



## Petit précis droit du travail et droit syndical (bases) à destination notamment des salariés des « petites » structures de moins de 50 salariés

### Conseils, recours, appuis

La majorité des associations employeuses salarient moins de 3 salariés, c'est pourquoi il semble important de savoir quels sont les appuis que l'on peut trouver autour de soi, quels sont ses droits.

Bien sûr, on pense d'abord aux délégués du personnel... mais la mise en place d'institutions représentatives du personnel (IRP) n'est obligatoire (dans la plupart des cas, cf. ci-dessous) qu'à partir de 11 ETP (équivalent temps plein).

NB : ce document n'a pas pour objet d'être exhaustif... C'est un premier niveau d'information des salariés s'agissant ici rapidement de questions juridiques, il est nécessaire d'apprécier la situation spécifique dans laquelle se trouve le salarié et/ou son association. Outre les dispositions réglementaires et législatives, le droit se construit aussi sur la jurisprudence qu'il n'est pas possible ici de présenter.

## Sommaire

|  |          |
|--|----------|
| <b>SOMMAIRE</b>  | <b>1</b> |
| <b>LE CONSEILLER DU SALARIÉ (ARTICLE L1232-7 DU CODE DU TRAVAIL)</b> | <b>1</b> |
| <b>L'INSPECTION DU TRAVAIL :</b>                                     | <b>2</b> |
| <b>LE MÉDECIN DU TRAVAIL (CT ART. R4623-1)</b>                       | <b>2</b> |
| <b>LES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS ? ASSO EST-IL REPRÉSENTATIF ?</b>    | <b>3</b> |
| <b>A QUOI CA SERT D'ABORD ?</b>                                      | <b>3</b> |
| <b>ET AUJOURD'HUI, ON EN EST OÙ ?</b>                                | <b>3</b> |
| <b>EN CONCLUSION POUR ASSO ?</b>                                     | <b>4</b> |
| <b>LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL -DP</b>                                   | <b>4</b> |
| <b>LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL -DS</b>                                       | <b>5</b> |
| <b>LES MISSIONS DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?</b>                            | <b>5</b> |
| <b>LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE –RSS</b>                  | <b>6</b> |
| <b>CONSEIL DES PRUD'HOMMES ET PROCÉDURE PRUD'HOMALE</b>              | <b>7</b> |
| <b>DÉFENSEUR SYNDICAL/PRUD'HOMAL</b>                                 | <b>7</b> |
| <b>FOCUS :</b>   | <b>8</b> |

## Le Conseiller du salarié (Article L1232-7 du Code du travail)

Les *conseillers du salarié* sont proposés par les syndicats et désignés par les préfets. Il s'agit donc d'un mandat bien spécifique. Ils ont pour fonction **d'assister le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement dans les structures où il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel** (Article L1232-7 du Code du travail). La liste des *conseillers du salarié* de votre département est à disposition auprès de l'inspection du travail (elle est souvent en ligne sur le site de la Direccte du département) ; elle doit normalement être aussi disponible en mairie.

Depuis la mise en place de la rupture conventionnelle du contrat de travail, les conseillers

du salarié sont aussi habilités à intervenir dans le cadre des entretiens de négociation de la rupture.

## **L'inspection du travail :**

---

Ainsi, l'inspecteur du travail (ou pour la plupart des missions, le contrôleur du travail) :

- ⇒ **contrôle l'application du droit du travail** (code du travail, conventions et accords collectifs) **dans tous ses aspects** : santé et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail illégal... (CT Article L8112-1)
- ⇒ **conseille et informe** les employeurs, **les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations**,
- ⇒ facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs,

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le *Conseil de Prud'hommes* est compétent dans ce domaine. Cependant l'administration du travail intervient dans l'homologation des ruptures conventionnelles des contrats de travail.

## **Le Médecin du travail (CT Art. R4623-1)**

---

Tout employeur est assujéti aux obligations relatives à la santé et à la prévention des risques professionnels, **dès qu'il emploie un salarié**. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés. L'employeur est responsable de l'organisation de cette prévention (loi du 11 octobre 1946 - Art. 4621-1 et suivants du code du Travail) soit en adhérant à un service de Santé au Travail, soit, s'il a un effectif qui le lui permet, en créant son propre service autonome.

