

# REPRESENTATIVITE

# LA REPRESENTATIVITE

Les nouvelles règles issues de la loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » Partie « démocratie sociale »

<b>INTRODUCTION</b> .....	3
<b>FICHE N° 1</b> : LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE.....	5
<b>FICHE N° 2</b> : LA SECTION SYNDICALE et SON REPRESENTANT (NOUVEAUTE).....	12
<b>FICHE N° 3</b> : LE DELEGUE SYNDICAL .....	17
<b>FICHE N° 4</b> : LES ELECTIONS.....	21
<b>FICHE N° 5</b> : L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE.....	27
<b>FICHE N° 6</b> : LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE - DP - SALARIE MANDATE - RSS).....	29
<b>FICHE N° 7</b> : LA REPRESENTATIVITE AU NIVEAU CONFEDERAL ET DE BRANCHE.....	39
<b>FICHE N° 8</b> : L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE.....	45
<b>FICHE N° 9</b> : L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL.....	49
<b>FICHE N° 10</b> : LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS.....	55
<b>ANNEXE</b> : CHRONOLOGIE D'APPLICATION DE LA LOI DU 20 AOUT 2008 PARTIE REPRESENTATIVITE.....	58

## INTRODUCTION

**La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »** a été publiée au JO du 21 août 2008.

Cette loi, tout en contenant des dispositions transitoires, comprend deux parties : l'une, reprenant en partie la position « commune » du 9 avril 2008 signée par la CGT, la CFDT, le Medef et la CGPME, modifie les règles en matière de représentativité et de négociation collective notamment, l'autre, relative au temps de travail, vise à démanteler les 35 heures.

### **Objectif**

L'objectif de ces *Fiches pratiques* est de faciliter la compréhension de la loi afin de la rendre plus pratique au quotidien. Elles sont conçues comme des outils utilisables par tous dans le but notamment d'apporter des atouts pour mieux négocier dans les entreprises.

### **Une régression sociale généralisée en matière de temps de travail.**

La majeure partie des *Fiches* présentées ici concerne le niveau de l'entreprise, ce qui met en exergue l'enjeu sous-jacent de la position « commune » et de la loi : favoriser la négociation d'entreprise, au détriment de la négociation de branche.

Or, dans l'esprit du gouvernement et du législateur, négociation d'entreprise signifie dérogations :  
Dérogation à la loi qui ne pose plus des minima légaux s'imposant à tous mais de simples dispositions qui deviennent applicables en l'absence d'accord conclu !  
Dérogation aux accords de niveaux supérieurs plus favorables !

C'est ce double dispositif de régression sociale que les signataires de la position commune ont permis en instaurant de nouvelles règles de représentativité.

L'accord majoritaire et la construction de la représentativité, dorénavant fondé sur l'audience aux élections professionnelles, sont la marque de « légitimité » qui « manquait » aux interlocuteurs syndicaux pour permettre au gouvernement de généraliser l'accord d'entreprise, facteur d'adaptation à l'entreprise et donc de dérogation.

Car, comment s'opposer à un accord moins favorable pour les salariés que la loi ou l'accord de branche mais signé par une « majorité » des organisations syndicales représentant les salariés ?

Le feu vert étant donné, le gouvernement l'a immédiatement utilisé dans la seconde partie de la loi sur le temps de travail qui met en œuvre ces deux types de dérogations.

Preuve que les deux thèmes, représentativité et temps de travail, étaient liés dès le départ !

L'article 17 de la position « commune », permettant par accord d'entreprise conclu avec des organisations syndicales « majoritaires » de dépasser les contingents d'heures supplémentaires prévus par un accord de branche plus favorable aux salariés, constituait en outre la porte ouverte à cette remise en cause des droits des salariés.

La durée du travail ayant toujours été le terrain d'expérimentation des nouvelles règles en matière de négociation collective ou de hiérarchie des normes, il y a fort à parier que les autres thèmes pour lesquels ces dérogations seront possibles viendront...

Si demain, le SMIC descend également au niveau de l'entreprise, les conséquences pour les salariés, en terme de dumping social notamment, seront dramatiques, d'autant plus au regard de la jurisprudence européenne qui n'impose pas aux prestataires de service étrangers de respecter les normes de travail, au-delà du salaire minimum de l'État d'accueil...

