

## La représentativité syndicale

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail refonde les bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel. Cette loi se veut le fruit d'un processus de négociation sous la pulsion de l'état rédacteur d'un document d'orientation confié aux partenaires sociaux qui ont conclu une Position commune le 10 avril 2008.

Ce nouveau dispositif s'inscrit dans une évolution tendant à donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social et ce tant au niveau interprofessionnels, de branches mais aussi et surtout d'entreprise.

Bien souvent l'entreprise était le parent pauvre de la négociation en raison de la faible représentation syndicale. L'instauration d'un nouveau statut celui de Représentant de la section syndicale devrait permettre dans l'avenir d'ouvrir plus largement les entreprises aux syndicats tout en maintenant le privilège de négociation aux seuls délégués syndicaux.

De même la loi fixe les nouvelles règles d'adoption d'accords collectifs en espérant leur offrir une plus forte légitimité.

### **I. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise**

Quatre nouvelles sections ont été introduites dans le code du travail par la loi du 20 août 2008 soit 12 nouveaux articles. Le nouveau dispositif entrera en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées.

En attendant sont considérés comme représentatifs :

- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel,
- Les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi,
- Tout syndicat constitué à partir d'un regroupement de deux syndicats dont un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel

#### **a. Les critères de représentativité**

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux nouveaux critères qui sont les suivants :

- Respect des valeurs républicaines
- Indépendance
- Transparence financière (de nouvelles règles de publication des comptes sont introduites)
- Ancienneté d'au moins deux années dans le champs géographique et professionnel de l'entreprise
- Audience : au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel,
- Une influence caractérisée par l'activité et l'expérience
- Les effectifs d'adhérents et de cotisations

Ces critères sont cumulatifs et non alternatifs même si une certaine pondération entre eux est à apprécier selon les situations.

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte que le quorum soit atteint ou non. De ce fait même à défaut de quorum suffisant le décompte des votes devra être accompli et les bulletins conservés.

Le syndicat n'est représentatif qu'à l'unique condition que sa liste est recueillie 10% des suffrages exprimés.

Les élections partielles sont prises en considération et peuvent conduire à des modifications de la représentativité. Il devra être alors établi un calcul de la représentativité consolidé afin de déterminer les nouveaux pourcentages après chaque élection partielle.

En cas de liste commune et à défaut de répartition des suffrages entre organisation lors de son dépôt, la répartition se fait à part égale.

La loi ne modifie pas les règles actuelles de contentieux sur la représentativité. Si le contentieux porte sur le résultat des élections, le tribunal d'instance devra être saisi. Si c'est la désignation d'un délégué syndical dont l'absence de représentativité est alléguée, le tribunal d'instance sera compétent.

Il existe aussi des contestations sur la répartition des collèges ou des sièges alors en cas de décision administrative, les recours relèvent alors du contentieux administratif.

La loi conserve le particularisme de certains syndicats catégoriels pour lesquels l'audience est appréciée au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats (CFE-CGC, journalistes, ...)

Les prérogatives des syndicats représentatifs

Ils sont convoqués à la négociation du protocole préélectoral, présentent des candidats au premier tour des élections, peuvent constituer une section syndicale

### **b. Désignation d'un délégué syndical**

Tout salarié qui se présente comme candidat pour un syndicat et qui a recueilli au moins 10% des voix au premier tour des dernières élections professionnelles peut être désigné comme délégué syndical. Si entre deux élections professionnelles, l'organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats qui remplissent ces conditions, elle a la faculté de désigner un d.s parmi ses candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10% ou bien, à défaut parmi ses adhérents.

Le d.s doit :

- Etre âgé de 18 ans
- Travailler dans l'entreprise depuis un an au moins (4 mois en cas de création d'entreprise)
- N'avoir fait l'objet d'aucune interdiction relative à ses droits civiques.

Le mandat prend fin lorsque l'audience du syndicat passe en dessous de la barre des 10% ou lorsque le délégué syndical obtient moins de 10% sur son nom ou lorsque l'effectif est devenu inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois dernières années.

Pour le délégué syndical central, la loi n'impose pas qu'il soit choisi parmi les candidats aux élections.

