



LE LIEN

Bulletin de la **Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture**

Trimestriel 1 € - juin 2016 - Supplément au N° 187

www.ferc.cgt.fr



Spécial DLAJ Droits Libertés Action Juridique

SOMMAIRE

P. 3 / ÉDITORIAL

P. 4 / LOI REBSAMEN

**P. 8 / DIALOGUE SOCIAL
DANS L'EN**

**P.12 / DROIT PRIVÉ
DROIT PUBLIC**

P.16 / PRUD'HOMMES

P.19 / NOS DROITS

**P.20 / REPRÉSENTER
ASSISTER**

**P. 22 / DÉLÉGUÉ
SYNDICAL**

Ont participé à ce numéro :

Hervé BASIRE
Matthieu BRABANT
Dominique BREE
Christine FOURAGE
Alain GOMMERAIS
Charlotte MATYJA
Didier PHILIPON
Stéphane ROHRBACH

le lien /

Tel. 01 55 82 76 12

Directeur de publication
Hervé Basire
n° CPPAP 0320 S 05498
Trimestriel 1 €
FERC - CGT Case 544
93515 Montreuil Cedex
Imprimerie Rivet Presse Édition

Dernière minute

Action syndicale et libertés fondamentales : le Conseil d'État donne raison au SNEIP-CGT

Par un arrêt du 25 mars 2016, le Conseil d'État a donné raison au SNEIP-CGT et annulé la circulaire qui obligeait les étudiants en master MEEF, futurs enseignants dans le privé sous contrat et agents publics de l'État, à effectuer leur 2e année de master dans un institut privé (ISFEC ou fac cathos). Ce faisant, le Conseil d'État a pointé un abus de pouvoir de la Ministre qui, à travers un texte, avait ajouté une obligation ne figurant pas dans les dispositions légales. La loi, si elle conditionne la validité d'une réussite au concours à l'obtention d'un master en Métiers de l'Éducation, de l'Enseignement et de la Formation, ne différencie pas les futurs enseignants du privé et du public, chacun étant libre d'effectuer ce master où bon lui semble.

Cette victoire du SNEIP est d'autant plus remarquable qu'elle démontre que la laïcité et l'égalité des droits, proclamées par la République, ne sont pas des combats surannés. Il faut, par delà les déclarations d'intentions idéologiques, les faire vivre et les défendre, parfois même contre les institutions qui sont en charge de les promouvoir.

À l'heure où certains exigent vertement des représentants de la religion musulmane de se fondre dans le socle des valeurs nationales, il est bon de les prendre aux mots, quelles que soient les religions concernées. Et cerise sur le gâteau, il faut souligner que le syndicat a fait valoir ses arguments en comptant exclusivement sur des compétences militantes.... Alors osons !

Depuis 2014, la CGT dénonce le fait que l'État subventionne un double système de formation ESPE (Public)/ISFEC(Privé). Former dans les ESPE, les enseignant-e-s du privé, contractuel-le-s de l'État, rémunéré-e-s par le Ministère : voilà un bon moyen d'économiser et de contrôler l'argent public de la formation. C'est aussi garantir à tou-te-s les enseignant-e-s un apprentissage des valeurs de la République, notamment la laïcité dans sa dimension émancipatrice. La CGT continuera à être vigilante sur ces questions, les enseignant-es du privé, en tant qu'agents publics, payés et employés par l'État n'ayant pas à souffrir de dispositions spécifiques, et par là-même dérogatoires. La 28e heure de pastorale pour les enseignant-es du premier degré, bénévolat imposé, ou le pré accord collégial, entretien d'embauche catholique, en étant deux autres exemples.



Le DLAJ (Droit, Liberté, Action Juridique) accompagne les militants de la FERC dans l'action syndicale.

Il agit pour construire, à l'aide de références juridiques maîtrisées, l'efficacité syndicale. Il s'attache à informer les syndiqués sur le cadre réglementaire et conventionnel du travail, au plus près de l'actualité car les droits sont vivants et évolutifs. Ils sont le fruit de rapports de force qu'il faut pouvoir analyser pour conquérir de nouveaux espaces d'expressions et d'actions syndicales.

Pour mener cette réflexion, le DLAJ fédéral ne peut pas se cantonner à l'assistance des camarades dans leurs actions contentieuses ou à l'application du droit. Il doit être porteur d'une perspective novatrice afin d'accompagner les syndicats dans une démarche de conquête de droits collectifs et individuels pour les travailleurs soumis au code du travail et/ou au statut de la fonction publique, en se référant par exemple aux conventions internationales et à la législation européenne.

Il s'agit non seulement de contrer la dérégulation voulue par les employeurs privés et publics mais aussi d'imposer notre propre cadre de référence dans les négociations auxquelles nous participons.

L'orientation prise par le DLAJ l'a conduit, depuis 2 ans, à réaliser une veille juridique, à concevoir des actions de formation en lien avec le collectif formation syndicale, à conseiller et orienter les camarades, à répondre aux questions juridiques des syndicats, à coordonner ou à construire des recours comme il l'a fait pour le dossier sur les droits syndicaux du Ministère de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR), ou sur celui de l'IFREMER (Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer).

Le DLAJ définit des thématiques de travail à long terme qu'il propose à la direction fédérale.

Un DLAJ Fédéral au service de l'action syndicale

Parmi les chantiers ouverts, en direction de nos représentants dans le champ du privé, une étude comparative de 5 des conventions collectives sur 13 utilisées dans le champ fédéral a donné lieu à une journée d'étude sur la négociation collective en 2014. Cela se poursuivra par un nouvel échange qui, cette fois, impliquera les camarades de la fonction publique autour des enjeux juridiques et militants de la négociation. Le collectif animation de la Fédération a sollicité le DLAJ pour apprécier la conformité réglementaire de sa convention et définir une stratégie de négociation offensive au plus près des intérêts des travailleurs.

La compréhension des différents niveaux d'élaboration des conventions collectives et leur analyse transversale, ont également permis d'accompagner et d'outiller les camarades du SNPEFP-CGT (Syndicat National pour l'Enseignement et la Formation privés), confrontés aux problèmes juridiques posés par le passage d'une convention à une autre.

La complexité et la diversité des problématiques juridiques et syndicales imposent une dynamique fédérale qui devra être portée par toute la fédération. Cela nécessitera un déploiement de moyens humains et matériels en rapport avec les objectifs défendus.

L'ampleur des sollicitations légitimes de l'organisation, à tous niveaux, nécessiterait une capacité de réponse plus importante sur des sujets tels que le pacte de responsabilité, la négociation des accords de prévoyance, en nous inscrivant pleinement dans la démarche confédérale.

Ces perspectives seront bien évidemment débattues lors du prochain congrès fédéral. Le document de travail que nous vous proposons est une étape d'un travail collectif qui devra se prolonger et s'amplifier. Dans les années à venir, c'est sans doute à cela qu'il faudra nous atteler.

Hervé BASIRE, secrétaire général

LOI REBSAMEN

Loi Rebsamen relative au refus du dialogue social et à l'encouragement de la précarité !

La loi n°2015-994 du 17 août 2015, « relative au dialogue social et à l'emploi » aborde un grand nombre de thèmes du droit.

04

Supplément au Lien N° 187 juin 2016

Des universitaires, juristes renommés, n'y trouvent pas de fil conducteur et entassent en les justifiant toutes les dérives axées sur la réduction des droits des salariés sous couvert de « dialogue social ».

Un dialogue social consiste à échanger, sur des bases connues, en ayant une volonté réelle de trouver un accord acceptable d'amélioration des droits des parties.

Dès lors, il est possible de parler d'accords réalisés par les parties prenantes à la négociation. Mais l'utilisation d'un article d'exception le 49-3, la collusion entre le pouvoir et les représentants des organisations patronales et la tiédeur des syndicats inféodés au gouvernement socialiste minimisent la portée de tels accords.

De quelque côté que l'on se tourne, l'atteinte aux droits individuels et collectifs des salariés est patent. Il en est ainsi en ce qui concerne les institutions représentatives du personnel, la place et les moyens donnés à la négociation collective, ou encore la prétendue sécurisation des parcours professionnels.

I) COMPOSITION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La nouvelle composition des institutions représentatives du personnel est un redoutable outil chargé de détruire la capacité de représentation des salariés dans les entreprises. Tous les élus qui ont exercé les fonctions de secrétaire de Co-

mité d'Entreprise ou de secrétaire de CHSCT savent l'implication, le temps et le travail que ces fonctions représentent dans une vie de salarié militant.

Les commissions paritaires interprofessionnelles au niveau régional, instituées à partir du 1er juillet 2017 pour représenter les salariés et les employeurs d'entreprise de moins de 11 salariés, sont une « aimable plaisanterie ». Sans moyen, avec un temps de représentation ridicule, sans pouvoir, c'est un voile de peinture sur une couche de rouille.

Le comble de l'hypocrisie apparaît au détour de l'article de Monsieur Franck PETIT, Doyen de la Faculté de droit d'Avignon¹. Celui-ci nous assène que ces commissions se distinguent nettement de l'action revendicative des syndicats car elles n'auront pas la capacité de conclure des conventions collectives.

