

OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT

Délégués du personnel de droit privé

L'ESSENTIEL

■ Comité d'entreprise et représentants du personnel

Un comité d'entreprise doit être mis en place dans les offices publics de l'habitat issus de la transformation d'OPHLM pour le personnel ne relevant pas de la fonction publique territoriale. Ainsi, l'ensemble des offices publics de l'habitat devraient avoir procédé à l'élection des délégués du personnel de droit privé dès lors que le seuil de 11 salariés a été atteint depuis plus d'un an. Ils devront également procéder à l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise.

■ Accord classification

Mais l'ensemble du processus électoral sera subordonné à la négociation préélectorale et, plus particulièrement, à un accord sur la composition des collèges électoraux qui ne pourra exister qu'après avoir progressé sur la négociation sur « l'accord classification » !

UNE ANALYSE DE

Didier SEBAN et Corinne METZGER,
avocats à la Cour, SCP Seban & associés

Les offices publics de l'habitat (OPH), issus de la transformation d'anciens offices publics de l'habitat à loyers modérés (OPHLM), se trouvent actuellement face à une difficulté de mise en place des institutions représentatives du personnel de droit privé et ce d'autant que nombres d'entre eux n'ont pas encore conclu, ou été en mesure de conclure, des accords de classification. En effet, au terme des articles L.2314-11 et L.2324-13 du Code du travail, l'employeur et les syndicats doivent, au terme de l'accord préélectoral, classer le personnel dans différents collèges électoraux.

Ce classement dépend de la nature des fonctions exercées par les salariés. Or, le classement des emplois fait justement actuellement l'objet de négociation dans les offices et il pourra être difficile de trouver un accord sur la composition des collèges électoraux alors que la négociation sur les classifications est justement en cours... ! Dès lors, il sera nécessaire, en application des articles susvisés,

d'avoir recours à l'arbitrage de l'autorité administrative qui aura bien des difficultés à classer l'ensemble du personnel dans les différents collèges électoraux en l'absence de tout accord de classification !

Or, si la négociation de tels accords peut être effectuée avec les représentants syndicaux des syndicats bénéficiant, jusqu'aux premières élections organisées après la loi du 20 août 2008, de la présomption de représentativité telle qu'elle sera définie ci-après, la signature de ces accords ne peut être effectuée que par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants, conformément aux termes de l'article L.2232-12 du Code du travail.

Ainsi, les accords de classification ne pourront être signés que par des représentants d'organisations syndicales

À NOTER

Le classement des emplois fait actuellement l'objet de négociations dans les offices. Il pourra être difficile de trouver un accord sur la composition des collèges électoraux, alors que la négociation sur les classifications est justement en cours...

ayant obtenu 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. La composition des collèges électoraux nécessaires à l'organisation de ces élections sera extrême-

ment difficile à établir en l'absence de tout accord de classification préalable.

L'organisation des élections sera donc subordonnée à un certain consensus social ou

RÉFÉRENCES

- **Code du travail**, art. L.2311-1, L.2314-11 et L.2324-13, L.2232-12.
- **Loi n° 2009-323 du 25 mars 2009** de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion, JO du 27 mars 2009.
- **Loi n° 2008-789 du 20 août 2008** portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, JO du 21 août 2008.
- **Ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007** relative aux offices publics de l'habitat (art. 9), JO du 2 février 2007.

devra à défaut passer par l'arbitrage de l'autorité administrative, ce qui retardera d'autant les élections professionnelles qui seules permettront de voir émerger les syndicats représentatifs habilités à signer les futurs accords collectifs.

Il ressort pourtant de l'analyse croisée de l'ensemble de la législation afférente à la matière et plus particulièrement de l'article 9

À NOTER

En principe, tout Epic employant plus de onze salariés doit organiser des élections de délégués du personnel.

de l'ordonnance n° 2007-137 du 1^{er} février 2007, d'une part, qu'un comité d'entreprise doit être mis en place dans les offices publics de l'habitat issus de la transformation d'OPHLM pour le personnel ne relevant pas de la fonction publique territoriale. Or, à ce jour, bien des offices n'ont pas souhaité organiser des élections de représentants du personnel.

