

# LES IRP, INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

## La section syndicale.

Dès lors qu'au moins deux salariés adhérents au même syndicat ouvrier se regroupent, alors une section syndicale peut être créée au sein d'une entreprise ou d'un établissement ; c'est la direction du syndicat qui informe officiellement l'employeur par courrier de la création de la section syndicale au sein de l'entreprise. Le nom du représentant de la section syndicale est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. Il est affiché sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

Attention : le rôle de la section syndicale ne doit pas se confondre avec celui des représentants du personnel. La section syndicale a pour principale mission d'organiser collectivement les salariés de l'entreprise dans l'unique but d'améliorer leurs conditions de travail et d'emploi, et dispose de moyens mis à sa disposition pour la mener à bien. (Articles L.2142-3 à L.2142-11 du code du travail). **Le mandat du Représentant de la Section Syndicale a pour objectif de présenter une liste électorale afin de se faire élire et s'il n'est pas élu, il devra céder sa place à un autre salarié ....**

### Les moyens

**Panneaux d'affichage** : L'employeur est tenu de mettre à disposition de chaque section syndicale, selon modalités fixées par accords lorsqu'ils existent, des panneaux réservés aux informations de la section qui ne sont pas les mêmes que ceux réservés aux représentants élus du personnel ; un exemplaire des communications doit être communiqué à l'employeur (ou au DRH).

**Publication et tracts** : Les publications et tracts diffusés par les sections syndicales peuvent être librement diffusés aux salariés aux heures d'entrées et de sorties de l'entreprise. Attention à la diffusion par le biais des outils intranet ou mails : un accord d'entreprise doit en valider les conditions et modalités de diffusion. A défaut d'accord les sections syndicales peuvent diffuser leurs informations sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'employeur.

Les propos des tracts ne doivent pas être diffamatoire à l'encontre d'une personne ou de l'employeur et doivent respecter la vie privée, même si la liberté d'expression doit être au cœur de leur contenu.

Local syndical : Dans les entreprises d'au minimum 200 salariés, l'employeur est tenu de mettre à disposition de tous les syndicats un local syndical commun à toutes les sections. Lorsque l'entreprise a plus de 1000 salariés, l'employeur met à disposition de chaque syndicat représentatif un local dédié équipé du matériel nécessaire à son fonctionnement. **Les frais inhérents aux déplacements pour venir aux séances doivent être pris en charge et encadrés par un règlement intérieur amendé par la CSE, règlement qui doit prendre en compte l'éloignement des élus et des mandatés par rapport au lieu de la réunion afin de bénéficier de délogement, de prise en charge du transport etc. Certaines réunions pouvant se faire en mode hybride, en présentiel et/ou à distance.**

## **RSS et DS**

Quelle différence entre un Représentant de Section Syndicale et un Délégué Syndical ? Lorsqu'un syndicat ne remplit pas les critères de représentativité dans une entreprise ou un établissement d'au moins 50 salariés, il peut désigner un représentant de la section syndicale : Institution créée par un syndicat comptant au moins 2 adhérents pour défendre les droits et intérêts des salariés qu'elle représente (RSS). Les missions d'un RSS sont les mêmes que celles du délégué syndical (DS), mais un RSS n'a pas le droit de négocier des accords collectifs. Un RSS peut être désigné dans une entreprise de moins de 50 salariés, à des conditions spécifiques. En revanche, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ne peuvent pas désigner un RSS ; ils disposent, en effet, de la faculté de désigner un Délégué Syndical (DS) aux prérogatives plus étendues. **Il y a la possibilité de mandater un Délégué Syndical tous les 1000 salariés pour chaque OS représentative, un accord d'entreprise pouvant en prévoir davantage. Il y a une protection juridique en cas de procédure de licenciement à suivre pour l'employeur pour les RSS, DS et élus, l'employeur devant demander l'avis du CSE avant de quémander une autorisation à licencier à l'inspection du travail.**

## **Le comité social et économique**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 les attributions de l'instance unique des représentants du personnel (IRP) sont confiées au comité social et économique (CSE). Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans. Les compétences, la composition et le fonctionnement du CSE varient selon la taille de l'entreprise.

La mise en place d'un CSE n'est pas possible dans les entreprises de moins de 11 salariés. Sa mise en place devient obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Entreprise de 11 à 49 salariés.

