit être strictement réservé aux sections syndicales. En effet, ce local ne peut être confondu avec celui attribué au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, sauf en cas d'accord des parties (C. trav., art. L. 412-9).

Ainsi, l'employeur occupant plus de 200 salariés commet le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical lorsqu'il ne met pas à la disposition des sections syndicales un local distinct de celui qui est affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Lorsque les différentes sections syndicales présentes dans l'entreprise ou l'établissement ont un local commun, la répartition du temps d'utilisation entre les différentes sections syndicales doit faire l'objet d'un accord entre les sections syndicales et l'employeur.

A noter:

- * Un accord avec le chef d'entreprise peut, bien entendu, prévoir la mise à disposition d'un local pour chaque section syndicale dans les entreprises ou les établissements où sont occupés moins de 1 000 salariés.
- * Dans les entreprises où sont employés plus de 1000 salariés : L'employeur doit mettre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les délégués syndicaux ont la possibilité d'inviter dans leur local des personnes extérieures (C. trav., art. L. 412-10).

Deux cas doivent être distingués :

✘Si l'invité est une personnalité syndicale :

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire lorsque la réunion se déroule dans le local affecté à ces représentants.

Ainsi, légalement, la personnalité syndicale peut entrer dans l'entreprise sans que l'employeur le sache.

Toutefois, sa liberté de circulation est limitée: il ne peut qu'accéder au local. Toutefois, il est conseillé d'informer l'employeur de cette invitation afin de permettre à cette personne d'accéder facilement au local lorsque celui-ci est situé dans l'enceinte même de l'entreprise.

Cette information ne se confond aucunement avec une demande d'autorisation préalable.

En revanche, l'accord de l'employeur est nécessaire si la réunion se déroule dans un autre local mis à la disposition des représentants du personnel par l'employeur.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles l'employeur n'a pas mis en place un local à la disposition des sections syndicales, les invitations de personnalités extérieures à l'entreprise nécessite toujours l'accord de l'employeur.

✘Si l'invité n'est pas une personnalité syndicale :

L'accord de l'employeur est nécessaire, quel que soit le lieu où se déroule la réunion.

A noter :

- * Selon le Ministère du travail, une personnalité syndicale peut être un simple militant syndical, le délégué syndical d'une entreprise extérieure ou encore le responsable d'une union syndicale.

Cette définition est donc très large.

Au contraire, certains tribunaux ont une définition beaucoup plus restrictive de la personnalité syndicale: il faut ainsi soit posséder des responsabilités dans l'organisation syndicale, soit jouir d'une notoriété personnelle.

Important :

L'employeur, quant à lui, ne peut pénétrer dans les locaux affectés aux institutions représentatives du personnel qu'après avoir obtenu une autorisation.

Ainsi, l'employeur commet un délit d'entrave lorsqu'il pénètre dans un local syndical à l'insu et sans autorisation de la section syndicale (TGI Limoges, 25/06/1980).

Les panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise (C. trav., art. L. 412-8).

Les modalités selon lesquelles les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale doivent être déterminées par accord avec l'employeur (C. trav., art. L. 412-8).

L'employeur a donc l'obligation d'ouvrir une négociation afin de déterminer les modalités d'application de ce droit d'affichage.

L'accord sur les modalités d'application du droit d'affichage doit notamment porter sur le nombre de panneaux accordés aux sections syndicales, leur emplacement, leur présentation ainsi que sur les règles matérielles concernant leur utilisation

Ces panneaux doivent se situer à des endroits où les salariés passent fréquemment.
De plus, ils doivent être fermés pour éviter les détériorations extérieures (graffitis, etc.).

A noter :

- * En général, c'est le délégué syndical qui négocie cet accord.
- * Toutefois, à défaut de délégué syndical, cet accord peut être négocié avec des représentants de l'organisation syndicale à laquelle la section est rattachée ou par des adhérents de la section syndicale.

Les salariés et l'employeur ont l'obligation de respecter l'accord qui a été négocié.

Ainsi, lorsque les salariés affichent des communications syndicales en dehors des panneaux qui leur sont réservés, ils s'exposent à des sanctions disciplinaires.

L'affichage syndical peut prendre des formes très variées : une note, un communiqué syndical, un extrait de presse, un article de revue ou encore la photocopie d'une lettre adressée à l'employeur.

Mais quelle que soit sa forme, l'affichage doit obligatoirement mentionner le sigle de l'organisation syndicale dont il émane.

Le contenu de l'affichage est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de respecter les dispositions législatives relatives à la presse (C. trav., art. L. 412-8, al.5) issues de la loi du 29 juillet 1881 sanctionnant pénalement les délits de presse tels que les diffamations publiques, les injures, les fausses nouvelles ainsi que les provocations.

Il est en effet illicite de procéder à un affichage diffamatoire et injurieux ou encore de procéder à un affichage contenant des violences ou des menaces volontairement outranciers.

Par ailleurs, le contenu de l'affichage doit être conforme à la finalité des syndicats, c'est-à-dire "l'étude et la défense des droits ainsi que intérêts matériels et moraux, tant collectifs, qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts".

