REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Les grandes lignes de la réforme

La représentativité des organisations syndicales ne résulte plus seulement d'actes administratifs ou judiciaires, mais dépend des suffrages que lui accordent les salariés.

Pour être reconnue représentative et participer aux négociations collectives, l'organisation doit avoir obtenu un minimum de suffrages exprimés.

En contrepartie, la liberté de candidatures n'est plus limitée aux seuls syndicats représentatifs.

Les conventions et accords collectifs sont validés en prenant en compte la représentativité des organisations, mesurée par les résultats des élections professionnelles.

Une double condition est nécessaire :

• les syndicats signataires doivent ensemble représenter **plus de 30% des suffrages exprimés** ;

• **l'absence d'opposition** d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés.

La réforme pour les syndicats d'entreprise

Concernant les syndicats et sections syndicales d'entreprise et d'établissement, la représentativité leur est reconnue si **leur audience dépasse le seuil de 10% des suffrages exprimés à l'élection professionnelle de référence** (CE, DUP ou DP par ordre de priorité), qu'ils soient ou non affiliés à une organisation représentative.

Ce changement de règles intervient après la première élection dont le protocole d'accord préélectoral a commencé à être négocié après la date de publication de la loi, le 21 août 2008.

la reconnaissance de la représentativité ouvre au syndicat la faculté de participer aux négociations collectives avec l'employeur et de participer à la validation des accords et conventions d'entreprise. À cette fin, il désigne un délégué syndical, voire plusieurs selon la taille de l'entreprise.

Un syndicat non représentatif ne peut pas participer à une négociation collective. En revanche, il bénéficie du droit constitutionnel de s'organiser dans l'entreprise.

avant la réforme, il n'avait pas droit à la reconnaissance de sa section syndicale et ne pouvait pas bénéficier des droits légaux et conventionnels qui en découlaient. Maintenant, ces sections syndicales d'entreprise ou d'établissement sont reconnues moyennant :

• soit une ancienneté minimale de 2 ans et le respect de critères dits de «présomption simple »;

• soit l'affiliation à une confédération représentative.

Il peut alors y désigner un représentant de section syndicale, salarié protégé qui a pour fonction de représenter le syndicat, non pas auprès de l'employeur dans la négociation collective, mais auprès des salariés en vue de mettre en place une vie syndicale, renforcer son audience et accroître la syndicalisation. Les autres droits liés à la reconnaissance de la section syndicale (local, affichage, moyens…) demeurent en l'état.

Niveau de l'entreprise où se mesure la représentativité

Entreprise sans établissements distincts : l'entreprise dans son ensemble.

Entreprise comportant plusieurs établissements distincts : la représentativité des syndicats s'évalue d'une part au niveau de chaque établissement, et d'autre part au niveau de l'ensemble de l'entreprise.

Si l'entreprise dépend d'un groupe, la représentativité des syndicats s'évalue aussi au niveau du groupe.

Élections professionnelles servant à établir et mesurer la représentativité

Il s'agit de l'élection pour les IRP suivantes, par ordre de priorité:

• le comité d'établissement ou d'entreprise (CE);

• la délégation unique du personnel (DUP);

• les délégués de personnel (DP).

Élections de référence selon l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement

200 salariés et plus : élections du CE, en cas de carence, élections de DP.

50 à 199 salariés : élections de la DUP si elle existe, sinon élections du CE, en cas de carence élections DP.

11 à 49 salariés : en règle générale, élections DP ; élections au CE si par la voie de la négociation il est mis en place hors obligation légale.

10 salariés et moins : Aucune obligation légale n'existe de mettre en place une quelconque institution représentative du personnel. Néanmoins, la loi prévoit qu'une négociation nationale interprofessionnelle doit aboutir au plus tard le 30 juin 2009 et être suivie d'une loi donnant *«les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales ».*

Mesure de la représentativité à partir des élections

Prise en compte du premier tour de l'élection des titulaires à l'institution représentative de référence.

La représentativité d'un syndicat est mesurée par le pourcentage des suffrages exprimés, c'est le nombre moyen de suffrages des candidats de la liste qui sert de mesure.

Même si le quorum n'est pas atteint (participation inférieure à 50% des inscrits), le vote doit être dépouillé pour mesurer la représentativité.

Entreprise avec plusieurs établissements distincts, la représentativité se mesure au niveau de chaque établissement.

Au niveau de l'entreprise, la représentativité se mesure par les cumuls des suffrages exprimés dans l'ensemble des établissements. Le cumul issu de chaque établissement peut concerner des IRP non identiques.

Seuil d'audience établissant la représentativité

Pour être reconnu représentatif, le syndicat doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour, sur l'ensemble des collèges.

Au niveau de l'entreprise, le seuil de 10% doit être atteint dans le cumul des résultats des élections de l'ensemble des établissements.

Pour un syndicat affilié à une confédération catégorielle qui ne couvre que certains collèges, le seuil de représentativité est de 10% aux seins de ces seuls collèges.

Néanmoins, la mesure de la représentativité d'un tel syndicat, notamment pour la validation des accords, repose sur le pourcentage des suffrages exprimés tous collèges confondus dans l'entreprise ou l'établissement.

