

Publication

LA RÉFORME DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

SUMMARY / CONTENT

LA RÉFORME DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL – ORDRE DU JOUR

LA RÉFORME DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL – CADRE LÉGAL

POSITION RENFORCÉE DE LA DÉLÉGATION À PARTIR DU 1ER JANVIER 2016

1) Rôles et missions des délégués

POSITION DE MONOPOLE À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS
SOCIALES

1) Monopole de représentation

Organes supprimés

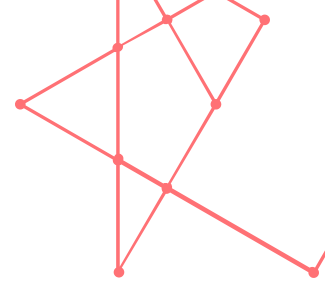
2) Monopole des compétences

MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES

Conférence organisée par la Fedil

LA RÉFORME DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL – ORDRE DU JOUR

- **Mot de bienvenue**
- **Introduction**
- **Position renforcée à partir du 1er janvier 2016**
Patricia Hemmen, conseillère, Fedil
- **Position de monopole à partir des prochaines élections**
- **La médiation, les recours et les sanctions pénales**
Marc Kieffer, conseiller, Fedil



- Questions et réponses

LA RÉFORME DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL – CADRE LÉGAL

- Loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel
- Intégration dans le Code du Travail, Livre IV, à partir du 1er septembre 2006
- Transposition de directives européennes portant sur l'information et la consultation des travailleurs (p.ex. Directive 2002/14/CE)
- Loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social (***nouveautés et modifications indiquées en italique et en gras***)

POSITION RENFORCÉE DE LA DÉLÉGATION À PARTIR DU 1ER JANVIER 2016

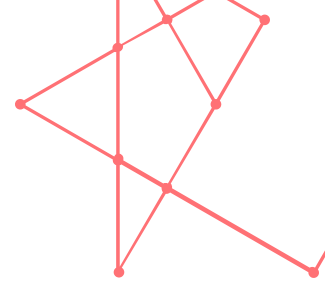
1) RÔLES ET MISSIONS DES DÉLÉGUÉS

Mission générale

- Protection des intérêts des salariés en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social
- Litiges individuels ou collectifs
 - Présentation des réclamations à l'employeur
 - Saisine de l'ITM
- ***Défense du respect de l'égalité de traitement***

Droit à l'information et à la consultation

- **Information** : la transmission par l'employeur de données à la délégation du personnel afin de leur permettre de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner, et ce à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, susceptibles notamment de permettre à la délégation de procéder à un examen adéquat et de préparer, le cas échéant, la consultation
- **Consultation** : l'échange de vues et l'établissement d'un dialogue entre les délégués du personnel et l'employeur, s'effectuant à un moment, par des moyens et avec un contenu appropriés, sur la base des informations fournies par l'employeur conformément aux dispositions du tiret qui précède, et de l'avis que la délégation du personnel est en droit de formuler, de façon à permettre à la délégation du personnel de se réunir avec l'employeur et d'obtenir une réponse motivée à tout avis qu'elle pourrait émettre, et notamment en vue de parvenir le cas échéant à un accord sur les décisions relevant des pouvoirs de l'employeur
- **Information générale sur la marche et vie de l'entreprise**
- **Information générale en matière de sécurité-santé au travail**
 - risques et protection
 - évolution du taux d'absence***
- **Information et consultation**
 - situation, structure et évolution probable de l'emploi
 - décisions importantes pour l'organisation du travail et les conditions



d'emploi: licenciements collectifs, transfert d'entreprise, **recours à des intérimaires**
-contrats d'appui-emploi et contrats d'initiation à l'emploi

vorzulegende Dokumente

- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken bzgl. gewisser Personalfragen
- **Verwaltungsbericht bzgl. den Sozialeinrichtungen**
- Jahresbericht über die Tätigkeiten des Unternehmens (< 150 AN)

Recht zusätzliche Informationen anzufordern

Compétences

Avis et Proposition

Conditions de travail et d'emploi

Règlement interne

Pensions complémentaires

Temps de travail

Formation professionnelle continue

Participation et Collaboration

Intégration des invalides

Prévention des accidents de travail, maladies professionnelles et **du harcèlement**