Il est parfois difficile de différencier l'action revendicative des syndicats de l'action politique qui leur est interdite ...

Important :

- * L'employeur doit recevoir un exemplaire des communications syndicales simultanément à leur affichage (C. trav., art. L. 412-8, al.2).
- * Le texte transmis doit être strictement identique à celui qui est affiché sur les panneaux. En cas de non communication, l'employeur a la possibilité d'obtenir en référé le retrait de la communication affichée

Chapitre 6 : Protection des mandats

Section 61 : La protection du fonctionnement des instances représentatives du personnel

Article - 611 : Délit d'entrave

Définition

Le délit d'entrave est une infraction à multiples facettes dont on peut retenir quant à sa constitution les éléments suivants:

le délit est constitué indépendamment de la réalisation de l'objectif poursuivi par son auteur.

Le simple fait que ce dernier (l'employeur la plupart du temps) n'ait pas respecté les règles et ait employé des procédés pour entraver la représentation collective est constitutif du délit d'entrave "L'élément intentionnel se déduit non du but recherché mais du caractère volontaire des mesures prises" (Cass cim 15/2/94 Bull crim n° 68)

Que le délit d'entrave concerne les IRP ou l'exercice du droit syndical, ce délit porte atteinte à l'intérêt collectif des salariés. Le Syndicat a donc intérêt à agir devant la juridiction pénale sur le fondement de l'article L 411-11.

Ce délit est source de nombreuses condamnations loin d'être toujours symboliques. Compte tenu de la diversité de ses manifestations, nous tenterons d'en donner les trois principales composantes :

- * *l'élément légal*
- * *l'élément matériel*
- * *l'élément moral*

L'élément légal

On dit du délit d'entrave qu'il s'agit d'un délit éclaté car plusieurs textes du Code du travail prévoient cette incrimination:

- * *art. L 481-2 (exercice du droit syndical art. L 412-1 et L 412-4 à L 412-20)*
- * *art L 482-1 (délégués du personnel: libre désignation et exercice régulier des fonctions)*
- * *art L 483-1 (Ce constitution, libre désignation et fonctionnement régulier)*
- * *art. L 263-2-2 (CHSCT : constitution, désignation et fonctionnement régulier)*
- * *art. L 483-1-2 (comité d'entreprise européen et groupe spécial de négociation : constitution, libre désignation, fonctionnement régulier ou mise en oeuvre d'une procédure d'information)*

A cela on doit ajouter même si on déborde le domaine de la représentation collective proprement dite, le délit d'entrave à la libre désignation, l'indépendance et les fonctions des conseillers prud'hommes (art. L 531) sans oublier l'entrave à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié (art L 152-1)

Si les textes sont multiples il s'agit en fait de la même infraction dans sa définition et son régime

L'élément matériel

Il est impossible de lister tous les comportements constitutifs du délit d'entrave car il peut prendre différentes formes : l'entrave peut être directe (viser l'institution représentative tel le CE, ou l'exercice du droit syndical) comme indirecte (viser le délégué syndical ou le membre du CE).

Au delà des formes plus ou moins subtiles que l'entrave peut revêtir, des traits spécifiques méritent d'être pointés.

L'élément moral

Le délit d'entrave est à mettre au rang des délits intentionnel. Or par application de l'article L 121-3 du code pénal "il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre", le juge ne peut condamner sans se prononcer sur l'existence de l'élément intentionnel.

Même si certaines juridictions du fond ont estimé que l'élément intentionnel était subordonné à l'intention de nuire à la représentation du personnel , **la chambre criminelle de la Cour de cassation n'exige pas l'existence d'un tel "dol spécial" . Seul est exigé un "dol général" constitué par la volonté consciente de l'auteur d'enfreindre la loi.**

Or l'employeur étant censé connaître la loi , le caractère volontaire de l'acte ou de l'omission suffit à caractériser l'intention.

Article - 612 : Nomenclature

Quelques traits spécifiques permettant de dresser une nomenclature des infractions

L'entrave peut être constituée par **un acte isolé** - on dit alors que **l'infraction est instantanée** - tel le retrait par l'employeur d'une affiche du panneau d'affichage syndical.

Elle peut aussi se manifester par le renouvellement de l'acte ou plus exactement **son prolongement dans le temps** , telle la non réintégration d'un délégué : **l'infraction est dite alors "continue"**

Cette distinction est importante compte tenu de ses conséquences en matière de prescription.

En outre l'élément matériel peut prendre la forme d'un **acte réalisé (infraction dite de commission)** qui peut être , si l'on reprend l'exemple déjà cité le fait de retirer les affiches du panneau syndical d'affichage.

Mais très fréquemment il s'agit d'une **abstention (infraction dite d'omission)** c'est à dire du non respect d'une obligation imposée par la loi. Cette hypothèse trouve de nombreuses illustrations : non réintégration du délégué , non convocation du CE , ou de certains de ses membres , absence de consultation etc...