Enfin, les articles 10 et 15 de la loi du 20 août 2008 portant sur les ressources et moyens des syndicats et des organisations professionnelles ne sont pas étudiées dans ces fiches.

## FICHE N° 1: LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

### Définition

**La représentativité syndicale** est l'aptitude des organisations syndicales de salariés à représenter les salariés. La reconnaissance de cette capacité permet notamment aux organisations d'être appelées à négocier et de conclure des accords collectifs avec les interlocuteurs patronaux

### FIN DE LA PRESOMTION IRREFRAGABLE DE LA REPRESENTATIVITE

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Depuis un arrêté de 1966, les 5 grandes confédérations étaient désignées comme étant représentatives de droit au niveau national. Tout syndicat affilié à l'une de ces confédérations était présumé représentatif au niveau de la branche, aux niveaux régional et départemental ou à celui de l'entreprise, de manière irréfragable, c'est-à-dire sans qu'aucune preuve contraire ne puisse être apportée.</p>	<p>Ce système avait pour avantage de ne pas permettre aux employeurs d'incessantes contestations en justice destinées à empêcher l'implantation syndicale dans l'entreprise.</p>

### LA PREUVE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Tout syndicat doit dorénavant faire fa preuve de sa représentativité en remplissant un certain nombre de critères.

La représentativité se construit à partir notamment des élections professionnelles dans les entreprises.

A chaque élection (soit entre 2 et 4 ans), la représentativité sera à établir de nouveau.

La représentativité n'est plus descendante (venant de l'Etat) mais ascendante (elle vient de l'entreprise).

La conséquence prévisible sera d'engendrer **une** instabilité, un changement fréquent des interlocuteurs syndicaux, via une représentativité « à éclipse ».

## FICHE N°1: LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

FIN DE LA PRESOMTION IRREFRAGABLE DE LA REPRESENTATIVITE

### **PERIODE TRANSITOIRE : MAINTIEN D'UNE PRESOMPTION SIMPLE**

Jusqu'aux résultats des premières élections dont la négociation du protocole d'accord préélectoral débutera après la publication de la loi, est présumé représentatif :

Tout syndicat affilié à l'une des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Et tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de publication de la loi (21/08/08).

## FICHE 1 : LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

### LES NOUVEAUX CRITERES DE LA REPRESENTATIVITE : DEUX DEGRES DIFFERENTS

- UN POUR PERMETTRE QUE LE SYNDICAT SOIT PRÉSENT DANS L'ENTREPRISE ;
- L'AUTRE POUR ACQUÉRIR LA REPRÉSENTATIVITÉ.

Présence syndicale

L'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants :

Le respect des valeurs républicaines

L'indépendance

Une existence légale depuis 2 ans au moins

Dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée

La présence syndicale (distincte de la représentativité) exige des conditions.

Il fallait bien trouver un palliatif aux conséquences négatives de cette loi sur l'implantation syndicale afin d'organiser des élections professionnelles.

A priori les syndicats confédérés remplissent d'office ces critères.

## FICHE 1 : LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

### La représentativité

#### 1. Représentativité (article L. 2121-1)

L'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants :

#### 2. Le respect des valeurs républicaines

#### 3. L'indépendance

#### 4. La transparence financière

5. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.

#### 6. L'audience établie conformément à :

- l'article L. 2122-1 (entreprise)
- l'article L. 2122-5 (branche) l'article L. 2122-6 (branche composée de TPE)
- l'article 2122-9 (interprofessionnel)

#### 7. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

En réalité : 10 critères.

Il s'agit comme auparavant de l'indépendance à l'égard de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs.

Au niveau de l'entreprise, cette disposition va considérablement gêner la création de nouvelles implantations.

L'article L. 2122-1 concerne le niveau de l'entreprise et exige d'avoir « recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ». prise en compte de ces élections pour apprécier la représentativité aux niveaux supérieurs a pour inconvénient majeur de ne pas prendre en compte la volonté des salariés appartenant aux entreprises de 10 salariés ou moins (soit 1/4 des salariés) et des salariés privés d'emploi.