Est-il concevable qu'une commission régionale soit en capacité de négocier une convention collective nationale ?

A moins que Monsieur le Doyen, anticipant la réduction du nombre des conventions collectives, glisse à l'oreille des réformateurs libéraux la possibilité de relancer les conventions collectives régionales.

L'envolée sur les missions dévolues aux membres des commissions paritaires régionales est tristement risible, en effet elles ont seulement compétence pour :

- Donner aux salariés et aux employeurs toutes informations ou tous conseils utiles, sur les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

- Débattre et rendre tout avis utile sur les questions relatives aux entreprises de moins de 11 salariés, notamment en matière :

. d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

. de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel, de mixité des emplois.

Elles peuvent, avec l'accord des parties :

- Faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs... Dès lors quid de la phase de conciliation en Conseil des Prud'hommes ?

- Faire des propositions en matière d'activités sociales ou culturelles. Ce domaine est de la décision unilatérale de l'employeur, il ne s'agit que de préconisations.

Avec 10 représentants pour les salariés et autant pour les employeurs, disposant chacun de 5 heures de délégation par mois, pour une région entière, c'est-à-dire des centaines de kilomètres à parcourir, des milliers d'entreprises à visiter, des dizaines de milliers de salariés à rencontrer, que peut-on attendre de cette commission ? D'autant que les membres de la dite

commission ont, pour l'exercice de leurs fonctions, accès aux entreprises mais seulement sur autorisation de l'employeur.

Est-il encore utile de se poser la question de leur efficacité !?

A partir du 1er janvier 2017, la législation imposera une proportion de femmes et d'hommes tenant compte de l'importance de chaque sexe dans les collèges électoraux.

Cela aura comme conséquence une difficulté supplémentaire de constitution des listes de candidats aux élections professionnelles et conduira à la création de listes intersyndicales, brouillant encore plus l'image de la représentativité du syndicalisme en France et détournant de ce fait les salariés de leur capacité à se syndiquer pour la défense de leurs intérêts collectifs.

Espérons, au moins, que l'objectif de la parité sera atteint !

II) DIALOGUE SOCIAL, PRÉ-ROGATIVES ET MOYENS.

Le renforcement de la place de la négociation collective, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est censé simplifier et rationaliser les rapports sociaux entre les employeurs et les salariés. Tous les militants savent que dans les discussions où il y a inégalité objective (du fait de la subordination d'une partie à l'autre) la négociation est vouée à l'échec.

Or, d'absence de négociation en négociations avortées et en absence de résultats, on passe de la crispation sociale au conflit individuel et de celui-ci aux conflits collectifs, si ce n'est aux actes désespérés comme en témoigne le conflit récent à Air France.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la machine à fabriquer des crispations est mise en marche par la transformation de la procédure de ce rendez-vous annuel social qu'est la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire). Le regroupement par thèmes imposés raccourcira inévitablement le délai de collecte et de production des documents dans un temps contraint, situation redoutable pour les négociateurs des deux bords. Les syndicats ne pourront plus bloquer les négociations par une politique de la chaise vide ; les employeurs seront, quant à eux, de plus en plus souvent confrontés à l'impossibilité de produire les documents obligatoires dans les délais, ce qui accroît pour eux le risque juridique.

Les effets pervers induits par les regroupements des thèmes de la négociation sont accentués, d'une part par la suppression d'une grande partie des consultations obligatoires du Comité d'entreprise et d'autre part par leur concentration à une même date et dans un délai prescrit. Les mêmes causes produisant souvent les mêmes effets, il est à craindre les mêmes résultats en matière de dialogue social.

D'autant que pour parachever le tout, des difficultés relationnelles sont d'ores et déjà prévisibles : la loi facilitera le recours à la visioconférence à hauteur de trois séances dans l'année.

Les difficultés à se parler et à se comprendre sont déjà le lot d'une grande partie des réunions de négociations des accords portant sur l'amélioration des droits collectifs.

L'élément humain est souvent déterminant dans le rapprochement des idées abordées de chaque côté de la table, Cette réalité est malmenée par l'adoption de la visioconférence.



LOI REBSAMEN

C'est une hérésie qui, loin de faciliter les contacts, va au contraire éloigner les parties les unes des autres, et permettre que s'installe des incompréhensions supplémentaires, ce qui ne va pas dans le sens voulu de sérénité du dialogue social.

En matière de rémunération, la loi cherche à aligner les évolutions de salaires des titulaires de mandats sur celle de leurs collègues dès lors que leur temps de délégation dépasse 30% de leur temps de travail.

Quand le législateur se prononce sur cette question particulière, cela démontre de manière frappante la discrimination syndicale envers les élus du personnel que dénonce depuis des années la CGT. Cette disposition, bien pensante, laisse supposer qu'en deçà d'un volume horaire inférieur à 30% d'un temps de travail, il n'y aurait pas de discrimination syndicale ?

Mais là encore, sous le vernis, le ver est dans le bois : 30% d'un temps de travail consacré à un mandat, représentent suivant les cas, entre 480 à 600 heures de délégation par an !

Quelle entreprise privée permet à ses salariés d'être autant absents de leur poste ? Nous ne sommes pas dans le cas des entreprises publiques où les élus peuvent être détachés.

Il est prévu un entretien pour évoquer les modalités d'exercice du mandat dans l'entreprise et sa conciliation avec l'exercice du métier : comment dire de manière plus policée que l'on cherche à entraver la liberté de mouvement des élus du personnel alors qu'il faudrait trouver les conditions permettant la continuité du travail dans l'entreprise pour un élu exerçant ses mandats ?

PROLO, VA FALLOIR PAYER POUR TES ACCIDENTS DU TRAVAIL !



Il est tellement plus facile de régenter et d'imposer des règles ne dérangeant pas la production au mépris des situations gravissimes de harcèlement, de santé, de sécurité.

Quant à la validation des acquis de l'expérience, attendons de voir la liste des compétences qui y figureront pour émettre un avis, mais il y a fort à parier que nous l'attendrons longtemps !

III) SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Innovation importante, une prime d'activité viendra au soutien des besoins des travailleurs faiblement rémunérés ou précaires.

Cette prime sera versée aux salariés majeurs afin de les inciter à travailler et quitter le système de la solidarité active. Elle est due dès le premier euro perçu et jusqu'à concurrence

de 1,2 fois le SMIC. Miracle, on vient de réinventer l'augmentation de salaire, à une nuance de taille près, c'est que l'augmentation des salaires accordée aux travailleurs en question sort des caisses de l'Etat c'est-à-dire de notre poche.

Dans un environnement employeur qui prône à tout crin les bienfaits du libéralisme, l'Etat vient au secours de la compétitivité des entreprises qui ne peuvent s'adapter aux lois du marché et utilisent les deniers publics pour payer une partie du salaire des travailleurs faiblement rémunérés ou précaires. N'est-ce pas paradoxal ?

La sécurisation des parcours professionnels passe par l'utilisation du compte pénibilité, dont la gestion a été transférée pour l'essentiel aux caisses de retraite.

Le compte pénibilité a été imposé aux employeurs. Il y a fort à parier

qu'ils ne seront pas proactifs pour entamer des négociations sur ce thème. S'ils ne peuvent y déroger, un lot de consolation leur est offert : l'allègement des contraintes liées à la déclaration aux caisses de retraite permet à l'employeur d'y procéder de manière unilatérale sur des critères dont il est le seul maître.

La loi sur la sécurisation professionnelle n'a pas permis l'inscription du syndrome d'épuisement professionnel dans le tableau des maladies professionnelles, malgré la reconnaissance de la dangerosité de ces situations, dont nous pouvons rappeler qu'elles ont directement et/ou indirectement causé la mort de beaucoup de salariés ces dernières années.

L'admission au cas par cas par des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles est un problème, car quelle est la légalité d'une décision de reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel par une commission qui ne reconnaît pas dans son tableau la cause pour laquelle elle doit donner son accord ?

De même, le fait que l'employeur soit dispensé de son obligation de reclassement en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle lorsque l'avis de du médecin du travail précise que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé, ne peut être considéré comme un dispositif de sécurisation du parcours professionnel du salarié. Surtout lorsque l'on sait que les médecins du travail sont des salariés soumis à sujétion et que les plus combatifs d'entre eux voient leurs décisions contestées par l'employeur devant l'Inspection du travail, quand ce n'est pas devant leurs pairs ou les tribunaux.

La proposition de la CGT pour la conquête d'un Nouveau Statut du Travail Salarié a comme objectifs essentiels de combattre les inégalités d'accès aux droits sociaux et de gagner de nouveaux droits.

Les revendications attachées à cette déclaration auraient pu mettre sur la voie de « la sécurisation des parcours professionnels ».

Aujourd'hui, les droits fongibles ne sont pas encore définis et les prochaines mesures gouvernementales sont très attendues. Certaines, dont le compte personnel de formation et le très contesté compte personnel de prévention de la pénibilité, devraient en faire partie.