Jeunes salariés

Mise en œuvre des reclassements internes

Conciliation de la vie familiale et professionnelle

Formation professionnelle initiale

Délégué à la sécurité et à la santé

- tenue d'un registre spécial
- **tournées de contrôle**
- recours à l'ITM
- **droit à information et consultation**

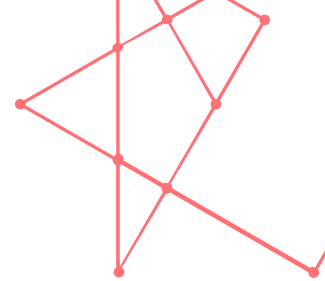
Délégué à l'égalité

- défense de l'égalité des sexes dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail
- compétences:
 - émettre des avis et formuler des propositions
 - résoudre les conflits
 - **formation**
 - réunions et consultations avec le personnel

2) STATUT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Obligations

- **respect du règlement intérieur**



- secret professionnel
- **informer** avant de quitter le poste de travail

Durée du mandat

- 5 ans
- transfert d'entreprise

Fin du mandat

- non-réélection
- cesse de faire partie du personnel
- démissionne de son mandat de délégué
- cesse d'appartenir au syndicat qui a présenté sa candidature
- décède
- **cesse de détenir les autorisations requises pour pouvoir travailler**

Intervention du délégué suppléant

- empêchement du délégué effectif
- fin du mandat du délégué effectif
- délégation se composant d'un seul délégué

Réintégration dans l'ancien emploi

- **évolution théorique des carrières des délégués libérés à ≥ 50%**
- **accord entre le chef d'entreprise et la délégation**

Protection contre le licenciement

- pendant leur mandat
- après la fin de leur mandat (6 mois)
- délégués candidats (dès la présentation des candidatures)
- **interdiction de licencier (sauf fermeture de l'entreprise)**
- **procédure en cas de faute grave**
- **modification d'une clause essentielle**
- **actions alternatives en maintien/réintégration ou en indemnisation**

3) MOYENS ET RESSOURCES DES DÉLÉGUÉS

Crédits d'heures

- **Heures de délégation en fonction de l'effectif < ou ≥ 150 salariés**
 - < 150 : effectif X 40 heures / par 500 salariés représentés
 - 150 à 249 salariés : effectif X 40 heures / 250 salariés représentés
- **Répartition proportionnelle entre les listes ≥ 20% des sièges**

Exemples:

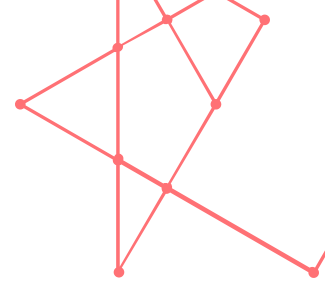
1. a) Effectif considéré: 130

Heures de crédit: $130 \times 40/500 = 10,4$ heures = 10 heures

1. a) Effectif considéré: 248

Heures de crédit: $248 \times 40/250 = 39,68 = 40$ heures

Délégués libérés



- entre **250 et 500** 1
- entre **501 et 1.000** 2
- entre **1.001 et 2.000** 3
- entre **2.001 et 3.500** 4
- ≥ 3.500 + 1 par 1.500
- Possibilité de conversion du crédit d'heures
- **Mise à pied du délégué libéré**

Crédits d'heures

- **Délégué à l'égalité**
Crédit d'heures supplémentaire :
 - 4 heures par mois si entre 15 et 25 salariés
 - 6 heures par mois si entre 26 et 50 salariés
 - 8 heures par mois si entre 51 et 75 salariés
 - 10 heures par mois si entre 76 et 150 salariés
 - 4 heures par semaine si > 150 salariés

Réunions de la délégation

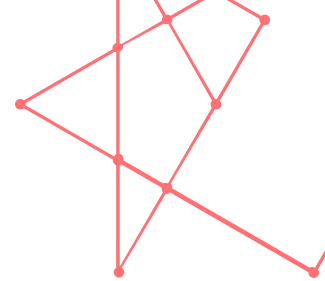
- 1 fois par mois pendant heures de service
- préavis de **5 jours** ouvrables
- 6 réunions obligatoires par an, dont
- 3 avec la direction (6 autres possibles si cadence mensuelle)
- convocation
 - par le président
 - à la demande d'un tiers des membres
 - par le ministre du Travail
- ordre du jour