Désignation du délégué syndical (Ds) d'un syndicat représentatif

Tout syndicat reconnu représentatif après l'élection peut désigner un délégué

syndical ou plusieurs, selon l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le délégué syndical doit être prioritairement choisi parmi les candidats, titulaires ou suppléants, ayant obtenu sur leur nom plus de 10% des suffrages exprimés au premier tour.

Il ne s'agit pas seulement de l'élection qui a servi de référence pour établir la représentativité des syndicats. Par exemple, ce peut être une élection de DP même si c'est l'élection au CE qui a établi la représentativité.

S'il ne reste plus de candidats remplissant ces conditions, le délégué syndical peut être choisi parmi les éventuels candidats n'ayant pas obtenu 10% des suffrages, puis à défaut parmi tous les salariés de l'entreprise adhérents au syndicat.

Dans une entreprise à plusieurs établissements distincts, le syndicat qui est reconnu représentatif au niveau de l'ensemble de l'entreprise peut désigner un délégué central d'entreprise. Celui-ci doit être désigné :

• dans les entreprises de moins de 1 999 salariés, parmi les délégués syndicaux d'établissement (condition inchangée);

• dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 2 000 salariés, parmi les adhérents du syndicat sans obligation de candidature à une élection.

Sont inchangés par la réforme de la représentativité :

• le nombre de Ds en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;

• les critères ouvrant droit au délégué supplémentaire du 2 et/ou 3e collège;

• le temps rémunéré comme temps de travail dont dispose le Ds en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement;

• le statut de salarié protégé du Ds, qui se poursuit un an après la fin de sa fonction.

Désignation du représentant de la section syndicale (Rss) par un syndicat non représentatif

Si le syndicat vient de se créer et n'a pas encore pu participer à l'élection professionnelle de représentativité, ou s'il n'a pas obtenu le nombre de suffrages suffisant pour être reconnu représentatif, il peut nommer un représentant de la section syndicale (Rss). Si l'entreprise comporte plusieurs établissements, un Rss peut être désigné dans chaque établissement.

Le Rss est désigné :

Dans une entreprise ou un établissement de plus de 50 salariés, parmi les salariés,

Dans une entreprise ou un établissement entre 11 et 49 salariés inclus, parmi les DP élus.

Les droits du Rss :

Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception de

pouvoir négocier des accords collectifs. Sauf en cas de carence de Ds et il doit être mandaté.

Il est salarié protégé dans les mêmes conditions que le délégué syndical.

Plus de 50 salariés, chaque Rss dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions; ce temps est au moins égal à 4 heures par mois.

Le mandat du Rss prend fin après les élections professionnelles. II peut se prolonger en celui de Ds s'il est reconnu représentatif.

Un Rss dont le mandat a pris fin après l'élection ne peut pas voir son mandat prolongé. Il reste salarié protégé durant un an. Mais la section syndicale ne perd pas le droit de bénéficier d'un représentant : un autre salarié peut être nommé Rss.

Dates d’effet des nouvelles mesures

Ces nouvelles dispositions s’appliquent à la suite des élections professionnelles dont le protocole préélectoral a commencé à être négocié après le 21 août 2008.

Si l’entreprise comporte des établissements distincts, les dispositions commencent à s’appliquer dans chaque établissement, au fur et à mesure que s’y déroulent les élections professionnelles. Les conditions de la représentativité au niveau de l’entreprise changent après le premier cycle électoral postérieur au 21 août 2008.

Si les élections ont eu lieu avant le 20 août 2008 ou si la négociation du protocole pré-électoral a commencé avant, les règles antérieures de reconnaissance de la représentativité et de désignation du Ds continuent de s’appliquer jusqu’à la prochaine élection :

• les Ds en place conservent leur mandat;

• un syndicat affilié à une confédération représentative peut encore désigner un Ds.

Dès le 21 août 2008, quelle que soit la date de l’élection la plus récente, un syndicat non représentatif répondant aux critères dits de «présomption simple », qui ne peut donc pas désigner de Ds, peut créer une section syndicale d’entreprise ou d’établissement et nommer un représentant de la section syndicale.

Les nouvelles conditions de validation des accords d’entreprise interviennent après le 1er janvier 2009.

Implantation de nouvelles sections syndicales

Reconnaissance de la section syndicale d'entreprise (Articles L2142-1 à 11 du CT)

Avant la réforme, il fallait que le syndicat soit a priori reconnu comme représentatif au sein de l'entreprise, soit du fait de son affiliation à une organisation représentative, soit par une décision du Tribunal.

Ces dispositions restent applicables jusqu'à la date de l'élection professionnelle qui permet d'y établir et mesurer la représentativité syndicale.

Avec la réforme, la représentativité n'est possible qu'après le résultat de l'élection professionnelle. De ce fait, une section syndicale ne peut pas être représentative au moment où elle est créée.

La reconnaissance de la section syndicale repose donc sur de nouvelles conditions.

