



Représentativité syndicale, Loi du 20 août 2008

PREVENTION & RETOURNEMENT 15/09/2009

CONFIDENTIEL



- **La représentativité syndicale et la représentativité dans l'entreprise**
- **La désignation des délégués syndicaux, d'un représentant de la section syndicale.**
Les nouvelles règles de validité des accords collectifs
- **La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux**
- **Quelques précisions utiles**



La représentativité syndicale
et
la représentativité dans l'entreprise
(dans les entreprises multi établissements
et les groupes)



Bénéficiaire de la représentativité signifie pour un syndicat avoir le droit de :

- > négocier et, éventuellement, conclure des accords collectifs,
- > désigner un ou des délégués syndicaux dans les entreprises,
- > présenter des candidats aux élections professionnelles.



L'existence syndicale ne se confond plus avec représentativité syndicale

- **En application de la loi du 20 août 2008, la représentativité dans l'entreprise n'est plus présumée : elle est subordonnée à l'audience électorale.**

- **Néanmoins, il faut donner aux Organisations Syndicales les moyens de s'implanter et d'agir dans les entreprises (L2142-1 du CT). Cette possibilité est offerte :**
 - à tout syndicat affilié à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ayant des adhérents dans l'entreprise ;
 - à tout syndicat légalement constitué depuis 2 ans, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et satisfaisant au respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel couvre l'entreprise concernée.

- **Charge à ces syndicats de démontrer leur représentativité dans l'entreprise et leur droit à négocier.**



Les critères de représentativité syndicale dans l'entreprise

- **La représentativité, c'est l'aptitude du syndicat à s'exprimer au nom d'une collectivité de salariés plus large que celle de ses adhérents.**

- **La représentativité syndicale n'est plus une présomption irréfragable. En conséquence, les 5 OS confédérales ne seront plus automatiquement considérées comme représentatives.**

- **Pour être représentatives dans l'entreprise, les OS doivent réunir 7 critères cumulatifs de représentativité (au lieu de 4 précédemment) :**
 - > Les effectifs des adhérents et les cotisations
 - > La transparence financière
 - > L'indépendance
 - > Le respect des valeurs républicaines
 - > Une ancienneté de 2 ans courant à compter de la date de dépôt dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
 - > L'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles
 - > L'influence caractérisée par l'activité et l'expérience



Les critères de représentativité ne sont pas suffisants pour être représentatif au niveau de l'entreprise

- **La mesure de l'audience syndicale aux élections professionnelles du 1^{er} tour du CE ou DUP ou à défaut des DP est un critère déterminant de la représentativité syndicale dans l'entreprise**
- **Les OS devront avoir obtenu : 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des titulaires**
- **La représentativité est donc remise en cause à chaque nouvelle élection, et n'emporte effet qu'au niveau où elle a été reconnue**

La notion de suffrages exprimés :

- **le mot « valablement » a disparu des articles L 2314-24 et L2324-22. (Attention : il s'agit de la nouvelle rédaction, suite à la Loi du 20/08/2008 mise à jour uniquement dans Légi France).**
- **Le gouvernement a statué et confirmé que la notion de suffrages exprimés veut dire valablement exprimés et que sont exclus les bulletins blancs ou nuls**



Le cas spécifique des syndicats catégoriels : exemple de la CGC

- **L'OS catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale (sauf les journalistes).**

- **Deux possibilités sont ouvertes :**
 1. le syndicat catégoriel représente un seul collège : dans ce cas, les résultats s'apprécient au niveau du seul collège cadre selon les mêmes règles que pour les autres syndicats, c'est-à-dire au moins 10% dans le collège considéré.
 2. la catégorie des salariés qu'il représente est présente dans plusieurs collèges (inscrit dans les statuts) : dans ce cas, il faut prendre en compte les résultats sur la totalité des collèges concernés, même si le syndicat catégoriel n'a pas présenté de candidat dans tous les collèges.

- **La désignation d'un DS supplémentaire (catégoriel)**
 - Uniquement dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés.
 - Pour cette désignation supplémentaire, la représentativité devra s'apprécier au niveau de l'entreprise ou établissement et non au niveau du ou des collèges représentés.