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés : Employeurs de droit privé et à leurs salariés, quelles que soient la forme juridique et l'activité de l'entreprise (sociétés commerciales, sociétés civiles, associations) Établissements publics à caractère industriel et commercial Établissements publics à caractère administratif employant du personnel de droit privé. **Les nouveaux élus(e) doivent être formés en début de mandat par un organisme agréé et une formation doit être prise en charge intégralement avec un délai de prévenance d'un mois auprès de l'employeur. L' élu(e) doit être payé normalement pendant cette formation comme s'il effectuait son propre travail.**

**Durée du mandat :** La durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Un accord collectif peut fixer une durée du mandat comprise entre 2 et 4 ans. Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire. Nombre de membres de la délégation du personnel du CSE par effectif de l'entreprise 1 titulaire pour un effectif de 11 à 24, 2 titulaires pour un effectif de 25 à 49 etc.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3. Un accord collectif peut prévoir un nombre de mandats successifs supérieur à cette limite. Composition du CSE : Le CSE comprend l'employeur et une délégation du personnel. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions **qu'en** l'absence du titulaire. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un Délégué pour siéger au sein du CSE. Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les

conditions de travail. Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel est désigné parmi les membres du CSE.

### **Nombre de titulaires**

Le nombre de titulaires diffère par tranches de salariés. Il s'étend de 4 titulaires de 50 à 74 salariés à 35 pour 10 000.

### **Réunions**

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord collectif, sans pouvoir être inférieur à 6 par an. En l'absence d'accord, le CSE se réunit au moins : 1 fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés, 1 fois par mois dans les entreprises de plus de 300 salariés. Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant et les membres de la délégation du personnel. En l'absence de l'employeur ou des membres de la délégation du personnel, leurs suppléants peuvent participer aux réunions. Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents. Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du comité. L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE un local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir. Ce local est éclairé, chauffé et meublé.

### **Attribution du CSE**

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur. Les réclamations individuelles ou collectives relatives aux points suivants :

- Salaires,
- Application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale,
- Conventions et accords applicables dans l'entreprise Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle. Le CSE assure l'expression collective des salariés. Les intérêts des salariés sont pris en compte dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion, évolution économique et financière de l'entreprise,
- Organisation du travail, formation professionnelle et techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les points suivants :

- Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs,
- Modification de son organisation économique ou juridique.
- Conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle,
- Introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- Mesures prises en vue de faciliter la mise ou le maintien au travail des malades, des accidentés, des invalides et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail,

Le CSE a pour mission d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions sur les points suivants :

- Gestion et à évolution économique et financière de l'entreprise
- Organisation du travail
- Formation professionnelle
- Techniques de production

Le CSE peut afficher les renseignements qu'il a pour rôle de porter à la connaissance des salariés sur des emplacements obligatoirement prévus et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Santé et sécurité dans l'entreprise : Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE a les missions suivantes :

- Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes.
- Il contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et à la résolution des problèmes liés à la maternité.
- Il participe à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail pour faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.
- Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des

enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés.

Restructuration et compression des effectifs : **Le CSE doit être impérativement tenu informé et consulté avec possibilité d'avoir accès à une expertise.**

### **Droit d'alerte**

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte, **un seul élu peut le faire**, lui permettant de demander à l'employeur des précisions dans les situations suivantes : Atteinte aux droits des personnes (harcèlement moral par exemple), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (liberté d'expression, d'opinion par exemple) dans l'entreprise.

Danger grave et imminent en matière de santé publique et d'environnement ;  
Connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise ; Connaissance de faits pouvant caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) ....

### **Participation au conseil d'administration**

2 membres de la délégation du personnel du CSE assistent avec voix consultative à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Ils peuvent également assister aux assemblées générales.

### **Commissions**

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE. L'inspection du travail peut, s'il l'estime nécessaire, imposer la création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail.  
Commissions et entreprise de plus de 300 salariés ; Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement,
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires

du CSE ETC.

➤ Commissions et entreprise d'au moins 1000 salariés ; Le CSE est composé de plusieurs commissions :

- Commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise,
- Commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue,
- Commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement,
- Commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise,
- Commission des marchés chargée de choisir les fournisseurs et les prestataires du CSE,
- Commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise. Entreprises de 50 salariés ou plus.

**NB : Dans les CSE d'établissement, la commission économique est transférée au Comité Central d'Entreprise ainsi que les Négociations Annuelles Obligatoires. 2 élus du CSE d'établissement peuvent y participer.**