

Chapitre 5

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Introduction

=> **notion de dialogue social**

Loi Rebsamen du 17 août 2015

Loi Macron du 6 août 2015

Ordonnances « Macron » - Septembre 2017

PARTIE A – L'ENVIRONNEMENT SYNDICAL

1 / Objet

- * Défense des intérêts collectifs professionnels
+ Défense des droits individuels

2 / Principes

- * Liberté syndicale / adhésion libre et non obligatoire
Protection contre les manoeuvres patronales et syndicales
- * pluralisme syndical

PARTIE A – L'ENVIRONNEMENT SYNDICAL

3 / La représentation syndicale

* depuis 2008 : au niveau de l'établissement

Du groupe

De la branche professionnelle

National et interprofessionnel

* moyens cotisation

Panneaux d'affichage mis à disposition (liberté d'affichage)

Diffusion de tracts dans l'entreprise

aux heures d'entrée ou de sortie sans troubler le travail

Locaux syndicaux

Réunions et crédits d'heures

* représentant / le **délégué syndical** = désigné par les syndicats représentatifs

PARTIE A – L'ENVIRONNEMENT SYNDICAL

4 / Les syndicats représentatifs

(+8 % des voix lors des dernières élections -2021- pour la représentation du personnel)

- | | | |
|-----------|---------|---|
| * CFDT | 26,77 % | <i>Confédération Française Démocratique du Travail</i>
<i>Pour la seconde fois devant la CGT</i> |
| * CGT | 22,96 % | <i>Confédération Générale du Travail</i> |
| * CGT-FO | 15,24 % | <i>Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière</i> |
| * CFE-CGC | 11,92 % | <i>Confédération Française de l'Encadrement -</i>
<i>Confédération Générale des Cadres</i> |
| * CFTC | 9,5 % | <i>Confédération Française des Travailleurs Chrétiens</i> |

PARTIE A – L'ENVIRONNEMENT SYNDICAL

4 / Les syndicats représentatifs

(+8 % des voix lors des dernières élections -2021- pour la représentation du personnel)

ont été considérés comme syndicats non représentatifs :

* UNSA 5,99 % *Union Nationale des Syndicats Autonomes*

* Solidaires 3,68%

PARTIE A – L'ENVIRONNEMENT SYNDICAL

5 / Le Délégué syndical

- * Nommé par son syndicat
- * Mission de négociation des accords dans l'entreprise
 - négociation annuelle sur les salaires
Rémunération, temps de travail, répartition de la valeur ajoutée
 - négociation sur la qualité de vie
Articulation vie professionnelle/vie privée, égalité professionnelle, régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire
 - négociation triennale sur la gestion des emplois (>300 salariés)

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

Nouveauté issue des ordonnances « Macron » 2017

Le Comité Social et Economique (CSE)

Obligatoire pour les entreprises de plus de 11 salariés

Fusion en une seule instance des IRP (Instances Représentatives du Personnel) pour toutes les entreprises au plus tard au 1 janvier 2022 :

- Délégués du Personnel (DP) ;
- Comité d'Entreprise (CE) ;
- Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

1 / Règles

* mise en place des institutions

- Problème de seuils d'effectifs amoindri avec les ordonnances Macron
Entreprise d'au moins 11 salariés => Comité Social et Economique
- Problème du cadre de la représentation (Unité Economique et Sociale)
Entreprise = lieu unique => cadre unique
Sinon, CSE pour chaque établissement
 - + CSE Etablissement + CSE central Entreprise.
 - + Comité de Groupe (depuis 1982)
 - + Comité d'entreprise européen (depuis 1994) (CSE europe ?)

=> Quid de la mondialisation ?

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

1 / Règles (suite)

* organisation des élections

- à l'initiative de l'employeur
- tous les salariés (+ de 3 mois d'ancienneté) votent dans 2 collèges

Employés+ouvriers

Ingénieurs, Technicien, Maîtrise

- mandat de 4 ans (depuis 2005) *mais accord d'entreprise (entre 2 et 4)*
- pas plus de 3 mandats de suite (*sauf entreprises < 50 salariés*)

=> *s'il n'y a pas de candidat, procès-verbal de carence*

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

* Statut des membres du CSE

- exercice protégé durant leur mandat
Liberté de déplacement + Il existe un délit d'entrave
- protection contre la rupture de leur contrat
En matière de licenciement ou de mise à pied

=> assurent une expression collective des salariés

=> gèrent les activités sociales et culturelles

=> CSE doté de la personnalité juridique (*entreprise + de 50 salariés*)

=> réunions au moins une fois par mois

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

2 / Les membres du CSE

- * Présidence par le chef d'entreprise + 3 collaborateurs max

- * Délégation élue du Personnel
+ 1 représentant syndical par syndicat représentatif

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

3 / Les missions du CSE

- * information du CSE
 - tout document (rapport d'activités, rapports CSSCT,...) ;
 - peut être assisté par son propre expert-comptable
- * consultation obligatoire du CSE.... mais avis consultatif
 - Orientations stratégiques de l'entreprise ;
 - Situation économique et financière ;
 - politique sociale, conditions de travail et l'emploi.