Le nombre de renouvellement des CDD (deux fois au lieu d'une), le

recours aux contrats intérimaires en cas de remplacement d'un CDI porté à 36 mois, autant de mesures prises au nom de la sécurisation des parcours professionnels qui, de fait, organisent la précarité des travailleurs, tout comme les atteintes portées au régime spécial d'indemnisation du chômage des intermittents (désormais inscrit dans le code du travail).

L'analyse de la Loi relative au dialogue social et à l'emploi suit un fil conducteur raccordant toutes les dérives de réductions des droits des salariés sous l'appellation trompeuse de sécurisation des parcours professionnels.

¹ *Revue Droit Social*, n° 11 du 25 novembre 2015, p.850-853.



DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

« Dialogue social » et « Représentation des Personnels » dans l'Éducation nationale

La réforme des droits syndicaux est issue de la réforme de la représentativité des syndicats qui s'est traduite dans le privé, par la loi n° 2008-789 et dans la Fonction publique, par les accords de Bercy du 2 juin 2008 sur le dialogue social. Ceux-ci ont donné naissance à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

08

Supplément au Lien N° 187 juin 2016

Pour rappel, La FERC-CGT s'est prononcée contre cette réforme considérant qu'elle n'apporte pas une amélioration notable des droits syndicaux. La représentativité telle que définie par cette réforme est non-démocratique.

Même si les accords majoritaires sont reconnus, la loi sur la représentativité de 2008 et son corollaire dans la Fonction publique sont inacceptables car il appartient aux seul-e-s salarié-e-s de déterminer quels syndicats les représentent, les défendent, peuvent exister.

La situation antérieure qui permettait la signature d'accords minoritaires était une anomalie démocratique.

Pour autant, si la généralisation du principe de l'accord majoritaire est une avancée, la représentativité d'un syndicat émane des salariés et le patronat ne peut prétendre en décider.

L'épisode récent du PPCR (Protocole Parcours Carrière et Formation) dans la Fonction publique, signé par moins de 50% des organisations syndicales représentatives, et pourtant considéré comme « représentatif » par le Premier Ministre, nous donne un bon aperçu de la manière dont le gouvernement lui-même se conforme aux lois, et surtout dont il envisage ce fameux « dialogue social ».

Si on s'attache uniquement aux personnels relevant du Ministère de l'Éducation nationale, enseignant-e-s du privé sous contrat et personnels des établissements publics, les notions de « négociation » et de « dialogue social » sont difficiles à cerner.

On ne peut véritablement parler « d'Institutions Représentatives du Personnel » dans le champ de l'Éducation nationale, à l'exception notable des enseignant-e-s du privé qui avec la loi Censi peuvent continuer à se présenter aux IRP du privé lorsqu'elles existent dans leurs établissements (Délégué-e du personnel, Représentant-e de section syndicale, Délégué-e syndical-e...), au nom de la permanence de la collectivité de travail.

En revanche, au niveau du Ministère jusqu'à celui des établissements, le droit public prévoit des instances où les personnels sont censés pouvoir, par la voix de leurs représentant-es, porter leurs revendications. Petit tour d'horizon...

Au Ministère, un Comité Technique (CT) pour le public et une Commission Consultative Mixtes (CCM) pour le privé sont censés étudier et « négocier » par le biais d'amendements les textes statutaires de leurs agents.

Or, la Commission du privé, comme son nom l'indique d'ailleurs, n'a qu'un rôle « consultatif ».

Pour le public, les apparences laissent penser qu'il s'agit d'un vrai lieu de négociation. Pas du tout : même si l'unanimité se prononce contre un texte, celui-ci peut être présenté à nouveau quasi à l'identique par le Ministère qui ainsi l'impose.

Au niveau académique/rectoral, les Commissions du privé sont toujours consultatives. Pour celles du public, une petite marge de négociation existe dans les différents barèmes (pour les mutations, le passage à la hors-classe des enseignant-es...) que chaque rectorat peut décider d'ouvrir (ou non) à la « négociation », plus souvent sous la forme d'une discussion d'ailleurs.

Pour la FERC-CGT, un vote négatif en CT ou en CCM doit obliger l'administration à proposer un nouveau texte.

À l'échelle de l'école (1^{er} degré public) ou de l'établissement (enseignement privé 1^{er} et 2nd degré, et 2nd degré public), des différences importantes existent quant aux modes et instances de représentation des personnels.

Dans les établissements du privé sous contrat, c'est le droit privé qui s'applique. 11 ETP (équivalent temps plein) et aux moins deux syndiqué-e-s permettent aux syndicats de désigner un RSS ; des élections des délégué-e-s du personnels sont possibles.

DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

À partir de 50 ETP, il existe trois instances : les délégué-es du personnel et le Comité d'entreprise qui sont élus par la collectivité de travail.

Les membres du CHSCT sont quant à eux désignés par les membres titulaires des deux premières instances.

L'organisation syndicale ayant obtenu plus de 10 % aux élections, peut désigner un-e délégué-e syndical-e. Notons que le calcul des ETP nécessaires comprend les agents publics (enseignant-e-s) et privés.

Ces représentant-e-s des personnels (DS, Comité d'entreprise) doivent disposer des informations sur la gestion des établissements (financières, en matière d'emploi et de moyens pédagogiques).

Le/la délégué-e syndical-e, et en son absence depuis la loi Rebsamen un membre du Comité d'entreprise ou un-e délégué-e du personnel, participe aux négociations annuelles

obligatoires et peut demander l'ouverture de négociations d'accords d'entreprise sur tous les sujets. L'employeur est tenu d'ouvrir la négociation, qui peut ou non aboutir.

Enfin, notons l'existence d'un Conseil d'Administration de l'Organisme de Gestion de l'Établissement (où se décide les budgets et leur ventilation) dans lequel aucun-e représentant-e-du personnel (syndical ou non) n'est présent-e.

Dans l'enseignement public, les Conseils d'Ecole (pour le premier degré) et Conseils d'Administration d'établissement (EPLÉ) (pour les collèges et lycées) sont des instances représentatives qui ont pour missions de gérer le budget, d'organiser les enseignements et le suivi du projet d'établissement.

On y trouve des représentant-es d'enseignant-es, de personnels non enseignant-es, de parents d'élèves, et d'élèves dans le secondaire, de

l'administration et de la collectivité territoriale (commune pour le premier degré, département ou région pour le second). Ils existent quelle que soit la taille de l'établissement.

Premier problème : les membres enseignant-e-s des Conseils d'Ecole ne sont pas élu-e-s et le fonctionnement même de ces derniers oblige trop souvent les personnels à être dans la co-gestion à budget contraint plutôt que dans une réelle négociation pour la défense des personnels et des conditions de travail.

Ce problème se retrouve d'ailleurs dans une moindre mesure dans les Conseils d'Administration où pourtant les personnels sont élus.

Second problème : en Conseil d'Administration, la marge de négociation est très limitée puisque le dernier mot revient à la collectivité territoriale qui gère le budget ou au Rectorat qui gère les postes et moyens d'enseignement.

Le CA (public) est donc parfois perçu, comme une « chambre d'enregistrement » et certains refusent d'y présenter une liste.

C'est pourtant bien en y siégeant qu'on peut obtenir à la fois des éléments financiers et des informations sur les dotations horaires permettant, sinon de négocier des améliorations, du moins de construire dans l'établissement les conditions d'un rapport de force au profit de la communauté pédagogique (personnels, enseignants et élèves).

Les organisations syndicales représentatives nationalement ont la possibilité de déposer des heures d'informations syndicales (HIS), d'avoir un affichage... même si elles ne sont pas représentées au CA.



DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

La FERC-CGT revendique dans le privé sous contrat et le public :

DANS LE PRIVÉ

- une représentation désignée par les organisations syndicales, avec un pouvoir de négociation mais également la possibilité de déposer des HIS et de disposer d'un affichage.

- une représentation désignée tous les ans de type Conseil d'Administration du public. Ces instances devant être consultées pour avis au moins une fois par an sur toutes les demandes de transformation de l'offre de formation faite par l'établissement.

- **Au CA**, nous revendiquons deux votes distincts : celui du volume global horaire et celui de la répartition de la Dotation Globale Horaire (DGH : nombre d'heures d'enseignement dévolus aux élèves). En cas de vote négatif du volume global, nous revendiquons l'obligation de renégocier l'enveloppe globale.

La discussion sur la dotation d'établissement doit inclure la DGH et la répartition des emplois des personnels de vie scolaire.

Dans cette logique, nous revendiquons la suppression des instances non démocratiques comme le Conseil Pédagogique.

Dans le premier degré, le Conseil d'École doit encore se démocratiser en intégrant tous les personnels intervenant dans l'école (personnels non enseignants)

- une représentation du type Comité d'entreprise, y compris dans le public,

- la transformation des CHS du public en CHSCT,

- la présence en tant que membres délibératifs des représentant-e-s du

personnel aux CA des Organismes de Gestion du privé.

Dans le public comme dans le privé, seul un rapport de force favorable peut permettre, par la lutte, de porter et de faire aboutir des revendications. Et plus on « monte » dans les instances, moins ce rapport de force est possible.