## FICHE 1 :LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

### La représentativité

#### REPRESENTATIVITÉ DANS UN COLLÈGE ÉLECTORAL

2 spécificités :

- Un critère supplémentaire : l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.
- La représentativité ne vaut alors qu'à l'égard des personnels relevant des collèges pour lesquels l'organisation a vocation à présenter des candidats.

Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans ce collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.

Cette disposition spécifique a été introduite pour la CFE-CGC.

## **REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE TOUT OU PARTIE D'UN GROUPE**

Pour le calcul de l'audience électorale : il y a addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés, dans le périmètre du groupe.

## **RÈGLES SPÉCIFIQUES AUX SYNDICATS DE JOURNALISTES**

Dans les entreprises où des journalistes sont représentés dans un collège spécifique, sont représentatifs les syndicats qui satisfont aux critères de l'article L.2121-1 et qui ont obtenu 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections dans ce collège.

Au niveau des branches regroupant ces entreprises, les syndicats de journalistes sont également représentatifs s'ils remplissent les conditions d'audience au niveau de la branche dans les collèges des journalistes.

**Ces dispositions spécifiques n'ont été adoptées > que pour le Syndicat National des Journalistes, 'syndicat catégoriel, non rattaché à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.**

## FICHE 1 : LA REPRESENTATIVITE DANS L'ENTREPRISE ET DANS L'ETABLISSEMENT

<b>PRÉSENCE SYNDICALE</b>	« un syndicat »	Permet de négocier le protocole d'accord préélectoral . Permet de constituer une section syndicale si plusieurs adhérents.
	« un syndicat ayant constitué une section syndicale »	Permet de négocier le protocole d'accord préélectoral. Permet de désigner le représentant de la section syndicale. Donne droit aux prérogatives des DS (hormis la capacité de négocier et conclure des accords collectifs) , sauf exception <sup>3</sup> . Donne droit aux moyens mis à disposition par la loi à la section syndicale (hormis local propre) .
<u>REPRÉSENTATIVITÉ</u> « un syndicat représentatif »	Donne la représentativité au syndicat dans l'entreprise ou l'établissement. Permet de désigner un ou plusieurs DS selon la taille de l'entreprise. Permet de négocier le protocole d'accord préélectoral. Donne droit à l'ensemble des prérogatives des DS (dont surtout la capacité de négocier et conclure des accords collectifs). Donne droit aux moyens mis à disposition par la loi à la section syndicale (y compris le local propre).	

## Fiche N°2 : LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRESENTANT (Nouveauté)

La constitution de la section syndicale

Nouvelles règles

Elle est possible par :

Les syndicats déjà représentatifs

Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel

Ou les syndicats satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.

Condition :

- Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Commentaires

Risque de création d'une section syndicale par des syndicats locaux « maison ».  
Il faut donc au moins 2 adhérents.  
La section syndicale peut être d'établissement.

### LA DESIGNATION DU REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

Elle est possible par les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

Conditions :

. Avoir constitué une section syndicale.

Age {18 ans) et ancienneté (1 an de travail effectif) exigés pour la désignation du DS (art. 2143-1 du Code du travail).

Effectifs de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : II est possible de désigner un DP comme représentant de la section syndicale.

## Fiche N°2 :LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRESENTANT (Nouveauté)

### LES MOYENS DU REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Crédit d'heures

Conseils de négociation en cas de nouvelle implantation d'un syndicat FO :

Le RSS ne bénéficie que de 4 heures de -délégation par mois (et non 10 heures).  
Par contre, le DP désigné RSS n'a pas de crédit d'heures supplémentaire.

Il s'agit d'un minimum qui peut donc être augmenté conventionnellement.  
Un crédit d'heures peut être conventionnellement prévu pour le DP désigné RS

## Fiche N°2 : LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRESENTANT (Nouveauté)

### Prérogatives attachées à la section syndicale

Le RSS représente la section syndicale et doit donc à ce titre bénéficier des droits et moyens attachés à la section syndicale soit :

- droit à un local syndical commun à toutes les sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés (Article L2142-8 du Code du travail).