Article - 613 : Illustrations

La mise en place des institutions représentatives du personnel est un "classique" du délit d'entrave lorsque notamment l'employeur refuse de procéder aux élections DP et CE , ou lorsqu'il "oublie" des salariés pour réduire les effectifs de l'entreprise afin de ne pas atteindre les seuils légaux.

Il peut également se réaliser en cas de licenciement d'un salarié "qui fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant la convocation" à l'entretien préalable au licenciement et constitue alors une entrave à la libre désignation des délégués du personnel.

Voir notam Cass crim 3/12/96 Bull crim n° 444 entrave à la libre désignation des délégués du personnel.

Le fonctionnement des institutions représentatives du personnel donne lieu à entrave par notamment le refus de réunir le CE , la non convocation d'un DP à la réunion mensuelle , la fixation unilatérale de l'ordre du jour du CE , l'absence de consultation lorsque celle-ci est obligatoire

En matière d'exercice du droit syndical on se contentera de citer

- * le refus de mettre à disposition un local syndical (Cass crim 5/12/95 Bull crim n° 367) ou encore
- * de conclure un "accord " avec le CE lorsque cette conclusion a eu "pour objet ou pour effet de porter atteinte au monopole" des syndicats pour représenter les salariés en matière de négociation collective (Cass crim 18/11/97 Bull crim n° 390 AJ n° 131 1 17 et suivantes)

En l'espèce l'accord conclu avec le Ce portait sur une maitère relevant de la négociation annuelle obligatoire.

De manière transversale , le délit d'entrave peut viser les salariés titulaires de mandats représentatifs (DS, DP , CE) et revêtir plusieurs visages : de la modification du contrat de travail (par exemple mutation de poste ou de fonction) , en passant par le contrôle à priori des heures de délégation ou des déplacements , ou encore le licenciement sans autorisation ...

Toute mutation de poste ou de fonction imposée contre son gré à un délégué constitue une atteinte portée à ses prérogatives et est constitutive du délit d'entrave , à moins que l'employeur n'en apporte la pleine justification (Cass crim 15/2/94 Bull crim n° 68 pour une entrave à l'exercice du droit syndical)

Article - 614 : Les peines

Elles sont communes à tous les délits d'entrave : un an et / ou 25000F (3811 EUROS) d'amende deux ans ou 50000F (7622 EUROS) d'amende en cas de récidive

Comment obtenir gain de cause ?

La voie de la citation directe est recommandée car dans ce cas le syndicat est en mesure de rassembler lui-même les preuves nécessaires:

- * procès-verbaux de réunions des institutions représentatives du personnel
- * constat d'huissier
- * copie du procès-verbal dressé par l'inspecteur du travail

Cette procédure est intéressante car elle permet d'obtenir rapidement la condamnation de l'employeur fautif;

La présence d'un avocat quoique non obligatoire est toutefois vivement recommandée compte tenu de la complexité du procès pénal.

Section 62 : La protection de la représentation du personnel

Article - 621 : Qui sont les salariés protégés ?

Bénéficient d'une protection spéciale instituée par le code du travail, contre toute mesure discriminatoire de l'employeur vis à vis de leur statut, les :

- * délégués syndicaux (L 412-18)
- * membres élus et les représentants syndicaux au comité d'entreprise (L 436-1)
- * délégués du personnel et les délégués inter-entreprises (L425-1)
- * membres du comité hygiène, sécurité et conditions de travail (L 236-11)
- * conseillers prud'hommes salariés et candidats à l'élection prud'homale
- * salariés mandatés par une organisation syndicale représentative

Pour une salariée mandatée , licenciée sans autorisation de l'inspection du travail et qui demande en référé sa réintégration : "trouble manifestement illicite auquel le juge des référés devait mettre fin" (Cass soc 19/2/2002 (P) Melle BUREAU/ STÉ ORFEA)

- * membres des commissions paritaires locales lorsque l'accord constituant cette commission le prévoit
- * candidats aux fonctions de délégués du personnel ou de membre élu du comité d'entreprise
- * représentants des salariés désignés dans le cadre des redressements ou liquidations judiciaires
- * conseillers du salarié inscrits sur liste préfectorale pour les entretiens préalables aux licenciements
- * salariés prouvant que l'employeur connaissait l'imminence de leur candidature ou de leur désignation
- * salariés ayant demandé des élections de délégués du personnel ou de membres du comité d'entreprise si cette demande est confirmée par une organisation syndicale
- * les administrateurs de la sécurité sociale (L 231-11 du code de la sécurité sociale)

Article - 622 : Quelle est la durée de la protection ?

La durée de la protection est effective pendant :

 **les 3 mois qui suivent la publication des candidatures : (qu'il soit finalement élu ou non)**

 **les 6 mois qui suivent la cessation de leur mandat (article L425-1 CT) pour :**

- * *les anciens conseillers prud'hommes, s'ils ont exercé leur fonction pendant 2 ans*
- * *les anciens représentants syndicaux au comité d'entreprise, s'ils ont exercé leur fonction pendant 2 ans*
- * *les candidats aux fonctions de délégués du personnel*
- * *les salariés ayant demandé ces élections*
- * *les anciens délégués du personnel*
- * *les anciens membres élus au comité d'entreprise*
- * *les anciens représentants au CHSCT*

 **les 12 mois suivant la cessation de leur mandat pour :**

- * les anciens délégués syndicaux à condition qu'ils aient exercé leur mandat pendant au moins un an
- * **les anciens conseillers du salarié**

Article - 623 : En quoi sont-ils protégés ?