Les modalités de ces simulacres de négociation sont les mêmes dans le public que partout ailleurs : une multiplication de réunions purement informatives où tout est déjà décidé, des tombereaux de documents transmis la veille ou presque...

C'est donc bien par le travail de terrain que les représentant-es des personnels de l'Éducation nationale peuvent espérer rappeler aux patrons le sens de l'expression « loyauté » de la négociation.

Comme l'analyse de manière éclairante Thomas Clerget dans Regards (nov-déc 2015) :

« la petite musique du dialogue social [...] vise à disqualifier toute forme de stratégie passant par l'opposition. Dans cette vision dépolitisée le syndicat est réduit au statut de courroie de transmission et de légitimation de la « réforme ». »



FOCUS SUR LE CHSCT

Dans les établissements privés de plus de 50 ETP, un Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) doit être mis en place.

Il a vocation à traiter de toutes les questions en matière de conditions de travail et de prévention des risques professionnels (risques psychosociaux, santé au travail, hygiène et sécurité...) des personnels de l'établissement, enseignants ou non.

Y siègent de droit l'inspecteur du travail, le médecin du travail et le/la représentant-e de la CARSAT.

Les avis, décisions et préconisations du CHSCT sont, par détermination de la loi, contraignants pour l'employeur.

Dans le public, s'il existe une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements de second degré, quelle que soit leur taille, le simple fait que les « conditions de travail » en soient exclues résume bien sa seule mission : gérer les problématiques d'hygiène et sécurité (notamment dans les lycées professionnels).

Pour le reste, le personnel devra s'adresser au CHSCTA (pour académique) ou D (pour départemental).

Or, seule la CGT, peu présente dans ces instances, envisage le CHSCT comme un réel outil d'amélioration des conditions de travail. Peu d'alertes ou de demandes d'intervention sont donc suivies d'effet.

C'est pourquoi la CGT revendique la transformation de tous les CHS en CHSCT.

Pour les enseignant-e-s du privé c'est encore pire : bien qu'agents publics, la totalité des CHSCT A ou des CHSCT D interpellés refuse d'examiner leurs demandes, par méconnaissance du droit, ou volonté explicite de laisser la main aux chefs d'établissement du privé.

La CGT postule que les agents publics, maîtres du privé devraient être DOUBLEMENT protégés.

Dans les faits, leur situation ressemble à celle des salarié-e-s mis à disposition auprès d'une entreprise utilisatrice. L'Éducation nationale (le donneur d'ordre) ne peut pas se laver les mains de ce qui se passe dans l'établissement privé (l'entreprise utilisatrice). Ils ont ensemble et séparément des obligations de résultats en matière de protection de la santé, et donc envers les enseignant-es du privé.

La protection doit se mettre en marche d'abord au niveau de l'établissement.

En effet la directive européenne, du 12 juin 1989, transposée en droit français s'applique à tous types d'employeurs. Et justement elle a pris le soin de définir ce qu'est un employeur : « toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise/et ou de l'établissement... L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ».

En bref, le chef de l'établissement privé et le président de l'organisme gestionnaire ne peuvent pas se dérober, ils se doivent d'agir !

Du côté de l'administration, le même raisonnement vaut : c'est l'État qui est le titulaire de la relation de travail, il ne peut pas se détourner pudiquement sous prétexte que cela ne le regarde pas.

Il faut exiger que dans chaque établissement soit communiquée, par l'inspection académique, la liste des membres du CHSCT départemental et/ou académique, lequel est compétent pour TOUS les agents publics.

Les maîtres du privé doivent pouvoir les saisir pour que soit diligentée des enquêtes sur leurs conditions de travail et les risques qui pèsent sur leur santé.

**Dans le public comme dans le privé,
le combat reste à mener.**

La cohabitation entre le droit privé et le droit public

PREAMBULE :

Face à la diversité des situations concrètes, le droit a dû s'adapter pour assurer sa mission. Il se divise ainsi en une multitude de branches, et c'est de cette façon que la distinction entre le droit privé et le droit public s'est affirmée. Le droit public s'attache à la satisfaction de l'intérêt général là où le droit privé défend les intérêts des particuliers. Si une définition plus précise peut être apportée, elle consistera à dire que le droit public régit le fonctionnement des pouvoirs publics et des administrations et leurs rapports avec les particuliers, ainsi que le rapport des agents publics à l'administration. Quant au droit privé, il regroupe l'ensemble des règles régissant les rapports entre particuliers.

1. LE DROIT PRIVÉ EN SA DÉFINITION

Si nous devons aborder la complexité que représente le droit privé, nous devons le décliner sous ses formes principales :

- Le droit civil qui est l'ensemble des règles de droit régissant les rapports entre les personnes privées (dont les contrats, les personnes, la famille, les successions...)
- Le droit social qui est l'ensemble des règles applicables en matière de droit du travail et de la sécurité sociale. Pour ce qui est du droit du travail, nous parlons de l'ensemble des règles ayant pour base les relations de travail existant entre un employeur et un ou plusieurs salariés dans les rapports individuels (salaires, congés payés...) et collectifs (syndicats, représentation du personnel...). VOIR LEXIQUE JURIDIQUE ÉDITIONS DALLOZ.

- Le droit des affaires peut se définir comme l'ensemble des règles relatives aux affaires des entreprises (droit commercial, droit des sociétés, droit de la concurrence, droit de la consommation, droit bancaire).
- Le droit rural est l'ensemble des règles qui régissent la propriété agricole et l'exploitation des terres...
· etc.

2. LE DROIT PUBLIC ET SON FONCTIONNEMENT

L'organisation administrative française distingue des portions du territoire national dotées de la personnalité morale, les collectivités territoriales, et des portions de territoire sans personnalité morale, les circonscriptions administratives et électorales. Les deux types se recoupent géographiquement, mais pas pour ce qui est de leur gestion : territoriale dans le premier cas, par l'Etat dans le second.

Les collectivités territoriales sont essentiellement la commune, le département et la région alors que les circonscriptions administratives et électorales comprennent le canton, l'arrondissement, la commune, le département et la région. Les établissements publics, nationaux ou territoriaux, exercent quant à eux des missions spécifiques soit sur l'ensemble du territoire national, soit sur une portion limitée du territoire.

L'Etat est une personne morale de droit public qui est défini par une nation, un territoire (délimité par des frontières) et un pouvoir politique (qui représente la nation et élabore les lois et règlements). La tutelle de l'Etat s'exerce sur le territoire métropolitain, les départe-

ments d'outre-mer, les territoires d'outre-mer, les collectivités territoriales. Ses institutions sont définies par la Constitution de 1958 et sont fondées sur la séparation des trois pouvoirs, législatif, exécutif, judiciaire.

3. LES LIENS ET RAPPORTS ENTRE DROIT PUBLIC ET DROIT PRIVÉ

Nous allons prendre pour exemple deux situations qui répondent aux liens et rapports qui peuvent être établis entre les deux

LES EMPLOIS D'AVENIR :

Le Contrat Unique d'Insertion (CUI) est un contrat de travail destiné à faciliter l'insertion professionnelle de personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Parfois appelé CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) dans le secteur non marchand que représente le secteur public. D'autre part, le CUI comporte des actions d'accompagnement professionnel et donne lieu à l'attribution à l'employeur d'une aide financière des pouvoirs publics, l'aide à l'insertion professionnelle.

Le contrat est de droit privé et conclu par écrit, soit en CDD ou CDI mais les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ne peuvent recourir aux CUI/CAE que dans le cadre d'un CDD.

Examinons les PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel), dispositif créé par la loi FORMATION du 05.03.2014 et mis en œuvre par un décret et un arrêté du 13.11.2014 prévoyant la mise



en place d'une période d'essai non rémunérée dès lors que la personne est bénéficiaire d'un dispositif d'accompagnement social ou professionnel.

En cas de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, cette PMSMP n'est pas exclue mais doit rester exceptionnelle et s'organiser hors du temps de travail.

Sa durée ne peut dépasser un mois ni 25 % de la durée du contrat et ceci, dans le cadre des contrats aidés dont font partie les contrats d'avenir. Il s'agit donc d'un temps de travail effectif non rémunéré puisque la PMSMP peut être réalisée auprès de toute entreprise ayant déjà des salariés et ne donne lieu à aucune rétribution. L'entreprise peut être tout aussi bien privée que publique.

LES AGENTS CONTRACTUELS DES SERVICES PUBLICS :

Un agent contractuel de la fonction publique est un agent non statutaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations.

Les agents contractuels sont l'une

des catégories d'agents non titulaires de la fonction publique, avec les auxiliaires, les vacataires, les stagiaires et les emplois de cabinet.

On trouve des agents contractuels dans les trois fonctions publiques : d'État, territoriale et hospitalière. Certaines spécificités sont propres aux contrats qui régissent les agents des collectivités territoriales et les hôpitaux.

Les contrats régissant les contractuels sont en général des contrats de droit public à durée déterminée. Après 6 ans de contrats à durée déterminée, en cas de reconduction, le contrat devient obligatoirement un CDI .