Pouvoir consultatif mais contraignant pour l'employeur
afin de l'obliger à prendre en compte l'intérêt de ses salariés

PARTIE B – LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

4 / Les missions du CSE (suite et fin)

- * Attributions à caractère culturel et social
 - voyages, fêtes et cadeaux de Noël ;
 - aide financière ;
 - restauration ...

PARTIE C – LA SANTE ET LA SECURITE

1 / La procédure de retrait et d'alerte

Tout salarié peut se retirer d'une situation de travail s'il considère qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
Il en informe l'employeur et un membre du CSE ou du CSSCT.

Loi du 23 décembre 1982

Rôle spécifique de l'ingénieur /

En tant que spécialiste et encadrant, sa responsabilité peut s'étendre à l'appréciation de la situation de travail de ses subordonnés.

PARTIE C – LA SANTE ET LA SECURITE

2 / Les acteurs de la santé

- * Employeur, manager, salariés + animateurs Santé Sécurité Environnement
- * Instances représentatives du personnel /
Maintenant le Conseil Social et Economique ou la CSSCT
Commission santé sécurité et conditions de travail.
Anciennement, le CHSCT et les délégués du personnel
- * Service de santé / médecins du travail + infirmières
- * Services d'aide sociale
- * Autorité de la prévention / DREETS ex DIRECCTE

PARTIE C – LA SANTE ET LA SECURITE

3 / La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT)

- * 4 domaines /
 - Hygiène des locaux : aération, chauffage, éclairage,..
 - Protection de la santé des salariés (physique et mentale)
 - Prévention en matière de sécurité
 - Amélioration des conditions du travail

- * composition /
 - obligatoire dans les entreprises > 300 salariés
 - facultative en dessous
 - l'inspection du travail (DREETS) peut l'imposer à une entreprise < 300

PARTIE C – LA SANTE ET LA SECURITE

3 / La Commission Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (CSSCT) (suite)

*** Missions**

- études
- veille et inspection
- Alerte
- enquêtes en cas d'accident

PARTIE C – LA SANTE ET LA SECURITE

4 / Le bruit au travail

- * La loi limite à 80dB pendant 8 heures la limite à ne pas dépasser
- * Dès 60 dB, il y a une perte d'intelligibilité (stress acoustique)
- * 56 % des salariés ressentent une gêne
- * Coût annuel estimé à 23 milliards d'euros par an :
 - Pb d'absentéisme
 - Pb de productivité

PARTIE D – LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1 / Conséquences d'un accident ou d'une maladie

- * suspension du contrat mais le salarié continue d'acquérir de l'ancienneté et des droits à congés payés pendant 1 an
Début par l'envoi d'un arrêt maladie dans un délai de 48 heures
- * licenciement interdit (sauf si impossible de maintenir le contrat)
- * au retour, le salarié retrouve son emploi (ou similaire) assorti de la même rémunération. Aucun retard de promotion ou d'avancement.
- * Si le salarié est déclaré inapte, proposition d'un autre emploi (*Sinon, licenciement*)
- * accident de trajet (lieu de résidence-lieu de travail) = accident du travail

PARTIE D – LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

2 / Formalités

- * 24 heures pour informer l'employeur de l'accident ou de la maladie

- * remise immédiate par l'employeur d'une feuille d'accident

 - prise en charge à 100% sans avance de frais

 - déclaration dans les 48 heures à la CNAMTS

Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

- * accident du travail

 - caractère soudain de la lésion (à l'occasion d'une manutention) ou de l'événement (coupure, chute, ...)

 - existence d'une lésion corporelle ou troubles psychologiques

 - caractère professionnel (du fait du travail)

PARTIE D – LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

3 / Données statistiques (2017)

* 3,34 accidents pour 100 salariés soit 632 918 déclarations

51 % causés par la manutention

28 % dus à des chutes

+ 48 522 cas de maladies professionnelles

* Analyse sectorielle :

BTP 4,2 %

Transport 3,4 %

Agriculture 3,2 %

industrie 3,1 %

Aide à la personne : 5,28 % (mais 9,72 % en EHPAD)

Intérim : 5,36 %

* Analyse catégorielle

Ouvriers 4 %

Cadres 1,6 %