Un principe : c'est le mandat que le salarié incarne qui est protégé et non la personne du salarié. Aussi l'administration veille-t-elle à ce que la représentation du personnel ne soit pas atteinte à travers des pratiques visant à éliminer le représentant des salariés désigné ou élu.

C'est principalement en organisant une concertation autour de l'éviction d'un salarié bénéficiant d'un statut protecteur que la protection du mandat est assurée:

Section 63 : La procédure préalable à obtention de l'autorisation de licencier un salarié protégé

Dans le cadre de l'organisation d'une protection effective des représentants du personnel , le législateur a estimé qu'il était nécessaire non seulement que l'autorité administrative intervienne pour donner ou refuser l'autorisation demandée par l'employeur mais également qu'une discussion existe réellement sur les motifs du licenciement . Il a donc rendu cette discussion obligatoire à plusieurs niveaux.

Cette procédure particulière comprend :

Article - 631 : L'entretien préalable

 **Avant toute autre démarche le salarié doit être convoqué à un entretien (article R 436-1 du code du travail).**

 **Le juge s'assure du fait que l'entretien prévu a eu lieu (CE 5/6/87 Richter rec Leb T p978)**

NB : le refus du salarié de se rendre à une convocation qui lui a été régulièrement notifiée ne viciera pas la procédure (CE 16/3/90 SA Consortium de maintenance et de technologie Rec Leb T p 1015)

☛ **Le Juge vérifie que cet entretien a eu lieu préalablement à toute autre démarche (CE 12/10/90 Demoleon Rec Leb T p 1016)**

☛ **Le juge vérifie bien entendu que la convocation comportait la mention de ce qu'un licenciement était envisagé (CE 5/6/87 Sté décor diffusion peinture Rec Leb T p 978)**

☛ **Le juge vérifie que le salarié était bien informé de son droit d'être assisté (CE 29/3/91 Sté des entreprises R Leclercq req n° 90.200)**

Article - 632 : La consultation du comité d'entreprise

Cette consultation permet d'aviser l'ensemble des élus de l'éventualité d'un licenciement d'un des leurs et permet à l'intéressé de faire entendre ses observations .

☛ **Le juge s'assurera donc que les membres du CE ont bien reçu une convocation faisant mention du projet de licenciement ; que le salarié visé par la mesure a bien été convoqué et qu'il a été entendu (CE 18/10/91 Kaba Re Leb T p1229).**

☛ **Le juge vérifiera que le comité a effectivement donné son avis par le biais d'un vote (CE 2/2/96 Cornut rec Leb T p 1189 - CE 30/4/97 Gambier Rec Leb T p 1105)**

NB : ce vote ne constitue qu'un avis et l'employeur n'est pas tenu de le suivre.

Article - 633 : L'enquête contradictoire

Après l'entretien préalable et la consultation du comité d'entreprise , L'EMPLOYEUR SAISIT L'ADMINISTRATION DU TRAVAIL .

☛ **L'enquête est nécessaire à la régularité de la décision administrative (CE 4/12/87 Min du travail c/société lyonnaise de plastiques req n° 72.379)**

☛ **La saisine de l'inspection du travail préalable à l'entretien ou à la réunion du CE ne peut que conduire au rejet de la demande de l'employeur (CE 5/6/87 Sté décor Diffusion peinture et CE 11/3/88 Sorres req n° 73.067)**

☛ **Cette enquête n'impose pas l'organisation d'une confrontation entre l'employeur et le salarié (CE 20/2/95 Layma req n° 123.757).**

☛ **L'administration n'a pas l'obligation d'informer chacune des deux parties des éléments apportés par l'autre ou recueillis par l'inspecteur (CE 8/1/82 Etab Petitjean req n° 21.814 et CE 9/10/87 Sté européenne de vigilance industrielle et privée req 68.531)**

Attention :

Il arrive que l'administration du travail ne notifie pas expressément sa décision. Ce silence équivaut à une décision "implicite" de refus d'autorisation : une telle situation peut être source de contentieux . La défense de l'élu sera rendue difficile car elle ne pourra s'appuyer sur les raisons qui ont amené l'administration à rejeter la demande de licenciement de l'employeur.

Il est donc impératif d'obtenir une notification écrite et donc argumentée de l'inspection du travail.

Dans cette phase le syndicat se doit d'être au côté de son élu car à travers l'élu c'est bien la représentation du personnel qui est mise en cause.