Moyens de communication

- **Affichage et diffusion de communications**
 - affichage sur des **supports divers accessibles au personnel** et réservés à cet usage, **y compris les moyens électroniques**
 - affichage de communications syndicales
 - diffusion de publications et tracts de nature syndicale
- **Assemblée annuelle avec tout le personnel**
- **Heures de consultation**
 - dans le local de la délégation
 - délégations avec / sans délégués libérés
- Contact avec les salariés
 - **droit de contacter les salariés**
 - **droit au libre déplacement dans l'entreprise**
 - **droit à l'usage des moyens de communication disponibles**
- Accès aux dossiers du personnel
 - 2 fois par an pendant les heures de travail

Moyens de formation

Salariés	Congé-formation		Rémunération
Délégation du personnel			
15 à 49	1 semaine	par mandat	1 semaine à charge de l'Etat
50 à 150	2 semaines		
plus de 150	1 semaine	par année	à charge de l'employeur
Délégué à la sécurité et à la santé			



jusqu'à 150	40 heures	par mandat	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur
Délégué à l'égalité			
jusqu'à 150	2 demi-journées	par année	à charge de l'Etat
à partir de 150			à charge de l'employeur
Suppléants	moitié des heures		

Moyens en conseil et expertise

- **Recours à des conseillers**
 - **à partir d'un effectif de 51 salariés**
 - sur demande de la majorité des délégués
 - désignation des conseillers
 - **sur proposition de certains syndicats**
 - **sur décision de la délégation**
- **Recours à des experts externes**
 - **prise en charge des frais**
- **Recours aux organisations professionnelles**

Moyens matériels et financiers

- **Frais de séjour et de déplacement**
 - frais en relation avec l'exercice du mandat
 - **moyen de transport**
- **Local et matériel**
 - délégations sans délégué libéré : pour les réunions et consultations
 - délégations avec délégué libéré : en permanence
 - équipement, frais d'entretien et personnel de secrétariat

POSITION DE MONOPOLE À PARTIR DES PROCHAINES ÉLECTIONS SOCIALES

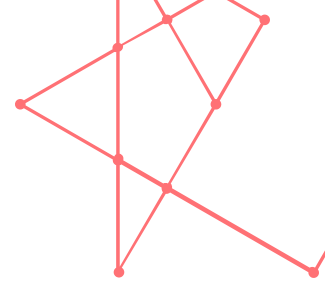
1) MONOPOLE DE REPRÉSENTATION

ORGANES SUPPRIMÉS

- comités mixtes
- délégations des jeunes salariés
- délégations centrales
- délégations divisionnaires

Représentation des salariés

- au niveau de l'entreprise
- **au niveau de l'EES**
 - définition : art. L.161-2.
 - échange d'informations entre les différentes délégations
- au conseil d'administration de certaines SA



2) MONOPOLE DES COMPÉTENCES

Transfert de compétences

- **Seuil des 150 salariés**
- **Compétences du comité mixte**
 - Compétence de décision
 - Compétence d'information et de consultation
 - Compétence de surveillance

Ø

Ø Compétence d'information et de consultation

- Informations semestrielles sur évolution économique et financière
- Informations annuelles sur besoins en main-d'œuvre et formation
- Information-consultations spécifiques sur décisions importantes
 - ayant trait aux installations, équipements, méthodes de travail et de production
 - ayant une incidence sur la structure de l'entreprise / le niveau de l'emploi
- décisions concernant volume de la production
- politique des investissements
- projets de fusion
- ...

→ conséquences de ces décisions pour le personnel salarié

→ information-consultation en principe préalable (sauf risque)

Compétence de décision

- Installations techniques de contrôle
- Mesures concernant la santé et la sécurité
- Critères de sélection et d'appréciation du personnel
- Règlement interne
- **Formation professionnelle continue**
- Octroi de récompenses
- Surveillance sur le lieu du travail
- ...