Le Code du travail ne s'applique pas aux contractuels de droit public, les salariés du secteur public étant généralement soumis à des statuts particuliers. Par exemple il n'existe pas de prime de précarité comme pour les contractuels de droit privé. L'administration peut employer des contractuels dans les conditions du droit privé :

- soit parce qu'elle est expressément autorisée à employer du personnel dans ces conditions ;

- soit parce que le contrat est de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas notamment pour différents types de contrats aidés.

Or, on ne parle de « contractuel » que pour les emplois qui auraient vocation à être remplis par un fonctionnaire.

Ainsi, dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) où, sauf exception, les employés sont des salariés de droit privé, on ne parle pas de contractuels.

En cas de litige, la justice doit déterminer si une personne employée est un agent contractuel, public ou non. En effet, le cas échéant, le litige sera porté devant le juge administratif et non devant les prud'hommes.

La jurisprudence considère désormais que tout employé d'un service public administratif, quelle que soit sa fonction, est un agent public.

À l'inverse, le personnel d'un service public industriel et commercial (SPIC) relève du contrat de travail du droit privé, à l'exception de sa direction car représentants de l'autorité de tutelle.

Arrivé à ce stade, on se rend bien compte des cohabitations entre le droit privé et le droit public.

4. LES INFLUENCES RÉCIPROQUES

Le droit privé transforme donc bien le droit public et inversement. En ce sens deux lois sont récemment mises à œuvre.

a. La loi NOTRe (Nouvelle Organisation Territoriale de la République) et la réforme du territoire du 07.08.2015

CADRE JURIDIQUE DE L'EMPLOI :

Dans la Fonction Publique Territoriale, l'entrée au service d'agents non titulaires est prévu dans les cas suivants :

- le remplacement d'un fonctionnaire,
- l'affectation à un emploi temporaire.

Et ce, afin d'occuper des emplois permanents à temps partiel dans les petites communes et des emplois permanents lorsqu'aucun cadre d'emploi n'est susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

Les collectivités locales et leurs établissements peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents uniquement pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi.

Ils peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

INTERACTION SUR L'EMPLOI :

Dans la loi NOTRe, les agents sont directement affectés par la réforme et la nouvelle organisation territoriale. Un nouveau régime indemnitaire s'applique, des élections de représentants du personnel se mettent en place ...

Par exemple, une prime de mobilité est instaurée sous certaines conditions aux agents contraints à un changement de leur lieu de travail dans le cadre d'une réorganisation territoriale et indépendamment de leur volonté.

Or, cette indemnité peut, et non doit, être instaurée. Son instauration et son versement semblent être, sous réserve de l'appréciation que porteront les juges sur les textes actuellement en vigueur, une simple faculté et non une obligation.



Nous pouvons parler de mobilité forcée et il est clairement établi qu'en cas de regroupement de régions, les personnels des régions regroupées sont réputés relever, à la date du regroupement, de la région issue du regroupement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Ceci revient à dire qu'un agent territorial, qui est titulaire de son statut et pas de son poste, pourra très bien être obligé de se rendre sur le poste qu'il aura fonction de remplir. En effet, la décentralisation au sein de la nouvelle région conduira à doubler tout simplement certains postes...

Ainsi dans la grande région Aquitaine, GUERET dans la Creuse se retrouve dans la même région que BIARRITZ des Pyrénées Atlantiques. Cela ne va pas manquer de créer des situations humainement et matériellement intolérables pour les agents. Pour les agents contractuels, les agents départementaux, le regroupement territorial produira les mêmes effets.

Par contre, pour les agents intercommunaux, le retrait et la restitution des compétences prévoient un renforcement de leurs structures intercommunales et le transfert de ces

agents n'est pas dans les grandes lignes modifié au niveau des EPCI (établissements publics de coopération intercommunale).

b. La loi REBSAMEN relative au dialogue social et à l'emploi

Cette loi est ici citée pour faire un parallèle entre les CHSCT dans le domaine privé et la CHS qui est la référence dans les EPLE (Etablissements Publics Locaux d'Enseignement).

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, un CE doit être mis en place et tous les salariés doivent être rattachés à un CHSCT distinct du CE.

La loi REBSAMEN modifie la consultation du CHSCT qui est obligatoire dans une entreprise pour toute décision d'aménagement important touchant aux conditions de santé et de sécurité ou aux conditions de travail.

La loi instaure la mise en place d'un règlement intérieur de ce CHSCT qui doit déterminer les modalités de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux pour l'exercice de ses missions. La possibilité de réunir toutes les instances, DP, CE, CHSCT en DUP élargie est ouverte.

DROIT PRIVÉ / DROIT PUBLIC

DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT :

Dans les EPLE (Etablissements Publics Locaux d'Enseignement), une Commission d'Hygiène et de Sécurité dépend exclusivement du chef d'établissement qui en arrête la réunion, le contenu et les actes administratifs qui y sont délibérés.

Un CHSCT (comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail) Départemental existe tout comme un CHSCT Académique qui traitent chacun de la sécurité dans le domaine public.

Dans les EPLE le chef d'établissement est le responsable de la sécurité. Pour l'aider dans sa mission, il est épaulé par des acteurs internes et externes dédiés à la sécurité et à la prévention.

Les chefs d'EPLE doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels et pour ce faire :

- Mettre en place une organisation et des moyens adaptés ;

- Mettre en œuvre une démarche globale de prévention fondée sur les principes généraux de prévention et sur une évaluation de l'ensemble des risques.

Les chefs d'établissements sont soumis à l'obligation d'évaluation des risques auxquels sont exposés les agents dans l'exercice quotidien de leurs fonctions. Ils doivent la formaliser dans le document unique de l'évaluation des risques (DUER).

Sur la base de cette évaluation, les chefs d'établissement doivent présenter aux commissions d'hygiène et de sécurité et au conseil d'administration un programme annuel de prévention.

La mission y est donc plus clairement établie en matière de prévention mais la médecine du travail

n'existe pas en tant que telle dans la fonction publique d'état.

L'expertise est menée par le CHSCT Départemental ou Académique, sous l'autorité du recteur et des agents de prévention du rectorat.

CONCLUSION :

Si des domaines ont été mis en avant tels que les emplois d'avenir ou les agents contractuels des services publics à partir des dispositions issues des lois NOTRe et REBSAMEN, cela ne peut être que lacunaire.

Il en est ainsi des domaines applicables à l'enseignement supérieur, à la recherche et à la culture.

Le droit privé s'accorde à y être représenté tout comme le droit public.



Le Conseil de Prud'hommes avec la loi MACRON

Depuis 10 ans la justice prud'homale est attaquée par tous les gouvernements successifs.

Sous Sarkozy, 62 conseils de prud'hommes sont supprimés. Les conseillers prud'hommes sont les seuls magistrats en France à avoir un temps d'indemnisation limité pour la rédaction des jugements et ordonnances qu'ils sont appelés à rendre.

Avec François Hollande et Emmanuel Macron, on remplace l'élection des conseillers prud'hommes par les travailleurs au profit d'une désignation sur la base de la représentativité des syndicats de salariés, confisquant le droit d'expression démocratique des salariés.

On assiste aussi à une modification en profondeur de la procédure prud'homale.

Force est de constater qu'en ce qui concerne le contentieux prud'homal les délais pour obtenir une décision définitive sont excessivement longs, voire insupportables (15,9 mois en 2014).

Ces délais causent un préjudice incontestable aux parties, notamment aux salariés qui contestent leur licenciement (90 % des procédures devant les conseils de prud'hommes concernent la rupture du contrat de travail). Aux yeux du gouvernement, il devenait urgent d'engager une réforme en profondeur du fonctionnement et de la procédure des juridictions prud'homales, afin de ne pas voir disparaître une institution qui a vu le jour à la fin du XIX^e siècle et dont l'originalité n'est plus à souligner.

Tel est l'objectif annoncé de la loi du 7 août 2015 dite loi Macron adoptée sans débat parlementaire, par le recours à l'article 49-3 de la Constitution (utilisé à plusieurs reprises pour faire passer en force cette loi).

Laquelle instaure des dispositions censées accélérer les procédures et améliorer les conditions d'exercice de la justice prud'homale mais qui institue en fait un contrôle disciplinaire des conseillers prud'hommes et tend à sortir la formation des conseillers prud'hommes de la formation syndicale.

1. RATIONALISATION ET ACCÉLÉRATION DE LA PROCÉDURE

Ces nouvelles dispositions étendent les missions du bureau de conciliation baptisé dorénavant Bureau de Conciliation et d'Orientation (BCO), investi de pouvoirs plus contraignants de mise en état des affaires et de régulation des conflits.

Voyons, une disposition dont on a du mal à imaginer la mise en pratique :

L'article L1454-1 du code du travail autorise le BCO à entendre les parties séparément et dans la confidentialité. On peut légitimement se demander dans quel but ?

Comment dès lors utiliser des propos tenus par les parties et qui ne sont pas contradictoires ? On s'interroge sur l'utilité d'une telle mesure !