Il suffit au syndicat d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise et de satisfaire des critères dits de «présomption simple », à savoir :

• deux ans d'ancienneté (il ne s'agit pas de l'ancienneté dans l'entreprise, mais de l'ancienneté du syndicat professionnel dont le périmètre statutaire couvre le champ professionnel et géographique de l'entreprise);

• respect des valeurs républicaines;

• indépendance vis-à-vis de l'employeur.

Un syndicat représentatif ou un syndicat affilié à une confédération représentative a le droit de créer une section d'entreprise sans avoir à prouver qu'il répond aux critères de présomption simple.

Avec la réforme, le syndicat ne peut pas désigner un DS. En revanche, la reconnaissance de la section syndicale lui donne le droit de nommer un Rss.

Elections professionnelles

La demande d'organisation des élections professionnelles

En cas de carence de DP, la nouvelle section syndicale peut demander la tenue des élections.

L'employeur doit alors :

• informer le personnel par voie d'affichage de la prochaine tenue des élections ;

• informer les syndicats affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle représentative de l'organisation des élections (c'est une nouvelle disposition) ;

• engager la négociation du protocole pré-électoral dans le mois qui suit la demande ;

• Les élections doivent intervenir dans les 45 jours suivant l'affichage.

• Si des élus non syndiqués sont déjà en place, il faut attendre la date de fin de leurs mandats.

L'organisation des élections professionnelles

La réforme de la représentativité donne aux élections professionnelles d'entreprise des dimensions tout à fait nouvelles et des enjeux beaucoup plus importants.

Elles deviennent le moyen donné aux salariés de décider la représentativité des organisations syndicales déterminant l'audience de chacune d'elle pour négocier et valider ou non les conventions et accords collectifs.

Les grandes lignes de la réforme de l'organisation des élections

Les modifications essentielles portent sur :

• une liberté de candidature élargie;

• des obligations de publicité plus importantes;

• une modification des règles d'adoption du règlement préélectoral;

• l'obligation de dépouiller le premier tour;

• l'obligation de transmettre les résultats au ministère du Travail;

• la transparence sur la transmission des résultats.

En revanche, elle a laissé inchangé le délai maximal légal entre deux élections professionnelles. Il avait été porté à 4 ans pour toutes les entreprises.

> L'élargissement de la liberté des candidatures syndicales

Pour présenter des candidats au premier tour d'une élection professionnelle, un syndicat n'a plus besoin d'être reconnu représentatif.

Peuvent présenter des candidats les syndicats :

• affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle reconnue représentative ;

• reconnus représentatifs dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise ;

• répondant aux critères dits de « présomption simple », à savoir le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, une ancienneté de deux ans.

> L'obligation de publicité par l'employeur

L'employeur doit procéder à une double publicité pour informer que les élections doivent se tenir et à quelle échéance et pour inviter les syndicats à négocier le protocole préélectoral :

• par voie d'affichage dans l'entreprise, ce qui vaut information des syndicats bénéficiant de la «présomption simple » ;

• par courrier aux syndicats représentatifs de l'entreprise ou établissement, aux syndicats professionnels ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi qu'aux syndicats non présents dans l'entreprise ou l'établissement mais affiliés à une confédération représentative.

La seconde obligation est nouvelle. La Cgt devrait donc être informée de la tenue des élections dans les entreprises et les établissements où elle n'est pas implantée. Elle devra déposer la liste et l'adresse des organisations bénéficiaires de cette publicité.

> La négociation du protocole d'accord préélectoral

Elle doit réunir les représentants de l'ensemble des syndicats et sections syndicales répondant à l'invitation de l'employeur.

La validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à une triple condition :

• signature par la majorité des syndicats ayant participé à la négociation ;

• signature par des syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des précédentes élections professionnelles (si ces résultats ne sont pas disponibles, par la majorité de ces syndicats) ;

• signature unanime des syndicats représentatifs dans l'entreprise en cas de modification du nombre et de la composition des collèges électoraux.

La négociation du protocole pré-électoral devra prendre en considération les nouvelles conditions du droit syndical et des règles de la négociation collective, notamment en ce qui concerne :

• la périodicité des élections;

• la constitution des collèges;

• la définition des périmètres des établissements distincts.

Le nombre de délégués syndicaux et les droits du représentant de la section syndicale sont établis au niveau de l'établissement distinct.

> L'obligation de dépouiller le premier tour

C'est le résultat au premier tour des élections qui établit la représentativité des organisations syndicales, quel que soit le nombre de votants. Même si le quorum n'est pas atteint, cela n'exonère pas de l'obligation d'effectuer le décompte des suffrages exprimés au premier tour.

> La transmission des résultats et leur contrôle

L'employeur doit, comme par le passé, transmettre le procès verbal de l'élection à l'inspection du travail, chargée d'effectuer les contrôles.

Il devra en outre transmettre au ministère du Travail les résultats des élections professionnelles établissant la représentativité des syndicats au niveau de l'établissement ou de l'entreprise si celle-ci ne comporte pas d'établissement distinct.

Un formulaire Cerfa va être mis à disposition des entreprises. Il devra comporter, outre les nombres de suffrages exprimés sur chaque liste, les indications permettant d'identifier la branche professionnelle et la localisation géographique de l'établissement ou de l'entreprise.