

Réprésentation du personnel dans les Associations

Droit d'expression et organisation collective des salariés

Le droit d'expression des salariés

Dans toutes les entreprises (associations incluses), quel que soit leur effectif, les salariés disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur (art. L. 2281-1 et s.) :

► le contenu / ► les conditions d'exercice / ► et l'organisation de leur travail.

Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

Cette expression a notamment pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail et l'organisation de l'activité.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par accord conclu entre l'employeur et la ou les sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical au sein de l'association. Cet accord définit notamment :

► le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés (ce que l'on dénomme souvent " groupe d'expression "),

► les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur,

► les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées,

► les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre sa participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

En l'absence de section syndicale d'organisations représentatives, ou en l'absence d'accord, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice de ce droit d'expression des salariés.

Le droit à la représentation collective

Afin de faire respecter leurs droits et de faire valoir leurs intérêts, les salariés disposent d'un droit de représentation collective qui s'exerce par l'intermédiaire de leurs délégués du personnel et/ou du comité d'entreprise.

Les délégués du personnel

Dans les entreprises comptant au moins 11 salariés, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser l'élection de délégués du personnel. Le nombre de délégués à élire dépendra de l'effectif salarié de l'entreprise.

Les délégués du personnel ont notamment pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives, relatives aux salaires, à l'application du code du travail, des lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, des conventions et accords collectifs ;
- saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application du droit du travail. Ils peuvent accompagner l'inspecteur du travail dans ses visites,
- communiquer au comité d'entreprise les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Lorsqu'il n'y a pas de comité d'entreprise (carence ou effectif inférieur à 50 salariés), les délégués du personnel exercent en outre la plupart des fonctions dévolues par la loi à ce comité.

Pour accomplir ces missions, le délégué du personnel dispose d'un certain nombre de moyens (crédit d'heures, local, droit d'affichage, réunion mensuelle avec l'employeur, protection spécifique contre les licenciements...).

Le comité d'entreprise

Un comité d'entreprise (CE) doit être constitué dans toutes les associations quels que soient leurs forme et objet, employant au moins cinquante salariés. Comme pour les délégués du personnel, l'initiative de l'organisation des élections appartient à l'employeur, toute carence de sa part l'exposant aux peines prévues au titre du délit d'entrave.

Ce comité est composé du chef d'entreprise (qui le préside) et des représentants élus par le personnel. En outre, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative. Le CE a une compétence très large : il a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il doit notamment être consulté sur les projets de licenciement, les restructurations... Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise. Les attributions du CE s'étendent en outre à la gestion des œuvres sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Pour mener à bien ses missions, le CE dispose d'une part des moyens qui sont reconnus à ses membres (crédit d'heures, liberté de circulation, droit d'affichage, formation économique, ...), mais également de moyens propres : subvention de fonctionnement, possibilité de faire appel à des experts (rémunérés, sauf cas particulier, par l'employeur), possibilité d'agir en justice (le CE dispose de la personnalité juridique), etc.

Le droit syndical

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise (l'association), c'est-à-dire au moins deux, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (soit, à l'heure actuelle, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC, la CFTC) ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer une section syndicale. Dès sa création, cette section devra disposer d'un certain nombre de moyens de fonctionnement (tableau d'affichage, organisation de réunions syndicales en dehors du temps de travail, collecte des cotisations, ...).

Chaque organisation syndicale représentative au sein d'une association comptant au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, peut désigner, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, un délégué syndical (ou plusieurs selon les effectifs de l'association) pour la représenter auprès de l'employeur. Le rôle du délégué syndical consiste, notamment, à participer aux négociations collectives avec l'employeur. Si l'entreprise compte moins de 50 salariés, le délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical.

Les syndicats qui ne sont pas représentatifs, et qui constituent une section syndicale au sein de l'association, peuvent désigner un "représentant de la section syndicale" (RSS), qui disposera des mêmes prérogatives que le délégué syndical, sans pouvoir toutefois, sauf exceptions, négocier des accords collectifs avec l'employeur. Le RSS a pour fonction d'animer la section syndicale afin de permettre au syndicat qui l'a désigné de devenir représentatif à l'occasion des élections professionnelles qui suivront et l'autoriser ainsi à désigner un délégué syndical.

Pour plus de précisions sur toutes ces questions, on peut se reporter à la brochure "Représentativité des syndicats : mode d'emploi" mise en ligne sur le site du ministère du Travail.

Le droit à la négociation collective

Dans les associations où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu d'engager, chaque année, une négociation avec les délégués syndicaux concernés portant notamment sur (art. L. 2242-8) :

- ▶ les salaires effectifs,

- ▶ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l'augmentation de la durée du travail à la demande des salariés,

- ▶ les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre,

- ▶ les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : conditions d'accès à l'emploi, formation et promotion professionnelles, conditions de travail...

Les conditions d'appréciation de la représentativité syndicale ont été modifiées par la loi du 20 août 2008. On trouvera, sur le **site du ministère du Travail**, une brochure consacrée à ces nouvelles règles.

A

noter :

- d'autres obligations de négocier existent : par exemple, dans les entreprises ou associations dont les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou par un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance maladie, l'employeur doit engager chaque année une négociation sur ce thème ;
- des négociations à périodicité annuelle peuvent "passer" à périodicité triennale, ce qui est le cas, par exemple, de la négociation sur l'égalité professionnelle entre hommes et

femmes : si un accord collectif est signé dans l'entreprise, la négociation sur ce thème a lieu ensuite tous les 3 ans. S'agissant de la négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sa périodicité est également portée à 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de telles mesures a été signé dans l'entreprise.