Les nouveaux articles L 1454-1-1 à L 1454-1-3 du code du travail indiquent qu'en cas d'échec de la conciliation, le BCO dispose de nouvelles possibilités destinées à simplifier et à accélérer si possible la procédure.

· Il peut renvoyer l'affaire devant une formation restreinte du bureau de jugement, composée d'un conseiller prud'homme salarié et d'un conseiller prud'homme employeur.



Cette faculté est ouverte lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail. Les parties doivent être d'accord, et cela impose au juge le respect d'un délai de 3 mois pour statuer ;

- Il peut également renvoyer les parties devant un bureau de jugement en formation complète (2 conseillers salariés et 2 conseillers employeurs), renforcé et présidé par le juge départiteur qui est un juge professionnel ;

- Il peut, lorsqu'une des parties est absente, juger l'affaire en formation restreinte au vu de l'état des pièces et arguments que la partie présente a contradictoirement communiqués.

LA FORMATION ET LA DÉONTOLOGIE DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES :

SUR LA FORMATION OBLIGATOIRE

La loi Macron rend obligatoire la formation de tous les conseillers prud'hommes.

C'est ainsi qu'au terme de l'article L 1442-1 du code du travail, il est institué une formation initiale à l'exercice de l'activité juridictionnelle qui sera commune aux deux collèges et organisée par l'État.

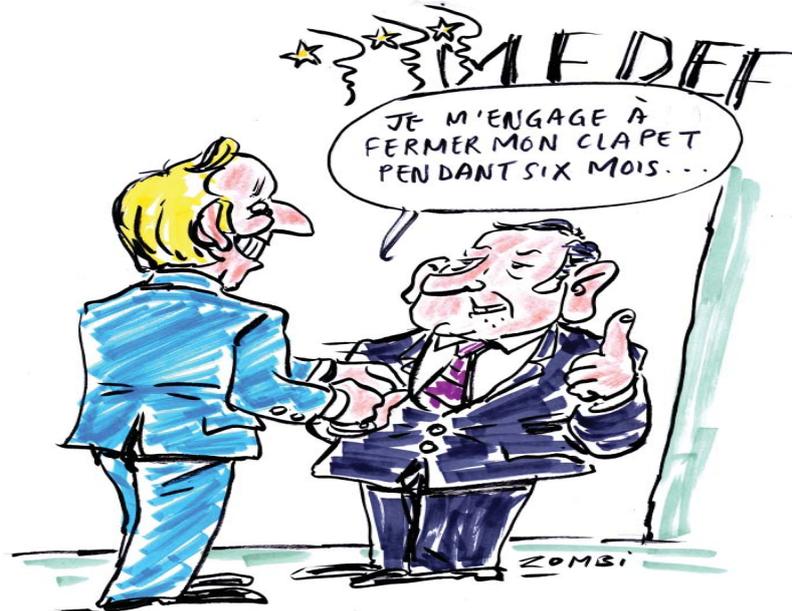
Les conseillers prud'hommes ne l'ayant pas suivie sont réputés démissionnaires

Toutefois, la formation continue pour les conseillers prud'hommes CGT initié par Prudis est maintenue. L'employeur est tenu d'accorder à son salarié conseiller prud'homme des autorisations d'absence à hauteur de cinq jours par mandat pour la formation initiale et de six semaines par mandat au titre de la formation continue.

SUR LE RÉGIME DISCIPLINAIRE

Les articles L 1421-2, L 1442-11 et suivants du Code du Travail

Le coup de pouce de Pierre Gattaz à la loi Macron



rappellent en premier lieu que les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité, en interdisant de façon expresse les mandats impératifs et en instaurant des procédures disciplinaires en cas de manquement grave.

Les premiers Présidents de Cours d'appel ont la possibilité de rappeler à leurs obligations les conseillers prud'hommes. Il est créé une commission nationale de discipline présidée par un président de chambre à la Cour de cassation.

Cette commission peut prononcer des sanctions allant du blâme à la déchéance assortie d'une interdiction définitive limitée ou non dans le temps.

SUR LE STATUT DE DÉFENSEUR SYNDICAL

L'article L1453-4 du code travail instaure un statut de défenseur syndical. Cette ancienne revendication de la CGT permet enfin la création et la reconnaissance d'un statut de défenseur syndical qui pourra exercer des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de

prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale.

Il bénéficie d'un régime spécifique au niveau des heures de délégation (10 heures par mois payées par l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés) et de formation (2 semaines par période de 4 ans) ainsi que d'une protection en ce qui concerne la rupture de son contrat de travail qui doit être soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2. SCEPTICISME SUR LA RÉUSSITE DE LA RÉFORME

Les réformes mises en place par la loi Macron d'août 2015 sont-elles à la mesure des enjeux, des attentes légitimes des organisations syndicales de salariés et des praticiens du droit social ?

Répondent-elles aux exigences d'une justice rendue en connaissance des réalités du terrain ?

De quels véritables moyens disposent la juridiction, les conseillers prud'hommes, pour mettre en œuvre l'ensemble des mesures adoptées ?

PRUD'HOMMES

SUR LES DIFFICULTÉS DE PRINCIPE

Certaines mesures adoptées tendent à faire juger les contentieux par deux juges seulement (l'un salarié, l'autre patronal) alors que précédemment le bureau de jugement était composé de quatre conseillers prud'hommes (2 salariés, 2 patrons). Sous le fallacieux prétexte de rapidité et d'économie, le législateur fait l'impasse sur une justice de qualité, destinée à assurer un examen approfondi du litige, un débat fructueux et une décision mûrement réfléchie.

Sur quels critères les deux conseillers prud'hommes du BCO décideront de renvoyer l'affaire en formation restreinte ? Sachant que ce renvoi ne sera possible qu'en cas de licenciement ou de résiliation judiciaire du contrat de travail.

La décision ne sera pas évidente dans ces contentieux qui sont les plus fréquents et source de difficultés d'interprétation (faute grave ou pas, insuffisance professionnelle ou pas, faute de l'employeur, etc.).

Ni l'urgence ni la simplicité ne motiveront les juges. Existe-t-il des ruptures de contrat de travail simple à traiter, des petits dossiers et des gros ?

Si les parties ont la faculté de solliciter un renvoi devant une formation restreinte, aucune disposition n'impose qu'il soit fait droit à leur demande. De même, en cas de désaccord entre les conseillers prud'hommes, ce renvoi ne sera pas possible.

Une autre difficulté va se présenter en ce qui concerne le renvoi en formation de départage. Jusqu'alors le fondement du renvoi devant la formation de départage résidait dans le désaccord entre les conseillers prud'hommes salariés et patronaux.

Aujourd'hui il en est institué un autre, à savoir la nature du litige. Là encore, seuls les deux juges ont toute latitude et il y a fort à parier que les résistances à un tel choix seront très fortes.

De plus un tel renvoi en formation de départage bat en brèche le principe d'une juridiction paritaire, prise à la fois par les organisations syndicales de salariés et celles d'employeurs.

D'autre part, qu'entend-on par « nature du litige » ? *A priori*, il semble que ce soit des affaires de nature particulièrement complexe posant des questions de droit fort délicates et de principe.

Cette disposition peut se comprendre dans la mesure où la probabilité est forte de voir les conseillers prud'hommes se mettre en départage face à un tel litige. (Ce qui conduira à une inflation de départage sans moyens supplémentaires et donc des délais de décision allongée pour les justiciables, en particulier pour les salariés).

Peut-on imaginer que les conseillers prud'hommes accepteront dès la conciliation de se dessaisir de leurs pouvoirs pour trancher des situations qui, par leur nature, concernent des questions de principe et de se soumettre d'emblée à un juge professionnel ?

Au vu des réactions négatives déjà connues des représentants des deux collèges il y a lieu d'en douter ! Sur les moyens constants de la réforme, il convient de retenir qu'elle s'effectue à moyens constants.

Rien n'est envisagé pour améliorer les conditions de travail au sein des conseils de prud'hommes parfois logés dans des conditions presque indignes.

L'effectif des personnels de greffe est des plus exsangues. Le manque de salle, voire l'absence de code du travail et de code de procédure civile récents ne fait que rajouter des difficultés qui perdurent.

De plus si le juge départiteur est encore plus sollicité il devra toujours être en mesure de statuer dans des délais raisonnables.

Ce n'est pas parce que la loi prévoit que les juges départiteurs seront désignés au sein des tribunaux de grande instance, et non plus dans les tribunaux d'instance, que les délais seront raccourcis !

SUR LA FORMATION DES CONSEILLERS PRUD'HOMMES

Comment s'organisera la formation initiale prise en charge par l'État ?

Sera-t-elle limitée aux cinq jours énoncés par l'article L 1442-2 du code du travail (correspondant aux autorisations d'absence devant être accordées par l'employeur) ?

Ce qui est manifestement dérisoire et s'apparente à une parodie de formation.



Les droits ne s'usent que si l'on ne s'en sert... pas !

22 décembre 2014, Union Locale CGT de Toulon : un jeune homme s'adresse à la permanence d'accueil syndicale et explique qu'il vient d'être agressé physiquement par son employeur.