D'autre part, un accord peut être conclu entre les représentants du personnel et le directeur général de l'office public de l'habitat aux fins de créer une institution représentative du personnel unique pour l'ensemble des personnes, appelée comité d'entreprise et qui se substitue au comité technique paritaire (CTP) et, le cas échéant, au comité d'entreprise existant : l'article 118 de la loi du 25 mars 2009 a ainsi permis aux offices issus de la transformation d'anciens OPHLM d'éviter une pluralité d'institutions représentatives du personnel.

Si l'article 118 de la loi du 25 mars 2009 (devenu dernier alinéa de l'article 9-II-2° de l'ordonnance du 1^{er} février 2007) a semblé cla-

rifier la situation, sa mise en œuvre peut se révéler difficile tant sur l'interprétation qui doit être faite de cet article (I) que sur l'organisation des élections proprement dites (II).

I. Mise en place des organismes représentatifs du personnel

Il convient d'examiner la mise en place des délégués du personnel (A), puis la mise en place du comité d'entreprise (B).

A. Désignation des délégués du personnel

Selon les articles L.2311-1 et L.2312-1 du Code du travail, le personnel élit des délégués du personnel dans tous les établissements publics à caractère industriel et commercial (Epic) employant plus de onze salariés. Ce principe peut faire l'objet d'adaptations, par décrets en Conseil d'Etat, sous réserve d'assurer les mêmes garanties aux salariés de ces établissements (C. travail, art. L.2311-1, dernier alinéa). Cependant, en l'espèce, l'article 9 II-1° de l'ordonnance du 1^{er} février 2007 ne vise que la mise en place d'un comité d'entreprise. Il convient donc de s'interroger sur la nécessité pour les OPH issus de la transformation d'anciens OPHLM de mettre en place immédiatement des délégués du personnel. Or, l'ordonnance du 1^{er} février 2007 a été prise en application de l'article 49 de la loi n° 2006-872 du 13 juillet 2006 portant engagement national pour le logement (ENL), qui dispose que dans « les conditions prévues par l'article 38 de la Constitution, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toutes mesures pour substituer aux offices publics d'habitations à loyer modéré et aux offices

publics d'aménagement et de construction une nouvelle catégorie d'établissements publics d'habitations à loyer modéré dénommés « offices publics de l'habitat » et rattachés à une collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales.

A cette fin, le gouvernement est autorisé à : [...] 4° Définir les conditions dans lesquelles les dispositions des titres III et IV du livre II et des titres I^{er}, II et III du livre IV du Code du travail sont applicables aux fonctionnaires territoriaux et aux agents non titulaires des offices publics de l'habitat, par dérogation aux dispositions de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée [...]. Cette ordonnance est prise dans un délai de neuf mois suivant la publication de la présente loi. Un

À NOTER

La loi « ENL » n'ayant pas autorisé le gouvernement à déroger par voie d'ordonnance aux dispositions générales du Code du travail, il paraît nécessaire d'organiser, pour le personnel de droit privé, des élections de délégués du personnel.

projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de quatre mois à compter de la publication de l'ordonnance.» Ainsi, la loi « ENL » n'a pas autorisé le gouvernement à déroger par voie d'ordonnance aux dispositions générales du Code du travail en ce qui concerne les salariés des OPH issus de la transformation d'OPHLM. Dès lors, il paraît nécessaire d'appliquer les dispositions des articles L.2311-1 et L.2312-1 du Code du travail et d'organiser pour le personnel de droit privé des élections de délégués du personnel. >

SAMEDI 19 JUIN 2010
9H-18H
ESPACE CHARLES TRENET

SALON DES ENTREPRISES ET MÉTIERS VERTS

PROGRAMME D' ACTIONS
agenda **21** Salon de Transition
DÉVELOPPEMENT DURABLE

B. Mise en place du comité d'entreprise

L'article 9-II-2° de l'ordonnance du 1^{er} février 2007 prévoit expressément que les représentants du personnel et le directeur général d'un OPH peuvent conclure un accord en vue de créer une institution représentative du personnel unique pour l'ensemble des personnels. La difficulté concerne la définition du terme accord, l'article 9 ne définissant pas les règles de conclusion et de majorité de cet accord.