Pour les Représentant syndicaux au comité d'entreprise, les mandats en cours perdurent, mais au prochain renouvellement, ces représentant devront être désigné par un syndicat ayant des élus au comité d'entreprise.

### **c. Section syndicale**

Droit de collecter les cotisations, mise à disposition de panneaux d'affichage, publication et diffusions de tracts

Réunion syndicale mensuelle ...

## **II. Le représentant de la section syndicale**

La loi a créé un nouveau mandat dans l'entreprise. Le représentant de la section syndicale, désigné dans l'attente des élections professionnelles qui vont éventuellement permettre à son syndicat d'être reconnu représentatif. Il ne peut pas négocier et conclure des accords sauf cas exceptionnel.

Le représentant de la section syndicale ne peut être désigné que par un syndicat non représentatif :

- Les organisations syndicales légalement constitués depuis au moins deux années dont le champs professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement si elle ne sont pas représentatives dans l'entreprise.
- Les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, qui à l'issue de l'élection n'ont pas été reconnus représentatifs

Peuvent être désigné tout salarié dans les entreprises de plus de 50 salariés et un délégué du personnel dans les entreprises à l'effectif inférieur.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'heure de délégation ( 4 par mois), d'une liberté de déplacement, du statut de salarié protégé.

## **III. Négociation dans l'entreprise**

Dans la perspective du passage à mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité des accords négociés avec les délégués syndicaux sont instaurées.

Dès lors qu'un délégué syndical est désigné, il devient l'interlocuteur de la négociation pour l'employeur.

L'article L2232-12 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- S'il est signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au premier tour
- S'il ne fait pas l'objet d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimé au premier tour des élections professionnelles.

La négociation avec des élus n'est possible que dans les entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifiques et en l'absence de délégués syndicaux.

Les accords avec les élus par ailleurs ne sont possibles que s'ils portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

L'employeur doit au préalable informer de sa décision d'engager des négociations les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise.

La négociation doit être conclue par des élus qui représentent plus de 50% des suffrages exprimés.

Les accords conclus doivent être transmis à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les quatre mois.

Réputé non écrit en cas de non validation par la commission paritaire.

#### **IV. Les élections professionnelles**

Désormais, peut participer à la négociation du protocole préélectoral et présenter des candidats au premier tour des élections professionnelles l'ensemble des organisations syndicales mentionnées aux articles L2314-3 et L2324-4 du Code du travail :

- les **syndicats représentatifs** dans l'entreprise,
- les syndicats **affiliés à une organisation reconnue représentative** aux niveaux national et interprofessionnel,
- tout syndicat qui satisfait aux critères **de respect des valeurs** républicaines, d'indépendance, est légalement **constitué depuis au moins 2 ans**, et dont le **champ professionnel et géographique** couvre l'entreprise concernée.

L'ensemble des ces organisations syndicales a ainsi la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise, à l'issue des élections professionnelles.

#### **Création de règles spécifiques de majorité**

La validité de l'accord préélectoral est subordonnée à une double condition de majorité :

- i doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c'est-à-dire par les organisations syndicales intéressées ;
- parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Cette double condition de majorité devient donc le principe pour :

- la répartition du personnel entre les collèges DP et CE ;
- la répartition des sièges entre les collèges DP et CE ;
- la détermination des établissements distincts DP et CE ;
- la perte de la qualité d'établissement distinct DP et CE ;
- les conditions de mise en place des délégués de site ;
- le nombre de membres du CE.

Si les règles de conclusion du protocole préélectoral ont, pour certaines dispositions, été modifiées, la compétence de l'administration est maintenue.

En particulier, lorsqu'un accord ne remplit pas les conditions de majorité évoquées ci-dessus, l'administration est compétente pour rendre une décision d'arbitrage.

Les deuxièmes alinéas des articles L2314-24 et L2324-22 du Code du travail sont modifiés.

Le premier tour du scrutin des élections professionnelles est donc ouvert à toutes les organisations syndicales qui sont les mêmes que celles qui peuvent négocier le protocole préélectoral :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel ;
- tout syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins 2 ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.