Par contre, le local propre à chaque section syndicale dans les entreprises de plus de 1000 salariés est dorénavant réservé aux syndicats représentatifs.

- Droit de réunion une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et d'inviter des personnalité syndicales extérieures (Article L2142-10 du Code du travail).

- Droit d'affichage sur les panneaux mis à disposition de chaque section (Article L2142-3 du Code du travail).

- Droit de distribution de tracts et publications dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (Article L2142-4 du Code du travail).

- Droit à un crédit d'heures global supplémentaire de 10 ou 15 heures / an pour préparer la négociation de l'accord d'entreprise (Article L2143-16 du Code du travail).

### Certaines prérogatives des DS

Le RSS n'est pas habilité à négocier et conclure <sup>5</sup> des accords collectifs mais il bénéficie des autres prérogatives des DS soit :

liberté de circulation hors de l'entreprise pendant les heures de délégation et dans l'entreprise même en dehors de leurs heures habituelles de travail (art. L 2143- 20 du Code du travail).

représentant syndical au CE de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés, si le syndicat a 2 élus (art. L 2143-20 du Code du travail).

Ce droit est difficilement utilisable ici puisque ces heures doivent être utilisées par les DS ou des salariés de l'entreprise appelés à négocier (éventuellement pour un RSS mandaté).

## Fiche N°2 :LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRESENTANT (Nouveauté)

### FIN DU MANDAT DU REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Son mandat prend fin suite aux premières élections suivant sa désignation, si le syndicat n'est pas reconnu représentatif (donc s'il n'a pas obtenu 10%).  
Ce représentant ne pourra être désigné à nouveau que dans les 6 mois précédant les élections suivantes.

\*Sauf exception voir Fiche n°6 ; Les modes dérogatoires de négociation

Le syndicat qui devient représentatif peut-il conserver ce représentant supplémentaire ? La loi étant muette, la réponse est, a priori, positive, pour Force Ouvrière  
'Par contre, un nouveau représentant pourra, à *priori*, être désigné aussitôt après les élections.

## Fiche N°2 :LA SECTION SYNDICALE ET SON REPRESENTANT (Nouveauté)

### PROTECTION DU REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICAL

#### Contestation de sa désignation encadrée

Les règles de contestation de la désignation du RSS sont les mêmes que pour les DS (dans un délai de 15 jours suivant la date à laquelle la désignation est portée à la connaissance de l'employeur) (art. L 2143-8 du Code du travail).

#### Protection contre le licenciement

La procédure spéciale en cas de licenciement d'un DS, nécessitant une autorisation préalable de l'inspecteur du travail, est applicable au RSS. Cette protection s'applique durant le mandat et durant les 12 mois suivant la fin du mandat (dès lors que ce dernier a duré au moins 1 an) (art. L 2411-2 à L 2411-3 du Code du travail).



## FICHE N° 3 : LE DELEGUE SYNDICAL

### LA DESIGNATION DU DELEGUE SYNDICAL

Nouvelles règles	Commentaires
<p><u>Conditions :</u> Après les premières élections aux IRP qui suivront la promulgation de la loi, il doit avoir recueilli plus de 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour, quel que soit le nombre de votants. Il doit être choisi sur la liste présentée aux élections aux IRP {CE, DUP, DP). Tous les DS doivent être désignés parmi les candidats : le DS central, le ou les DS d'entreprise ou d'établissement (selon la taille), le DS supplémentaire dans les entreprises de plus de 500 salariés.</p>	<p>Pour combattre ces dispositions, les militants Force Ouvrière devront, dans l'entreprise, augmenter leur représentativité actuelle en donnant priorité aux adhésions et aux élections.</p>
<p><u>En cas de liste commune</u> Le seuil de 10% sera calculé à partir de la répartition des voix entre les syndicats organisés (indiquée avant les élections). Sinon, le résultat sera réparti de manière égale entre syndicats.</p>	<p><i>Exemple : Syndicat FO : 60% - syndicat X : 30% - syndicat Y: 10%</i> <i>Pour que le délégué syndical FO puisse être désigné, il faut qu'il ait 10% lui-même et donc il faut que la liste commune ait obtenue 16,66% des voix.</i></p>
<p>Pendant la période entre deux élections, si le DS démissionne ou part de l'entreprise, l'organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi : les autres candidats, à défaut, parmi ses adhérents.</p>	<p>Disposition destinée à permettre de nommer un autre militant et de ne pas perdre le(s) mandat(s) de DS si le DS vient à quitter l'entreprise en cours de mandat et qu'aucun autre candidat n'est plus présent dans l'entreprise. La priorité est donnée aux autres candidats.</p>