Ayant constaté l'existence d'un dépôt de plainte au commissariat, le conseiller CGT propose et explique au camarade l'action qu'il envisage de mettre en œuvre pour résoudre cette situation. Ils choisissent ensemble de faire constater par le Conseil des Prud'hommes une prise d'acte de la rupture du contrat de travail compte tenu de la gravité des faits.

Pour ce faire, le conseiller porte l'acte introductif d'instance au greffe du Conseil des Prud'hommes de Toulon.

La greffière regarde la disponibilité sur le registre d'ordonnancement et indique une date d'audience au 18 février 2015.

Réclamation immédiate du conseiller CGT qui invoque l'article L 1451-1 du Code du travail, qui dispose que :

« Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

[1] , [2]

Dans le cas qui nous occupe, après l'impossibilité d'obtenir la date prévue par la loi, soit le 22 janvier 2015, malgré la réitération de la demande à la supérieure hiérarchique de la greffière et ensuite à la Directrice du greffe, le conseiller CGT considérant qu'il y a urgence à statuer dans l'intérêt du salarié prend plusieurs initiatives :

- Il informe par LRAR, de cette situation le 1er Président de la Cour d'appel, en charge, conjointement avec le Procureur général, d'assumer la bonne administration de la justice.

- Il fait de même avec Madame la Ministre de la Justice, en réclamant 5 000 € de dommages et intérêts pour délais excessifs de l'État.

- Il introduit une requête devant le Tribunal administratif en annulation de la décision du greffe prud'homme et récusation de l'autorité de la directrice du greffe à prendre cette décision.

À ce jour, cette affaire procédurale n'étant pas encore close, les points concrets et immédiats d'amélioration pour les salariés sont les suivants :

- Le greffe inscrit désormais en sur-nombre les affaires relevant de ce type, ce qui permet de les traiter plus rapidement.

- La direction des services judiciaires a ouvert une enquête sur la mise en œuvre de la responsabilité de l'Etat pour estimer si le jeune homme agressé a subi un préjudice ouvrant droit à une éventuelle indemnisation au titre des dommages et intérêts dus au fonctionnement défectueux du service public de la justice.

- Le premier Président de la Cour d'appel, saisi par la direction des services judiciaires, a fait parvenir au Conseil des Prud'hommes une demande d'information afin que l'État puisse défendre ses intérêts.

L'analyse de cette affaire fait apparaître les points suivants :

- Se saisir de ses droits impose à l'administration de les mettre en œuvre,

- Faire vivre ses droits, c'est faire connaître à la hiérarchie judiciaire

(direction du greffe, Premier Président de la Cour d'appel, Procureur général, Ministre de la Justice) le manque de moyens pour mener à bien la mise en œuvre des décisions législatives.

- La crainte du gouvernement est l'explosion de ce type de procédure conduisant inexorablement à la condamnation de la France par la Cour de Justice Européenne, ce qui arrive déjà beaucoup trop souvent (**environ 200 fois par an**).

Il n'y a donc pas de fatalité à la lenteur de la justice pour peu que l'on veuille bien se donner la peine d'utiliser tout l'arsenal juridique existant. La défense des travailleurs nécessite de se saisir de tous les moyens à notre disposition. N'est-ce pas cela aussi que d'être des militants ?



[1] Pour que le délai d'un mois soit respecté, il y a nécessité que le demandeur ait en sa possession la décision du tribunal avant la fin du 30ème jour. Et non pas que l'audience se soit tenue avant 30 jours.

[2] C'est seulement après ce temps que le jugement sera signifié aux parties par le greffe (par LRAR) et permettra de faire courir les délais de recours ou de faire exécuter le jugement.

REPRÉSENTER, ASSISTER : MANDATS ET POUVOIRS

MANDAT ET/OU POUVOIR ?

• **Le mandat** est un acte écrit par lequel une personne physique (par ex. salarié) ou morale (par ex. organisation syndicale), appelée le mandant, donne à une autre personne, appelée mandataire, le pouvoir de la représenter en justice et d'accomplir en son nom tous les actes de la procédure (Art. 411 du Code de procédure civile).

• **Le pouvoir**, quant à lui, est un acte écrit par lequel une organisation syndicale permet à des délégués permanents ou non permanents d'assister ou de représenter une partie, personne physique (salarié) ou morale (syndicat) à une audience ou de négocier au nom du syndicat (par exemple lors de la négociation d'un protocole préélectoral pour la mise en place d'institution représentative du personnel). Le pouvoir est souvent appelé à tort « mandat ».

Dans le premier cas, le salarié ou l'organisation syndicale (voir modèle 1), qui sera absent à l'audience pour un motif légitime, donne mandat à une personne pour le représenter à cette occasion.

Dans le second cas, le pouvoir d'assister ou de représenter (voir modèle 3) est rédigé par l'organisation syndicale (UL, UD, Syndicat, Fédération) pour donner pouvoir à un membre du syndicat d'assister ou de représenter un salarié, ou le syndicat lui-même à l'audience, éventuellement de se porter partie civile, ou partie intervenante à l'occasion d'un litige en lien avec la profession que défend le syndicat.

REPRÉSENTER ET/OU ASSISTER ?

La représentation et l'assistance sont possibles aussi bien devant le conseil des prud'hommes (pour défendre un salarié) que le tribunal d'instance (représenter ou assister un élu pour contester les voix à la suite d'une élection, défendre les électeurs et salariés éligibles au scrutin, contester des listes électorales) ou encore les juridictions administratives et les juridictions de recours.

En matière prud'homale, la comparution personnelle des parties est obligatoire :

• Si le salarié est présent à l'audience, le défenseur syndical l'assiste (art.1453-1 CT)

• Si le salarié est absent, alors le défenseur syndical le représente (voir modèle 2). Art. R.1454-12 et R.1454-13 du CT)

Le mandat de représentation en justice emporte pouvoir et devoir d'accomplir au nom du mandant les actes de la procédure (art 411 du CPC), dont celui de concilier.

La personne qui représente accomplit tous les actes de procédure à la place du salarié absent.

Une seule personne doit représenter la partie absente (art 414 du CPC, voir modèle 3).

Le mandat doit être rédigé pour chaque audience pour permettre au juge d'apprécier le motif d'absence à chaque fois.

C'est pourquoi il doit être daté, signé, comporter le motif de l'absence et donner tout pouvoir pour concilier.

L'assistance est une mission de conseil et de défense auprès d'une partie au procès.

Dans le procès prud'homal, la partie convoquée régulièrement est présente à l'audience et est assistée par une des personnes prévues à l'art. R.1453-2 CT.

Elle doit justifier de sa qualité pour agir, en présentant au juge soit un bulletin de salaire s'il s'agit d'un salarié appartenant à la même branche d'activité, soit un pouvoir de l'organisation syndicale pour les défenseurs syndicaux. Elle n'a pas à présenter un mandat du salarié, ce dernier étant présent à l'audience.

La mission d'assistance en justice emporte devoir de conseiller le salarié et de présenter sa défense sans l'obliger (art.412 du CPC) car l'assistant n'agit pas à la place du salarié. Ce dernier accomplit lui-même les actes de procédure.

REPRÉSENTÉ PAR QUI ?

Il n'est pas obligatoire de se faire représenter par un avocat devant la Cour de cassation ou le Conseil d'État lorsque le litige porte sur l'élection professionnelle (art. 983 et 999 du CPC). On peut se faire représenter par :

- les personnes alors habilitées à représenter le salarié ou le syndicat qui sont celles qui le sont habituellement devant le conseil de prud'hommes (R 1453-2 CT) les salariés appartenant à la même branche d'activité ;

- les délégués permanents et/ou non permanents des organisations syndicales (défenseurs syndicaux) ;

- le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle le salarié a conclu un pacte civil de solidarité ;

- les avocats.

REPRÉSENTER, ASSISTER : MANDATS ET POUVOIRS

L'IMPORTANCE DE LA RÉDACTION DES STATUTS

Se munir d'un «pouvoir spécial» en bonne et due forme ne suffit pas.

Le juge peut en effet réclamer une copie des statuts de l'Union locale, départementale, de la Fédération ou du Syndicat, afin de vérifier que les personnes donnant pouvoir ou mandat sont habilitées à le faire.

Ainsi, le secrétaire général ne justifie pas d'un intérêt à agir si les statuts ne lui confèrent pas expressément la capacité à agir en justice.

Il ne peut alors pas délivrer un mandat ou pouvoir à cette fin sous peine d'irrecevabilité de l'action en justice.

C'est le cas quand les statuts de l'organisation donnent cette prérogative uniquement au «bureau exécutif» ou la commission exécutive.

Il peut être judicieux de modifier les statuts en incluant plusieurs camarades ayant la capacité de signer les mandats ou pouvoirs.

Attention : les juridictions demandent de plus souvent la production des statuts du syndicat.