Section 64 : Contrôle motivation

Article - 641 : Réalité du motif économique

L'administration s'assure que l'entreprise rencontre effectivement les difficultés dont elle se prévaut pour licencier le salarié protégé : cette analyse sera purement comptable et le motif économique sera établi qu'il soit **conjoncturel** :

- ☛ **Perte de clientèle (CE 2/10/81 Picone req n° 32.366)**
- ☛ **Baisse de commandes (CE 6/2/81 Min du travail / Synd CGT et CFDT de l'entreprise Mure req n° 18.031)**
- ☛ **Absence de rentabilité de la branche supprimée (CE 27/1/82 Zenaty req n) 23.879) ou structurel**
- ☛ **Nécessité de réorganiser (CE 4/12/81 Angion req n) 36.707)**
- ☛ **Nécessité ou de transformer la structure des postes ou des services (CE 26/5/82 Alcaniz req n° 38.522)**

Deux précisions :

- * **L'appréciation des difficultés économiques doit être "globale" : il appartient à l'employeur de faire la preuve de ses difficultés (CE 6/2/95 Carasco req n° 144.734)** qui ne peuvent porter sur la situation d'un seul de ses établissements quand la société en comporte plusieurs ou d'une seule société dans le cas d'un groupe qui en comporte plusieurs . (**CE 23/5/90 min des affaires sociales/ Radet req n° 83.705 pour le 1er cas et Ce sect 18/1/80 Min du travail / Fédération des cadres de la chimie Rec Leb p27 pour le second cas**)
Il faut cependant préciser qu'au sein d'un groupe seule compte la situation des sociétés exerçant dans le même secteur d'activité. (CE 18/6/97 Union des sociétés mutualistes de Lille rec Leb T p 1108)
- * Il faut garder à l'esprit que le juge ne veut pas que l'administration prenne la place de l'employeur. Le contrôle des demandes de licenciement ne doit donc pas conduire l'administration à faire obstacle aux choix stratégiques ou techniques qu'il appartient au seul employeur de faire.
C'est la raison pour laquelle le juge considère que le motif économique est établi dès lors que les difficultés sont réelles même si la société dégage encore des bénéfices (**CE 11/2/98 SA Ficom req n° 129.789**)
L'administration doit ensuite s'assurer que ces difficultés justifient effectivement la suppression du poste occupé par le salarié protégé (**CE 31/10/90 Ste Escobois req n° 82.488**).
- *

Article - 642 : Effort réel de reclassement

L'employeur doit avoir cherché à reclasser le salarié (CE section 18/2/77 Abellan rec Leb p 97 Dr soc 1977 p166 concl Dondoux).

L'administration doit donc vérifier que les recherches d'un reclassement ont non seulement été opérées mais également qu'elles ont été réelles (**l'employeur ne peut se contenter d'instaurer une structure de type "Bourse de l'emploi" CE 21/10/91 Sté RVI rec Leb T p1233 et CE 6/7/94 Min du travail/Sté des tuyaux Bonna rec Leb T p1217**)

L'administration va vérifier que ces recherches ont été personnalisées (**CE 16/1/85 Sté nouvelle du Saut du Tarn rec Leb T p793**)

L'administration va vérifier que ces recherches ont été complètes (l'employeur doit d'abord chercher un reclassement en interne dans l'ensemble de l'entreprise ou du groupe CE 2/10/81 SA Carborandum France rec Leb T p944 et CE 23/4/82 SA Maisons Florilège rec Leb T p768 - puis en externe CE 12/7/95 Chambrain req n° 133.113)






L'employeur doit au besoin prévoir un stage pour permettre au salarié de se former aux nouvelles fonctions correspondant à son emploi de reclassement (CE 20/12/85 Sté d'exploirtation des entreprises Gagneraud rec Leb T p 794)

L'administration va vérifier que ces recherches ont été sincères : le principe est que l'emploi de reclassement doit être équivalent à celui qui était occupé antérieurement (CE 3/10/94 SA Dresser req n° 109.075)

Il appartient au salarié de "jouer le jeu" car si les critères précités sont respectés , le refus du salarié permettra d'autant plus au juge de trouver le licenciement justifié : en particulier commet une faute le salarié qui refuse une modification non substantielle du contrat de travail (CE 17/12/93 Carnicer req n° 115.832 pour un reclassement prévu dans une filiale nécessitant un déplacement géographique assorti de la prise en charge par l'employeur des frais de déménagement et de verser une prime d'installation)

Section 65 : Le licenciement pour un motif tenant à la personne du salarié

Article - 651 : Sont des fautes justifiant le licenciement:

-  **Le fait d'avoir commis des violences** (CE 12/2/82 Trichet rec Leb T p767- CE 17/2/82 Chevet rec Leb T p 767)
-  **Le fait d'avoir tenu de propos gravement injurieux contre l'employeur** (CE 1/6/79 SARL Soviali rec Leb T p 905)
-  **Les fautes commises personnellement par le salarié protégé à l'occasion d'un conflit collectif :**
 - * La participation de l'intéressé doit avoir été active (CE 27/6/79 Michelin rec Leb p 289 - CE 25/2/87 Min du travail c/ soc Carnaud emballage rec Leb p 75)
 - * Comme la séquestration accompagnée de violence (CE 27/6/79 Michelin rec Leb p 289 note 50)
 - * Les piquets de grève totalement hermétiques (CE 8/2/80 Charov rec Leb p 76 - CE 29/4/83 Guelmane rec Leb p 166)
 - * L'arrêt d'une machine (CE 1/4/92 Moreau rec Leb p 148)
-  **Le refus par le salarié protégé d'accepter une modification de son contrat de travail qui n'était pas substantielle** (CE 10/2/78 Min de l'agriculture et Galy rec Leb p63 - CE 22/6/90 Baudoin req n° 88/608 - CE 13/3/97 Vindent rec lebon p 7658)
-  **Ce refus ne sera pas fautif si la modification affecte de façon importante un élément déterminant du contrat tel que :**
 - ✗ **La rémunération** (CE 28/1/91 Lyonnet rec Leb T p 1233 - CE 10/6/98 Sté creeks req n° 165.463)
 - ✗ **Le niveau ou la nature des responsabilités** (CE 10/4/91 Sté Actana rec Leb T p 1232)
 - ✗ **Parfois la situation géographique**

Il est particulièrement difficile de savoir si une modification du contrat de travail sera considérée comme substantielle ou pas par l'administration puis par le juge : Dans le doute il est préférable d'accepter la

modification.

Toutefois et c'est la particularité du contentieux administratif sur ce point "la faute d'une gravité suffisante de nature à justifier le licenciement d'un salarié protégé" se situe au delà de la simple cause réelle et sérieuse que connaît la jurisprudence judiciaire et doit être assimilée à la "[faute grave" des articles L 126-6](#) et L 126-8 du code du travail (CE section 5/12/80 CGEE Alsthom rec Leb p 469 Dr social 1981 p 417 Concl Latournerie)

L'administration saisie d'une demande de licenciement pour faute doit donc se montrer plus exigeante en terme de gravité .

Deux exemples illustrent notre propos :

- * *s'agissant de retards , ce n'est que s'ils sont répétés et nuisent à la bonne marche de l'entreprise qu'ils peuvent constituer une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié protégé . A l'inverse un absentéisme très ponctuel ne peut légitimer un licenciement ((Min du travail c/ SA des établissement de teinture et d'impression de Tournon rec Leb T p 943- CE 6/3/87 Sté "les terreaux de france" rec Leb T p 977 - CE 21/9/90 Sté stein Fasel rec Leb T p 1017)*
- * *de même s'il est certain que le vol est en principe un motif de licenciement (CE 18/11/83 Robbe rec Leb T p 889- CE 11/6/90 Sté Stein Fasel rec Leb T p 1017) , il n'en va pas de même si l'on se situe au niveau d'un "simple moment d'égarement" (CE 28/4/89 Sté Nouvelles Galeries req n° 73.068 - CE 11/2/98 SA Monoprix rec Leb pour le vol de deux lots d'éponges et d'une brioche d'une valeur totale de 49.50F*

Article - 652 : Le licenciement pour perte de confiance

Le Conseil d'Etat a finalement retenu que la "perte de confiance" pouvait constituer un motif de licenciement (CE 1/4/92 Sté Ladbroke Hôtels de France Rec Leb p 149 Dr Soc 1992 p 833 Concl Kessler)

Ce qui importe pour la juridiction administrative c'est la position hiérarchique et non la fonction occupée si bien que la perte de confiance comme motif de licenciement d'un représentant du personnel ne peut être invoquée que pour les cadres de direction.

- * **CE 31/1/01 Gendr req N° 212.015** pour un salarié exerçant les fonctions de secrétaire général d'une association
- * à l'inverse voir **CE 16/6/95 Comité d'amélioration du logement Pact anim de Seine et Marne rec Leb T p 1062** pour un salarié qui avait le statut de cadre mais pas de fonction de responsabilité
- * ou encore **CE section 11/6/99 SA des grands moulins de strasbourg Rec Leb p 196** qui invalide le licenciement d'un salarié exerçant les fonctions de portier

Ensuite cette perte de confiance doit se fonder sur des faits incontestables comme le refus d'appliquer la stratégie de l'entreprise (**CE 29/7/94 Beauthac rec Leb T p 1216**)

Le fait pour un salarié d'être en désaccord avec les consignes qui lui ont été données mais sans avoir refusé de les mettre en oeuvre ne justifie pas le licenciement pour perte de confiance (**CE 22/3/85 SA Heulin re n°46.524**)

Article - 653 : Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle peut justifier le licenciement (**CE 31/1/86 SA Dinandis Rec Leb T p 743**) et cela même si l'insuffisance ne présente aucun caractère fautif (**CE 29/7/94 Foupa req n° 112.119**).

Bien entendu le licenciement est d'autant plus licite qu'il se double d'une attitude fautive (**CE 29/5/87 FDSEA de la Meuse , req n° 67.286 - CE 12/10/90 AMSIE req n° 91-532**).

Toutefois s'agissant d'un motif dont l'appréciation est très subjective , le juge se montre réticent à l'admettre et l'autorité administrative devra d'autant plus être exigeante pour autoriser le licenciement.