La représentativité au niveau d'un groupe ou d'un CCE

- **La représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements qui le composent :**
 - Il n'est donc pas exigé d'obtenir 10% dans chaque entreprise ou établissement du groupe.
 - Mais 10% au niveau de tout ou partie du groupe : on additionne tous les suffrages exprimés par syndicats dans toutes les entreprises et établissements par rapport à la totalité des suffrages exprimés.
 - De fait, un syndicat peut ne pas être représentatif au niveau d'une des entreprises mais l'être au niveau du groupe.

- **Par extension, cette règle s'applique pour les comités centraux d'entreprise**



La désignation des délégués syndicaux

La désignation d'un représentant
de la section syndicale

Les nouvelles règles de validité
des accords collectifs



Les conséquences de la représentativité ou de la perte de représentativité dans l'entreprise

- **Une OS qui a obtenu 10% des suffrages au 1^{er} tour des élections a la capacité de désigner un DS selon les règles suivantes :**
 - Etre candidat aux CE/DUP ou aux DP :
 - comme titulaire ou suppléant
 - aucune obligation à ce qu'il soit élu
 - Avoir obtenu 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections (de tous les suffrages exprimés, tous collèges confondus; en l'absence de précision, sauf pour les syndicats catégoriels)

- **Le DS a la capacité de négocier et de signer des accords :**
 - La durée de leur mandat est égale à celle des élus.
 - En cas de départ du DS en exercice, le nouveau DS est choisi parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi les adhérents au sein de l'entreprise

- **Lorsqu'une OS, qui était représentative dans l'entreprise, n'obtient pas le seuil de 10%, elle perd sa représentativité :**
 - En conséquence, elle perd son ou ses DS et ne peut plus participer aux négociations notamment à la NAO.
 - En revanche, elle conserve sa section syndicale et peut désigner un RSS (Représentant de la Section Syndicale, voir ci-après).



La désignation des Délégué Syndicaux Centraux

- **La désignation du Délégué Syndical Central (DSC) au niveau des groupes, par extension dans les entreprises multi établissements avec un CCE :**
 - La circulaire DGT du 13/11/2008 apporte les précisions suivantes :
 - Pour les entreprises de **plus de 2000 salariés**, le DS central doit être désigné :
 - par un syndicat qui a recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections
 - en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements de cette entreprise
 - Il n'y a donc pas obligation de choisir le DSC parmi les candidats aux dernières élections
 - Pour les entreprises de **moins de 2000 salariés**, le DSC
 - est choisi parmi les DS d'établissement
 - aura été nécessairement candidat aux élections
 - La difficulté résidera dans le fait que la date des élections est différente d'une entreprise à l'autre



Un nouveau rôle : le Représentant de la Section Syndicale

■ Le représentant de la section syndicale (RSS) n'existait pas jusqu'à présent

■ Il peut être présent :

- > Dans les entreprises de 50 salariés et plus.
- > Désignation par les sections syndicales existantes, mais non représentatives dans l'entreprise :
 - qui répondent aux 7 critères de représentativité, mais qui n'ont pas obtenu 10% des suffrages au 1^{er} tour des élections ;
 - qui ont perdu automatiquement le mandat de DS, si le syndicat a perdu sa représentativité suite aux élections.
NB : le salarié qui a perdu son mandat ne peut prétendre être à nouveau désigné comme RSS, jusqu'aux 6 mois précédents les nouvelles élections dans l'entreprise
- > Mêmes prérogatives qu'un Délégué Syndical :
 - sauf qu'il n'a pas la capacité à négocier et à signer des accords
 - au moins 4 heures de délégation par mois
 - jouit de la même protection qu'un délégué syndical
 - 12 mois après la fin du mandat,
 - à la condition d'avoir exercé le mandat pendant au moins 1 an



Les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise

■ La validité des accords est modifiée dès le 01/01/09 et s'établit sur la base des suffrages exprimés :

- Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés dans l'entreprise ;
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections, quels que soient le nombre de votants. (Opposition dans les 8 jours à compter de la date de notification).

NB : La perte de la qualité de représentativité pour des syndicats signataires d'un accord n'entraîne pas la remise en cause des accords qu'ils ont signés.

■ A partir du 1^{er} janvier 2009, les nouvelles règles risquent de compromettre la validité des accords :

- L'obtention de 30% des suffrages pour pouvoir valider un accord impose le dépouillement des bulletins de vote du 1^{er} tour.
- Certaines entreprises, n'ayant pas atteint le quorum, ont appliqué la jurisprudence Adecco (dispense du dépouillement les résultats) : elles auront des difficultés à déterminer les règles de validité des accords.



La négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux



Négociation des élus, sous conditions

■ Possibilité de négocier avec les élus du CE ou de la DUP à partir du 1^{er} janvier 2010

- L'employeur informe les OSR de branche dont relève l'entreprise
- La négociation peut porter sur toutes les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la Loi à un accord collectif
- ... Sauf pour ce qui relève des article L 1233-21 relatif aux licenciements pour motif économique et en particulier les accords de méthodes
- Les règles de négociation :
 - Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur
 - Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs
 - Concertation avec les salariés
- La validité de l'accord :
 - Est subordonnée à sa conclusion par les membres titulaires élus au CE représentant la majorité (plus de 50%)des suffrages exprimés aux dernières élections
 - À l'approbation par la commission paritaire de branche

■ Jusqu'au 31 décembre 2009

- La négociation avec des élus ne peut se faire que dans les entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifique conformément aux dispositions de la Loi du 4 mai 2004.



■ C'est une exception de principe, possible à partir du 1^{er} janvier 2010

- > quand il n'y a aucune autre solution de négociation légalement et conventionnellement possible avec des élus ou des mandatés :
 - En raison d'une carence au 1^{er} tour et aucune désignation de DS
 - Il n'existe pas de DS dans l'entreprise
 - Que l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche spécifique

■ Validité de l'accord :

- > est soumise à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- > faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit



Négociation avec des salariés mandatés

■ Le mandatement reste possible pour les entreprises de plus de 11 salariés dépourvues de DS et d'élus :

- PV de carence au 1^{er} tour
- Non couvertes par un accord de branche étendu prévoyant les règles de négociation en l'absence d'un délégué syndical

■ L'employeur doit informer les syndicats représentatifs de la branche

■ Pour être valide, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés



Quelques précisions utiles



Quelques points de précisions

■ La fin des mandats de DS actuels, **notamment en cas de disparition des conditions de désignation** :

- avant la Loi du 20 août, les DS étaient nommés par des instances extérieures à l'entreprise.
- en cas d'impossibilité de conserver le mandat du fait de la non obtention des 10% de suffrages requis, la dénonciation est normalement automatique

■ Les salariés « mis à disposition » dans l'entreprise :

- devront être pris en compte dans les effectifs, même s'ils travaillent à temps partiel.
- ont la possibilité de choisir de voter aux :
 1. élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice, sous réserve de respecter des conditions d'ancienneté (1 an)
 - sont électeurs pour les DP et le CE
 - sont éligibles pour les DP (l'ancienneté de 24 mois).
 2. élections de leur entreprise d'origine

Ils doivent choisir entre leur entreprise d'origine et l'utilisatrice

- Attention accord de branche des entreprises de propreté



Les décrets d'application n°2008-1133 du 4/11/2008

■ Relatif aux modalités de recueil et de consolidation des résultats :

- > Obligation pour les employeurs de transmettre un exemplaire des procès verbaux des élections ou de carence au prestataire agissant pour le compte du ministre du travail dans les 15 jours suivants les élections, selon un formulaire homologué.

- > Le système de centralisation des résultats qui mesurera l'audience devra
 - garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies,
 - permettre de s'assurer par des contrôles réguliers de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies,
 - permettre une consultation des données recueillies par toute personne

■ **Les résultats complets seront transmis au haut conseil du dialogue social pour permettre de rendre un avis au ministre du travail.**



Quelques situations à gérer

- **Quid de la validité des accords, lorsque les élections ont eu lieu avant le 20/08/2008 et que :**
 - le quorum n'est pas atteint, mais le dépouillement du 1^{er} tour a été fait ?
 - le quorum n'est pas atteint, mais le dépouillement du 1^{er} tour n'a pas été fait ?
 - aucune liste syndicale n'a présenté de liste au 1^{er} tour ?

- **Quid de la négociation d'un accord lorsqu'il n'y a aucun DS dans l'entreprise ?**

- **Suite à une fusion absorption, les parties démarrent la négociation d'un accord de substitution avec les DS en place. Des élections interviennent au cours des 15 mois, le paysage syndical est différent. Qui est représentatif pour conclure l'accord ?**

- **La gestion de la validité des accords de groupe, quand les élections n'ont pas lieu aux mêmes dates ?**