Modèle 1 : mandat assistance et représentation

Je soussigné(e), M./Mme, demeurant ... donne mandat à ... (nom, prénom, de la personne) pour me représenter à l'audience ... (de conciliation, du bureau de jugement, de référé) du ... (date) au conseil des prud'hommes/ ou du tribunal d'instance de ..., dans l'affaire qui m'oppose à (nom du [ou des] défendeur[s]). Je suis absent(e) car ... (justificatif d'absence ci-joint). Je lui donne tout pouvoir, y compris celui de concilier en mon nom.
Bon pour mandat (mention manuscrite). Date et signature

Modèle 3 : Pouvoir du syndicat au défenseur syndical

POUVOIR du syndicat X délivré à M./Mme Y pour assister (représenter) Monsieur Z devant le Conseil des Prud'hommes de... La Cour d'appel de... chambre sociale Le Tribunal d'Instance de

En application de l'article L.2132-3 du code du travail et de l'article XX des statuts du syndicat, (éventuellement et si besoin : conformément à la délibération de la CEN du Syndicat en date du le bureau (ou un membre du bureau), donne pouvoir à M./Mme Y, demeurant à pour représenter (ou assister) Monsieur Z devant la Cour d'appel, le CPH ou le T.I, dans la procédure engagée contre..... (Dénomination de l'employeur), audience le sous le n°.....

A..... le
Pour le Bureau du Syndicat

Modèle 2 : Absence à l'audience

NOM ...
Adresse ...
Je vous prie de bien vouloir excuser mon absence à l'audience du bureau de jugement (bureau de conciliation ou bureau du référé) du ... (date) du conseil de prud'hommes de ... dans l'affaire qui m'oppose à (nom du [ou des] défendeur[s]). Cette absence est due ... (précisez la cause). Je vous joins le justificatif de mon absence.

Veuillez agréer...

Modèle 4 : Mandat Intervention volontaire

Intervention volontaire du Syndicat-CGT
Mandat délivré à M/Mme X devant
Le Conseil des prud'hommes de
La Cour d'appel de
Le tribunal d'instance de

En application de l'article L 2132-3 du code du travail et de l'article XX des statuts du syndicat, conformément à la délibération de la CEN du Syndicat en date du... le Bureau (ou un membre du bureau), le Syndicat-CGT intervient volontairement devant le Conseil des Prud'hommes de dans la procédure engagée par Monsieur Y contre (Dénomination de l'employeur), audience le sous le N° RG et mandate : M/Mme X demeurant, pour représenter les intérêts du Syndicat dans cette affaire.

A le
Pour le Bureau du syndicat

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Les organisations syndicales qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (et qui ont au moins deux adhérents) et prouvé leur représentativité peuvent désigner un délégué syndical.

Conditions relatives au salarié désigné :

- L'ÂGE

Le délégué syndical doit avoir 18 ans révolus (art L2143-1 CT). Une convention collective peut abaisser cet âge limite (Cass.soc. 18 oct 1972, n°72-60052).

- L'HONORABILITÉ

Il ne doit avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (art L2143-1 CT).

- ÊTRE SALARIÉ

Le délégué syndical doit être salarié de l'entreprise ou de l'établissement.

Il n'est pas possible de désigner un salarié qui est titulaire d'une délégation particulière d'autorité, permettant de l'assimiler au chef d'entreprise (Cass.Soc 24 mai 2006, n°05-60231).

Il n'est pas possible de désigner un salarié qui préside régulièrement les réunions avec les représentants du personnel (DP, CE, ou CHSCT) (Cass. Soc 12 juillet 2006, n°05-60300).

Le délégué syndical doit être titulaire d'un contrat de travail en cours, au moment de la désignation.

La désignation d'un salarié absent pour un congé formation est valable.

Un salarié mis à disposition par un employeur tiers mais qui appartient à la communauté de travail de la nouvelle entreprise peut-être délégué syndical (Cass. Soc 30 mai 2001, n°99-60466).

La désignation d'un délégué syndical en cours de procédure de licenciement sera valable si elle intervient avant la notification du licenciement.

La désignation qui intervient après l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable est valable mais elle ne permet pas au salarié désigné de bénéficier de la protection spéciale contre le licenciement (Cass.crim 9 mars 1982, n°81-92086). De même un salarié peut être désigné pendant toute la durée de son préavis, sans bénéficier de la protection spéciale. (Cass.Soc 20 décembre 1988, n°87-60276).

- L'ANCIENNETÉ

Le délégué syndical doit « avoir travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins » (C Trav art L2143-1).

Cette durée est réduite :

- à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement ;
- à six mois dans les entreprises de travail temporaire

Une convention collective peut abaisser l'ancienneté légalement requise.

L'ancienneté s'apprécie dans le cadre de l'entreprise tout entière. Le temps passé dans une autre société du groupe ou dans un autre établissement doit être pris en compte. De même en cas de transfert d'entreprise, l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise sera prise en compte (Cass.soc 20 déc.1988).

- LE SCORE PERSONNEL AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Le délégué syndical est obligatoirement désigné parmi les candidats :

- . au premier tour des élections professionnelles ; il s'agit indifféremment des élections au

comité d'entreprise, de la DUP ou des DP (art L2143-3 CT) ;

. en tant que titulaire ou suppléant ;

. ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom, au sein de son collège. Il est indifférent que ce salarié ait été élu ou non à ces mêmes élections.

FORMALITÉS DE DÉSIGNATION

Le syndicat désignant un délégué syndical doit porter son nom et son prénom à la connaissance de l'employeur par LRAR ou par lettre remise à l'employeur contre récépissé (art D.2143-4 CT).

La désignation doit également faire l'objet d'un affichage sur les panneaux syndicaux et il faut en adresser une copie à l'inspecteur du travail (art L2143-7 CT).

Attention :

Ces formalités doivent être remplies à chaque renouvellement de mandat, c'est-à-dire après chaque élection des institutions représentatives de l'entreprise et cela même si le délégué exerçait déjà ce mandat (Cass.Soc 22 sept 2010, n°09-60435). Il faut donc désigner le délégué syndical lors de chaque nouveau cycle électoral.

Si le mandat cesse avant son terme, quelle qu'en soit la cause, il faudra respecter la même procédure pour désigner le nouveau délégué syndical.

Un remplacement provisoire est possible. Il faudra suivre les mêmes formalités pour désigner le remplaçant et re-désigner le délégué temporairement absent, lors de son retour. (Cass.Soc, 12 février 1992, n°91-60191)

DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

TYPES DE MANDAT

- Le Délégué syndical central d'entreprise

Dans les entreprises comprenant au moins deux établissements de 50 salariés chacun, les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise peuvent désigner un délégué syndical central (art L2143-5 CT) choisi obligatoirement parmi les délégués syndicaux d'établissement si l'entreprise compte moins de 2000 salariés.

- Le délégué syndical supplémentaire

Il peut être désigné à condition que :

. l'entreprise ou l'établissement (doté d'un comité d'entreprise) soit d'au moins 500 salariés ;

. le syndicat soit représentatif ;

. qu'il ait obtenu un ou des élus dans le collège ouvriers et employés ;

. qu'il ait au moins un élu dans l'un des autres collèges ;

- Le Délégué syndical dans l'Union Economique et Sociale (UES).

La jurisprudence reconnaît également la possibilité de désigner un délégué syndical dans une unité économique et sociale lorsque le syndicat y est représentatif (Cass. Soc 22 sept 2010, N°09-60435).

DURÉE ET CUMUL DES MANDATS

À partir du moment où les syndicats sont représentatifs, la durée du mandat est alignée sur celle des élections professionnelles de l'entreprise. En principe quatre ans, mais cette durée peut être réduite à trois ou deux ans par accord.

La fonction de délégué syndical est compatible avec celle de :

- délégués du personnel,
- représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement,
- membre du CHSCT.

ATTENTION : le délégué syndical qui est élu au comité d'entreprise devra choisir entre sa fonction d'élu du Comité d'entreprise et son mandat de délégué syndical pendant le temps consacré à l'instance. C'est pourquoi, il est préférable de ne pas cumuler les mandats pour avoir plus de représentants de la CGT dans les instances.



LE REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L.2142-1 du Code du Travail, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Cela suppose que la section syndicale comprenne au moins deux adhérents.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation. Si le syndicat est représentatif, il peut désigner un délégué syndical. S'il n'est pas représentatif, l'ancien représentant de la section syndicale perd ainsi son mandat et ne peut pas être désigné

à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le représentant de section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif qui respecte les conditions suivantes :

- être légalement constitué depuis au moins deux ans dans le champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise ou l'établissement concerné,

- satisfaire aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance

- être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel qui, à l'issue des élections professionnelles, n'a pas été reconnue représentative dans l'entreprise

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Attention dans ce cas, sauf accord d'entreprise ou de branche plus favorable, ce mandat n'ouvre pas droit à crédit d'heures (art. L2143-6 code du travail).

Le nom du représentant de la section syndicale est porté à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec demande de réception ou par lettre remise contre récépissé. Il est affiché sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

Les conditions liées à la personne du représentant de section syndicale sont identiques à celles prévues pour le délégué syndical (âge, ancienneté dans l'entreprise, etc.)

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.