L'employeur doit organiser **les visites obligatoires** de ses salariés devant le médecin du travail : notamment visite d'embauche et visite périodique (tous les deux ans la plupart du temps, tous les ans en cas de risque professionnel).

Le rôle du médecin du travail est **préventif uniquement**. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il est le conseiller des employeurs, mais aussi des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux pour :

- ⇒ Amélioration des conditions de vie et de travail
- ⇒ Adaptation des postes et des rythmes de travail
- ⇒ Protection des salariés
- ⇒ Hygiène générale

Le Médecin du travail est censé être le conseiller de tous les acteurs de l'association : employeur mais aussi salariés, en particulier, **il peut intervenir à la demande des DP** (visite des lieux de travail, projets de prévention initiés par les DP, etc.).

En l'absence de CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions au travail), les DP assurent ses missions (CT art L2313-16). On peut citer ici notamment **le droit d'alerte (CT art L2313-2)** : le DP saisit l'employeur, s'il constate « *qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir* ». Si l'employeur ne donne

pas suite, le DP saisit le Conseil des Prud'hommes qui peut intervenir en référé.  
([http://orseau.com/irp/forum\\_55.html](http://orseau.com/irp/forum_55.html))

## **Les syndicats représentatifs ? ASSO est-il représentatif ?**

### **A quoi ca sert d'abord ?**

Petit rappel d'abord : la reconnaissance du principe d'organisation syndicale et la liberté syndicale sont fondées sur la loi du 21 mars 1884, le préambule de la constitution de 1946 et de 1958, les conventions internationales ratifiées par la France. Ces textes permettent (entre autres) : pour les salariés, la liberté de se syndiquer et d'avoir le droit de constituer librement des syndicats ; pour les syndicats de représenter les intérêts individuels de leurs membres et les intérêts collectifs de la profession visée par leurs statuts.

A quoi sert la liberté syndicale ? à constituer une équipe syndicale, déposer les statuts d'un syndicat, créer une section syndicale, etc.

Mais... la liberté syndicale et le pluralisme sont tempérés par l'exigence de la qualité « d'organisation représentative » pour pouvoir : 1) désigner un délégué syndical dans une entreprise 2) négocier, signer un accord, une convention, avec l'employeur.

### **Et Aujourd'hui, on en est où ?**

Jusqu'à la promulgation de la loi d'août 2008, il existait un arrêté du 8 mars 1948 (repris par arrêté du 31 mars 1966) qui réservait à 5 confédérations (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC) le fait de négocier l'extension des conventions collectives. Ces 5 confédérations étaient donc réputées "représentatives de droit".

Parallèlement, une loi du 11 février 1950 instaurait 5 critères légaux de représentativité des syndicats : effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'occupation. Selon ces critères, dans certaines branches, Solidaires avait réussi à faire valoir sa représentativité.

Ainsi, jusqu'à la loi d'août 2008, les 5 confédérations étaient *représentatives de droit* (c'est-à-dire qu'elles pouvaient faire valoir des droits syndicaux partout quelque soit leur implantation géographique ou dans le champ d'activité)... les autres syndicats devaient faire reconnaître leur représentativité selon les 5 critères précités (par exemple au niveau d'une branche, d'une entreprise) pour avoir accès aux droits syndicaux (*représentativité de fait*).

*Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail n°2008-789.*

La Loi du 20 août 2008 vise à redéfinir le cadre de l'action syndicale (mise en place progressive jusqu'en 2013) :

- ⇒ La représentativité devient ascendante (entreprise puis branche puis interprofessionnel national) et dépend complètement des résultats des élections (elle est donc potentiellement beaucoup plus fluctuante d'un mandat électif à l'autre).
- ⇒ La représentativité d'une organisation syndicale dépend certes des résultats aux élections professionnelles mais est aussi soumise à 7 critères (CT art. L. 2121-1) :
  - Respect des valeurs républicaines
  - Indépendance (par rapport à l'employeur principalement)
  - Transparence financière (publicité des comptes des syndicats)
  - Ancienneté minimale : nécessité de couvrir le champ professionnel et géographique pendant 2 ans (mais cela peut être couvert par l'union