## FICHE N°3: LA DESIGNATION DU REPRESENTANT AU CE

La condition des 10% de suffrages exprimés aux élections n'est pas exigée pour le représentant syndical au CE.

En revanche, le syndicat doit avoir au **moins** deux élus au CE pour désigner le représentant syndical.

Par exemple, un titulaire et un suppléant constituent les deux élus.

Cette disposition vise à restreindre la présence syndicale, alors même que ce représentant n'a pas de voix délibérative.

En effet, jusqu'à présent, les syndicats qui n'avaient pas d'élus pouvaient désigner un représentant.

Attention : Le délégué syndical est toujours d'office représentant syndical au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

## LES MOYENS DU DELEGUE SYNDICAL

II dispose des moyens traditionnels dévolus aux DS soit :

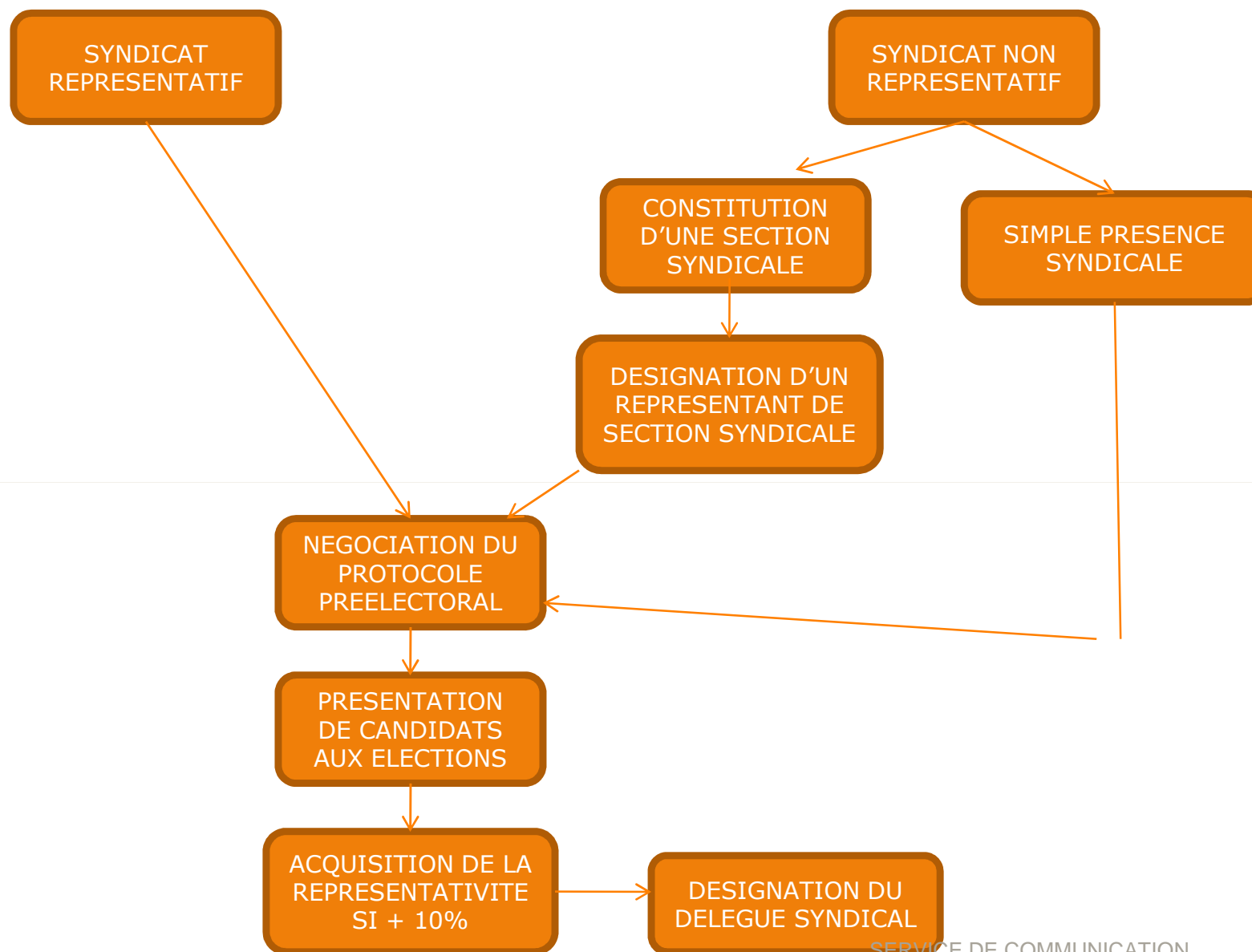
- le pouvoir de négocier et conclure des conventions et accords collectifs d'entreprise
- les autres prérogatives mentionnées à propos du RSS.