Deux interprétations peuvent être envisagées : l'accord doit être unanime ou être majoritaire. Rien ne permet à ce stade d'évaluer l'appréciation que pourraient faire les juridictions des règles de conclusions de cet accord prévu par l'ordonnance de 2007.

En revanche, il est certain que, préalablement à l'organisation des élections au comité d'entreprise, les offices doivent nécessairement obtenir un accord des représentants du personnel en place, c'est-à-dire les représentants du personnel au CTP.

Il paraît nécessaire d'obtenir un accord écrit afin de rapporter la preuve, en cas de litige ultérieur, de cet accord. Dès l'obtention de cet

À NOTER

Préalablement à l'organisation des élections au comité d'entreprise, les offices doivent nécessairement obtenir un accord des représentants du personnel en place.

accord de la majorité des représentants du personnel au CTP (en l'absence de toute précision législative ou réglementaire), les offices publics

de l'habitat pourront mettre en œuvre le processus électoral.

II. Mise en œuvre du processus électoral

La loi du 20 août 2008 a profondément modifié les règles de présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles, identiques en ce qui concerne les élections des délégués du personnel et celles des membres du comité d'entreprise.

Sont désormais invitées, tant pour les élections des délégués du personnel que pour celles de membre du comité d'entreprise, à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir la liste de leurs candidats, par voie d'affichage (A), les organisations syndicales qui cumulativement satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indé-

pendance ; qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement.

Sont invitées par courrier (B) les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise en vertu, d'une part, des nouveaux critères de représentativité institués par la loi du 20 août 2008 et énoncés à l'article L.2122-1 du Code du travail, c'est-à-dire celles ayant déjà surmonté l'épreuve électorale en ayant recueilli 10 % des suffrages à l'issue de l'élection précédente et satisfaisant aux critères de l'article L.2121-1 du Code du travail et, d'autre part, des dispositions transitoires soit jusqu'à la première élection dont la réunion de négociation préparatoire s'est tenue après le 21 août 2008, les organisations affiliées à l'une des cinq confédérations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO).

Sont également invitées par courrier les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale et les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, dans l'attente de la liste qui sera arrêtée en 2013.

A. Invitation par voie d'affichage

Aux termes de l'article L.2324-4 du Code du travail, sont informées par voie d'affichage de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord pré-électoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentant du personnel au comité d'entreprise, les organisations syndicales qui satisfont à quatre critères :

- constitution depuis deux ans au moins ;
- respect des valeurs républicaines c'est-à-dire le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme, en toute indépendance.
- indépendance : ce critère se mesure principalement à l'égard de l'employeur et d'un point de vue financier (1).
- champ professionnel et géographique qui doit couvrir l'entreprise.

B. Invitation par courrier

Une telle invitation peut se faire soit sur le fondement de l'affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et

interprofessionnel, soit sur le fondement de l'existence d'une section syndicale.

Affiliation à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel

En vertu de l'article 11 de la loi du 20 août 2008, au niveau de l'entreprise dont la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la loi du 20 août 2008, est présumé représentatif tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi. Seules les cinq grandes confédérations bénéficient de la présomption de représentativité. Est également présumé représentatif tout syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi.

Création d'une section syndicale

Aux termes de l'article L.2142-1 du Code du travail, une section syndicale peut être constituée par un syndicat qui bénéficie de plusieurs adhérents dans l'entreprise et qui soit est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ; soit répond aux quatre critères cumulatifs, identiques à ceux visés aux termes de l'article L.2324-4 al. 1 du Code du travail susvisé :

- être légalement constitué depuis deux ans au moins
- respecter les valeurs républicaines c'est-à-dire le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme, en toute indépendance.
- être indépendant : ce critère se mesure principalement à l'égard de l'employeur et d'un point de vue financier (1).
- avoir un champ professionnel et géographique qui couvre l'entreprise

Ainsi, désormais, l'employeur devra vérifier que les organisations syndicales présentant des candidats au premier tour des élections professionnelles remplissent bien les critères ci-dessus définis. Si tel n'était pas le cas, l'employeur ou un autre syndicat pourrait attaquer cette candidature devant le tribunal d'instance. ■

(1) TI Lille 21 Janvier 2009 n° 08-003994.