- syndicale à laquelle le syndicat est affilié)
  - Audience : elle dépend des élections professionnelles : 10% au niveau de l'entreprise (CT art. L. 2122-1), 8% au niveau de la branche (CT art. L. 2122-5) et interprofessionnel (CT art L. 2122-9).
  - Influence (caractérisée par l'activité et l'expérience qui doit être prouvée par des tracts spécifiques à l'entreprise, des rassemblements, des réunions avec les salariés, la vitesse d'accroissement des cotisations intervient aussi)
  - Effectifs adhérents et cotisations (à communiquer seulement au juge en cas de contestation de l'employeur ou des autres syndicats)
- ⇒ Désormais, les organisations non représentatives dans l'entreprise bénéficient du droit syndical dès lors qu'elles y constituent une section syndicale et désignent un RSS (représentant de la section syndicale). (voir plus bas pour ces deux notions).

Pendant la phase de transition entre le système de la représentativité de droit et la loi de 2008 (jusqu'en 2013), les deux systèmes cohabitent :

- ⇒ Au sein des entreprises et pour le droit syndical dans l'entreprise : un syndicat est représentatif s'il a recueilli 10% aux élections professionnelles (et réunit les 7 critères précités... qui sont à justifier s'il y a des contestations uniquement)
- ⇒ Au niveau des branches et de l'interpro : les différentes élections professionnelles sont observées et en attente de comptabilisation depuis 2009 afin de déterminer en 2013 les « nouveaux » syndicats représentatifs au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

### En conclusion pour ASSO ?

- Il nous est possible de présenter des candidats / listes aux élections professionnelles.
- Si les candidats recueillent 10% des votes exprimés, alors nous serons considérés comme syndicat représentatif dans l'entreprise : ca veut dire être inclus dans les négociations annuelles obligatoires, dans les négociations d'accords collectifs (par exemple pour ce qui concerne souvent les associations : les accords d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail), etc.
- Par contre, afin de prévenir toute contestation de l'employeur ou des autres syndicats de nos droits syndicaux : il nous faut être attentifs aux 7 critères, et notamment à influence et effectifs : **d'où l'intérêt de se syndiquer** (et de mettre à jour chaque année sa cotisation) ; **de former des sections syndicales**, de **nommer des RSS**, **d'avoir des activités syndicales aux seins des associations** en affichant le logo ASSO (tracts, etc.) => cela servira à accroître notre propension à être considéré comme représentatif.

Plus d'info sur la représentativité syndicale : <http://www.solidaires.org/rubrique326.html>

### Le Délégué du personnel -DP

Le *Délégué du personnel* a pour mission de **représenter le personnel auprès de l'employeur et de lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective concernant l'application de la réglementation du travail**. Il peut être saisi par chaque salarié pour toute réclamation le concernant. Il est aussi l'interlocuteur privilégié de l'Inspection du travail (même au-delà, il est tenu de saisir l'inspection du travail pour toute plainte relative au droit du travail).

La mise en place d'élections est obligatoire dans toute entreprise de plus de 11 ETP (équivalent temps plein) ; cependant dans certaines branches, le seuil de déclenchement de mise en place des délégués du personnel peut être plus bas (6 ETP par exemple). Toutefois, parfois, l'employeur peut mettre en place des institutions représentatives du personnel en-deçà du seuil obligatoire...

Plus d'info dans notre fiche pratique spéciale délégués du personnel : <http://syndicat-asso.fr/boite-a-outils/>

Pour mémoire : *Article L2313-1 du Code du travail* : « Les délégués du personnel ont pour mission : 1° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ; 2° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle ».

## **Le Délégué syndical -DS**

Le *Délégué syndical* représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il est désigné par son syndicat. Le *délégué syndical* assure par ailleurs l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Les organisations syndicales représentatives désignent, dans les entreprises de 50 salariés et plus, un *délégué syndical* parmi les candidats aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10% des suffrages (sauf exception lorsque cette condition ne peut être remplie).