Ainsi des négligences et erreurs nombreuses peuvent constituer un motif de licenciement (CE 22/3/96 Min du travail et Luquet req n° 135.449)

Mais quelques erreurs et négligences à fortiori ponctuelles ou bénignes ne sauraient en revanche constituer une insuffisance professionnelle permettant de licencier (CE 22/3/91 SA le journal de la marine marchande req n° 106.642 - CE 29/12/95 CCF req 153-452)

De même il est frappant de constater que le juge lorsqu'une évaluation objective de la qualité du travail peut être envisagée, n'autorisera le licenciement que s'il constate que les résultats du salarié sont notoirement inférieurs à ceux de ses collègues (CE 23/10/87 RNUR rec Leb T p 981 - CE 29/12/95 CCF req n° 153.452 pour des cas où l'insuffisance n'a pas été considérée comme suffisamment sérieuse - dans le même sens voir également CE 27/9/89 association pour la formation professionnelle pour le BTP rec Leb T p 965 pour un enseignant à qui il était pourtant reprochées des difficultés à maîtriser son enseignement et son incapacité à faire régner la discipline dans la classe qui lui était confiée)

Il n'y aura donc insuffisance professionnelle susceptible d'entraîner un licenciement que si les manquements sont à la fois nombreux et évidents (CE 14/10/92 Verecken req N° 118.599 - CE 6/12/96 Riou rec Leb p 477)

D'ailleurs le juge ne manque pas de souligner quand il le peut que cette évidence résulte notamment de ce que l'insuffisance a été au moins partiellement admise par le salarié lui-même (CE 29/7/94 Foupa req n° 112.119 - CE 22/3/96 Min du travail et Luquet req n° 135.449)

Le Juge s'assure de la réalité même de l'insuffisance reprochée en s'appuyant sur l'attitude de l'employeur lui-même :

- * tout d'abord la réalité de l'insuffisance professionnelle sera d'autant plus difficilement admise que le salarié pourra se prévaloir de difficultés plus générales au sein de son service. Elle sera écartée si la productivité insuffisante du salarié est due à l'insuffisance de formation qu'il a reçue pour se reconvertir après un changement d'emploi (CE 10/11/89 Min des affaires sociales c/Simon req n° 85.537)
- * L'insuffisance professionnelle sera d'autant mieux établie qu'elle sera justifiée par un certain nombre d'interventions antérieures de l'employeur soit en lui faisant régulièrement des reproches quant à la qualité de son travail (CE 14/10/92 Verecken req N° 118.599), soit en ayant préalablement sanctionné son comportement (CE 27/6/90 Sté Castorama req n° 98.98.011 rétrogradation antérieure du salarié)

C'est donc plus la persistance du salarié dans un comportement d'insuffisance professionnelle qui sera alors susceptible d'être sanctionnée par le juge.

A l'inverse le juge ne reconnaîtra pas l'existence d'une insuffisance professionnelle quand l'attitude de l'employeur ne la laissait pas antérieurement sous entendre (CE 14/6/96 SEMADER req n° 167.891 pour une espèce où le salarié avait bénéficié d'une augmentation individuelle - voir Cass soc 2/7/81 Dr ouvrier 1982 pour une prime exceptionnelle perçue antérieurement par le salarié)

De même l'existence d'une insuffisance professionnelle ne sera pas reconnue quand l'employeur ne sera pas en mesure d'établir qu'il a antérieurement exposé au salarié des reproches précis (CE 28/1/91 Lebental req n° 105735)

Article - 654 : Le licenciement pour maladie et inaptitude

Ces deux causes peuvent justifier le licenciement. Mais les demandes qui sont fondées sur de telles circonstances sont étroitement contrôlées par le juge.

En ce qui concerne l'inaptitude, l'administration doit s'assurer non seulement qu'elle est effective mais également qu'aucun reclassement n'est possible (CE 30/12/96 Porras Rec Leb T p 1191- CE 30/4/97 Perre Rec Leb T p 1107)

Quant à la maladie, elle ne peut justifier le licenciement que si elle affecte profondément la marche de l'entreprise (CE 12/6/95 Gobber req n° 126875)

Section 66 : Refus

Article - 661 : Refus d'autorisation quand la mesure est en lien avec le mandat

Même si le motif économique ou personnel est établi , l'autorité administrative ne peut autoriser un licenciement qui ne serait "pas dénué de lien avec le mandat" détenu (CE 5/5/76 Safer d'auvergne / Bernette Rec Leb p232).

Dans un tel cas l'administration est même obligée de rejeter la demande (CE 20/5/94 Sté LMEI rec leb T p1216 - CE 16/6/95 SA Soubitez/ rec Leb T p 1062)

En fait dans de tels cas (licenciement économique ou pour motif tenant à la personne du salarié) l'employeur s'est saisi de l'opportunité de licencier un représentant du personnel , opportunité qu'il n'aurait pas saisie s'il s'était agi d'une autre personne

Article - 662 : Refus d'autorisation pour un motif d'intérêt général

Que le motif soit économique ou lié à la personne du salarié , l'administration dispose du pouvoir de refuser l'autorisation de licenciement (CE 4/5/88 SA R Martinet req n° 84.237) en invoquant un motif d'intérêt général (CE 5/5/76 Safer d'auvergne / Bernette Rec Leb p232).