Réunion trimestrielle avec l'employeur

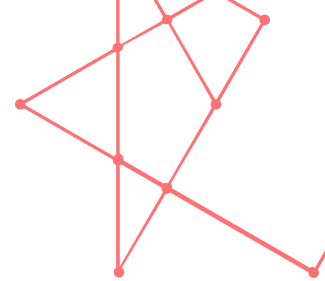
3) MISE EN PLACE DES NOUVELLES DÉLÉGATIONS

TYPES DE DELEGATION

- Délégation au niveau de l'entreprise
- Délégation au niveau de l'entité économique et sociale
- Délégué à la sécurité et à la santé p.m
- Délégué à l'égalité p.m

DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL

- Principe : élection par les salariés
- Sauf :
- élection par les délégations
 - délégation EES



- désignation par les délégations
 - délégué à l'égalité
 - délégué à la sécurité et à la santé

Mise en place au niveau de l'entreprise

- Seuil des 15 salariés
- Computation du personnel
 - Date de computation : 12 mois avant le 1er jour du mois de l'affichage annonçant des élections
 - Catégories de salariés :
 - CDI à plein temps
 - CDI à temps partiel

→ ≥ ou < 16 heures par semaine

→ pris en compte intégralement ou par division heures contractuelles / durée légale ou conventionnelle du travail

Mise en place au niveau de l'entreprise

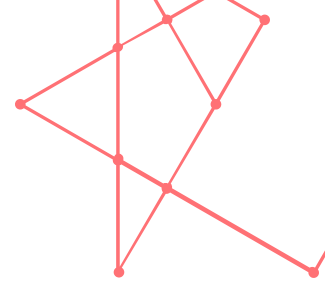
- Salariés sous CDD ou mis à disposition
 - pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois précédant la date obligatoire de l'établissement des listes électorales
- Computation dans les entreprises de travail intérimaire
- Ne sont pas pris en compte :
 - les apprentis
 - les personnes présentes dans l'entreprise non liées par un contrat de travail

Date des élections

- Principe:
 - chaque 5^{ème} année
 - entre le 15 octobre et 15 novembre
 - prochaines élections sociales en 2018
- en dehors de la période quinquennale
 - sur décision du ministre
 - lorsque le personnel atteint l'effectif minimum

Nombre de délégués

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 25	1	1
26 à 50	2	2
51 à 75	3	3
76 à 100	4	4
101 à 200	5	5
201 à 300	6	6
301 à 400	7	7
401 à 500	8	8



501 à 600

9

9

etc. (voir Art. L.412-1).

Constitution de la délégation

- Réunion constitutive
 - dans le mois suivant les élections / désignation d'office
 - convoquée par le salarié ayant obtenu le plus de voix / le plus âgé
- Désignation du Bureau
 - président, vice-président et secrétaire
 - taille du bureau fonction de l'effectif de la société
 - élargi en matière de codécision
- Désignation des délégués spécialisés
 - délégué à l'égalité
 - délégué à la sécurité et à la santé
- **Information par l'employeur**
 - lors de la 1^{ière} réunion après la réunion constitutive
 - sur la structure de l'entreprise, ses liens éventuels avec d'autres entreprises, l'évolution économique prévisible, la structure de l'emploi, les politiques de formation professionnelle continue, de sécurité et santé au travail ainsi qu'en matière d'égalité de traitement
- **Congé-formation supplémentaire**
 - 16 heures la 1^{ière} année du 1^{ier} mandat
 - 10 heures pour un 1^{ier} mandat de délégué à la sécurité-santé

Mise en place au niveau de l'entité économique et sociale

- Demande
 - d'au moins 2 délégations
 - dans les 3 mois après les élections
- Composition
 - délégués élus par les délégations d'entreprise, parmi leurs membres
 - en fonction de l'effectif de ces entreprises

Salariés	Délégués effectifs	Délégués suppléants
15 à 100	1	1
101 à 500	2	2
plus de 500	3	3

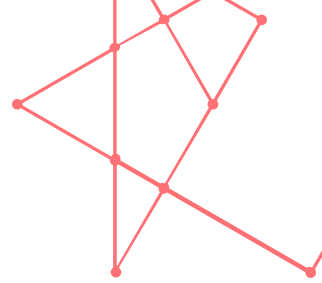
- Entreprises sans délégation occupant moins de 15 salariés

MÉDIATION, RECOURS ET SANCTIONS PÉNALES

Surveillance par l'ITM

Médiation

- Litiges non résolus suite à l'intervention de l'ITM
 - relatives à p.ex. mise en place délégation EES, conseillers-experts, demande d'informations complémentaires, codécision, organisation et fonctionnement de la délégation
- Commission de médiation



- selon les dispositions de la convention collective, à défaut :
- Médiateur
 - procédure de désignation devant le directeur de l'ITM

Recours

- contestations relatives à l'électorat et régularité des opérations électorales : directeur de l'ITM/juridictions administratives
- autres contestations : Tribunal du travail

Sanctions pénales

- entrave
- secret professionnel / dossiers de personnel