Dans les structures de moins de 50 salariés, **les syndicats représentatifs peuvent désigner**, pour la durée de son mandat, un **délégué du personnel (titulaire ou suppléant) comme délégué syndical** (Article L2143-6 Code du travail). Ce mandat n'ouvre pas alors à des crédits d'heures supplémentaires (sauf dispositions conventionnelles spécifiques) mais le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de DS.

### **En résumé, dans les structures de moins de 50 salariés :**

- Le **cumul des mandats (DP et DS) est un impératif** (sans désignation d'un syndicat, un DP n'occupe pas les fonctions de délégué syndical mais à l'inverse seul un délégué du personnel peut être désigné délégué syndical)
- Le **mandat** du délégué syndical est à **durée déterminée** (alignée sur celle du mandat de DP)
- Il n'y a **pas de reconduction tacite** : c'est-à-dire que, même si la personne est réélue déléguée du personnel aux élections suivantes, le syndicat doit procéder de nouveau à sa désignation.

### **Les missions du délégué syndical ?**

1. Le droit principal des délégués syndicaux concerne toute négociation d'accord collectif dans l'entreprise. Tant que l'entreprise possède au moins un délégué syndical, seules les organisations représentatives sont habilitées **à négocier un**

accord collectif, par l'intermédiaire des délégués syndicaux.

2. La NAO : *négociation annuelle obligatoire*. Elle est obligatoire dans toutes les entreprises quelque soit leur taille (Art L2242-8 du Code du travail). Elle porte sur les salaires effectifs, la durée effective l'organisation du temps de travail (notamment mise en place du temps partiel pour certains salariés), l'égalité homme-femme, les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc. L'obligation annuelle de l'employeur est de négocier, mais cette négociation n'est pas assortie d'une obligation de résultat : c'est une obligation de négocier, non de conclure.
3. La négociation du protocole électoral
4. Les autres négociations dites facultatives, par exemple : droit d'expression des salariés ou exercice du droit syndical, négociation ou règlement de conflits, accords de prorogation des mandats des représentants du personnel, etc.

## **Le Représentant de la Section Syndicale –RSS**

Il est donc difficile d'avoir un délégué syndical dans une structure de moins de 50 salariés... Il est toutefois possible d'avoir un *Représentant de la section syndicale* (mais cela n'est pas possible pour dans les structures de moins de 11 salariés). Tout comme le DS, le représentant de la section syndicale (RSS) représente au sein de l'entreprise son syndicat. Il a les mêmes prérogatives que le Délégué syndical excepté la négociation d'accords collectifs (CT art. L2142-1-1 ; attention voir plus loin cependant sur ce point).

La **Section syndicale ASSO** ? (CT art L2142-1)

Pour déclarer une section syndicale ASSO dans l'association, i est nécessaire d'avoir plusieurs syndiqués d'ASSO dans l'association (au moins 2).

La section syndicale n'a pas nécessairement à être "officialisée" auprès de l'employeur. Cela le devient si on veut obtenir les moyens afférents, c'est-à-dire :

- ⇒ Droit d'affichage (CT art. L.2142-4)
- ⇒ Droit de réunion (CT art. L. 2142-10 et L. 2142-2)
- ⇒ Droit de percevoir des cotisations à l'intérieur de l'association (CT art L.2142-8)

La désignation de RSS est soumise à conditions différentes en fonction des cas. Pour ce qui nous concerne ici (structures de 11 à 50 salariés), il faut :

- ⇒ si non représentative dans l'association (c'est-à-dire s'il n'y a pas eu d'élection ; si aucune liste ASSO n'a été présentée lors des élections ou bien si la liste ASSO a fait moins de 10% des votes exprimés lors des élections) et affiliée à une organisation interprofessionnelle non représentative au niveau national (ce qui est le cas pour le moment d'ASSO et de l'US Solidaires) alors il faut :

- au moins 2 adhérents
- le syndicat doit être constitué légalement depuis au moins 2 ans (ce qui est le cas d'ASSO)
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise (cf. les statuts d'ASSO)
- respecter les valeurs républicaines et d'indépendance

Concrètement, si dans une association, plusieurs salariés souhaitent créer une section syndicale et avoir un RSS, il faut prendre contact avec la section locale d'ASSO (cf. site

internet pour voir les sections locales constituées) ou à défaut, avec le Conseil syndical.