Quelles sont les situations qui constituent un motif d'intérêt général

- * Le souci de maintenir une représentation syndicale au sein de l'entreprise constitue un motif d'intérêt général (CE 19/6/91 Delorme rec Leb p 297 a contrario)
- * le souhait de maintenir la paix sociale (CE 17/6/91 RNUR Rec Leb T p 1233)
- * ne peuvent constituer un motif d'intérêt général les éléments liés à la situation personnelle du salarié menacé de licenciement : c'est le mandat qui est protégé et non la personne : peu importe la situation personnelle du salarié , son âge , son ancienneté , sa situation de famille ou même son rôle ou son activité au sein de l'entreprise (CE 29/7/93 Sté BDPA req 32.197 - CE 10/2/92 Papèterie de l'Est Rec Leb T p 1350)

Ne constitue pas un motif d'intérêt général le fait de vouloir maintenir une des composantes syndicales au sein de l'entreprise (CE 18/11/91 Sté Agde distribution intermarché Rec Leb T p 1233)

Cette solution est d'ailleurs problématique quand elle prive la représentation syndicale de ses éléments les plus efficaces par choix discrétionnaire de l'employeur qui garde les éléments les mieux disposés à son égard.

Quelles limites au pouvoir d'invoquer un motif d'intérêt général ?

Le refus d'autorisation de licencier sur la base d'un motif d'intérêt général ne doit pas : **porter une "atteinte excessive aux intérêts"**

- * du salarié ou à ceux
- * de l'entreprise

Le motif d'intérêt général ne pourra donc pas être invoqué si les fautes du salarié sont d'une particulière gravité. **L'impunité totale du salarié protégé n'existe pas voir CE 9/10/87 Ghazi rec Leb p109** pour

- * un salarié ayant participé à des violences à l'égard de non grévistes avec une vingtaine de blessés à la clef

- * à l'inverse l'atteinte excessive aux intérêts de l'employeur n'a pas été reconnue lors de la demande de licenciement de 18 salariés protégés qui, à l'occasion d'un mouvement de grève avaient participé à l'interception d'un camion de l'entreprise et à la destruction de son chargement (CE 9/10/87 Min du travail / Sté Corning France rec Leb p 308)

Article - 663 : recours contre une autorisation de licencier

Si l'employeur obtient l'autorisation de licencier de l'administration il est toujours possible de la contester devant l'autorité hiérarchiquement supérieure : recours hiérarchique que l'on préférera au recours gracieux qui se fait devant l'autorité qui a délivré l'autorisation (l'administration ne se déjuge pas), soit devant le juge : recours contentieux.

Le recours hiérarchique repousse le délai de saisine du juge en contentieux qui lui est de deux mois après la notification au salarié de la décision prise sur la demande de l'employeur.

Toutefois cette prolongation du délai de saisine du juge n'est valable que si le recours hiérarchique a été fait dans les deux mois de la notification.

Si le recours hiérarchique est négatif soit par notification d'une décision expresse de rejet, soit par décision implicite de rejet (quand le Ministère du travail ne répond pas dans les deux mois après sa saisie faite dans les temps), le salarié disposera de deux mois pour saisir le juge.

Attention, s'il y a concordance des décisions de l'inspecteur du travail et du Ministre du travail, il faut impérativement attaquer les DEUX décisions.

Ces différents types de recours peuvent être exercés par le salarié lui-même ou par une organisation syndicale mandatée à cette fin par le salarié (CE 5/6/91 Cie air Gabon rec Leb p219)

Le mandat n'est pas nécessaire si le salarié visé est lui-même un représentant de l'organisation syndicale : cas des délégués syndicaux et des représentants syndicaux au comité d'entreprise (CE Ass 10/4/92 Sté Montlec rec Leb p170 - CE 18/2/94 Galmiche rec Leb T p 1216)

La saisine du juge par voie "normale" d'un recours pour excès de pouvoir, recours qui consiste à demander l'annulation d'une décision administrative, peut s'accompagner d'une demande formée au titre de l'urgence en vue d'obtenir du juge qu'il suspende immédiatement la décision d'autorisation.

L'article L 521-1 du Code de Justice Administrative qui prévoit cette procédure exige toutefois qu'un doute sérieux existe quant à la légalité de la décision attaquée et que l'urgence justifie le prononcé de la suspension.

Ce type de procédure dénommée "référé suspension" n'est applicable que depuis le 1/1/2001 voir AJ n° 148 p 15.

Pour fonder cette demande de "référé suspension" il faudra démontrer que la mesure de licenciement, outre son illégalité, est de nature à causer un préjudice grave et immédiat. (CE section, 19/1/2001 Confédération nationale des radios libres req n° 228815 à paraître au rec Leb pour le exigences du juge quant à l'urgence voir également CE 28/1/2001 AJ n° 148 p 15.)