La désignation d'un RSS officialise de fait l'existence d'une *Section syndicale* au sein de la structure. Le RSS est un salarié protégé au même titre que le Délégué syndical (CT Art. L2142-1-2).

Le RSS dispose de 4h de délégation pour l'exercice de ses fonctions uniquement dans les structures de plus de 50 salariés... (CT. Art. L2142-1-3). Donc, pour les associations de moins de 50 salariés, il n'y a pas de temps de travail délégué à la mise en œuvre de la fonction de RSS.

Dans certains cas, le **RSS peut être mandaté exceptionnellement pour négocier et signer un accord collectif d'entreprise** (CT art. L2143-23) : quand il y a eu carence au premier tour des élections ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical au sein de l'association. Il faut alors que le RSS soit mandaté spécifiquement pour cela par son syndicat (ASSO).

## **Conseil des Prud'hommes et procédure prud'homale**

---

Parfois, défendre ses droits passe aussi par la saisine d'une juridiction civile : le Conseil des Prud'hommes.

C'est souvent le cas pour nous, salariés du secteur associatif, et notamment dans nos petites structures car nous n'avons justement pas toujours de syndicats ou de représentants syndicaux au sein de notre lieu de travail.

Il est trop délicat de décrire l'ensemble des situations dans lesquelles le recours au Conseil des Prud'hommes est nécessaire mais vous pouvez contacter ASSO pour discuter de votre situation. Il existe plusieurs procédures dont l'une (en référé) peut être saisie en urgence (par exemple si votre employeur ne vous verse pas vos salaires, ne vous donne pas les documents qu'il doit vous remettre en fin de contrat pour faire valoir vos droits, etc.).

Sachez aussi que vous pouvez, en fonction de vos ressources, bénéficier de l'aide juridictionnelle.

<http://solidairesparis.org/spip.php?article214>

<http://luttonscontrelaprecairite-montpellier.over-blog.net/article-cours-de-droit-du-travail-les-prud-hommes-103524520.html>

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/litiges-et-conflits-du-travail,124/le-conseil-de-prud-hommes,1124.html>

## **Défenseur syndical/prud'homal**

---

Le salarié qui assigne son employeur devant le Conseil des Prud'homme (ou se défend si c'est l'employeur qui l'a assigné) peut se faire assister (Art. R.1453-2 du Code de procédure civile) dans le cadre de cette procédure. Il peut notamment se faire assister par ce que l'on appelle un *Défenseur syndical*. Ce dernier est mandaté par le syndicat, et par le salarié, pour l'assister (plutôt que le représenter) tout au long de la procédure prud'homale.

Ainsi, le défenseur syndical va vous accompagner dans la constitution de votre dossier, vous conseiller tout au long de la procédure, vous accompagner dans la formulation de vos demandes auprès du Conseil des Prud'hommes, etc. En fonction de la difficulté du dossier, il pourra aussi vous orienter vers un avocat.

## **Focus :**

---

- ⇒ Dans les locaux de l'association doit être affiché un certain nombre d'informations : quel est le service de santé au travail compétent sur le secteur ; l'inspecteur du travail référent ; les services de secours d'urgence (CT. Art. D4711-1)
  
- ⇒ Le document unique de prévention des risques professionnels est obligatoire dans toutes les entreprises (CT Article L4121-3). Il doit être mis à jour tous les ans... sauf dans les entreprises de moins de 11 salariés où cela peut être moins fréquent à conditions que le niveau de protection soit équivalent. Ce document doit être tenu à disposition de tous les travailleurs et des DP, notamment (CT art R4121-4).

**Sources :** Code du travail ; [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) ; site Solidaires : [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org) ; [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr) (code du travail en ligne) ;

### **Voir aussi :**

<http://solidairesparis.org>

Rubrique "Connaître ses droits" sur le site de Solidaires :

<http://www.solidaires.org/rubrique377.html>