### FIN DES MANDATS DU DS

Son mandat prend fin lorsque l'une des conditions suivantes apparaît à faire défaut :

- perte de la représentativité dans l'entreprise ou l'établissement
- le syndicat n'obtient plus 10% aux nouvelles élections professionnelles
- disparition de la section syndicale
- effectif de l'entreprise devenant inférieur à 50 salariés.

### FICHE N°3: PROCESSUS CONDUISANT A LA DESIGNATION D'UN DELEGUE SYNDICAL



## La négociation du protocole d'accord préélectoral

### Nouvelles règles

#### Les participants à sa négociation

Sont invitées à la négociation par écrit :

- Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement ou l'entreprise
- Celles ayant constituées une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement
- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

Sont invitées par affichage : Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise (non représentatives)'.  
'.

#### Conclusion du protocole l'unanimité

II faut :

- La majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation (celles qui sont représentatives et celles qui ne le sont pas)
- Dont celles ayant obtenu la majorité des" suffrages exprimés aux dernières élections.
- A défaut d'avoir ces résultats, en nombre de syndicats représentatifs

### Commentaires

II s'agit des mêmes organisations que celles habilitées à constituer une section syndicale.

Cette distinction s'explique probablement par la difficulté pour l'employeur de connaître l'existence des syndicats n'ayant pas constitué de section syndicale.

En résumé, il faut une double majorité :

- En nombre des syndicats l'ayant négocié.
- En voix des syndicats représentatifs présents dans l'entreprise (et à défaut, en nombre).

## FICHE N°4:LES ELECTIONS

### LA PRESENTATION DES CANDIDATS AUX ELECTIONS DANS L'ENTREPRISE

#### Disparition du « monopole syndical »

Au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles dans l'entreprise, tous (es syndicats invités à négocier le protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des candidats.

La règle des 10% devient de ce fait plus difficile à obtenir.

Les signataires de la position commune ouvrent ainsi la porte aux syndicats « maisons » avec pour conséquence la dilution des voix.

### LE PROBLEME DES SALARIES MIS A DISPOSITION

Les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure doivent être présents pendant un an dans l'entreprise utilisatrice pour être comptés dans les effectifs de l'entreprise. Ils doivent avoir une présence continue d'un an pour être électeur et de deux ans pour être éligibles aux élections de délégués du personnel.

En revanche, ils doivent avoir une présence continue d'un an pour être électeur et ne peuvent pas se présenter aux élections des comités d'entreprises.

Ils doivent alors choisir dans quelle entreprise ils exerceront leur droit de vote.

En pratique, ces dispositions concernent les salariés d'entreprises sous-traitantes qui pouvaient être amenés à voter deux fois (dans l'entreprise utilisatrice et dans l'entreprise employeur).

Elles ne concernent pas les travailleurs intérimaires. Ceux-ci sont électeurs et éligibles dans les entreprises de travail temporaire.

## FICHE N°4:LES ELECTIONS

### NOUVELLES REGLES RELATIVES AU CALCUL DES EFFECTIFS, A L'ELECTORAT ET A L'ELIGIBILITE

Prise en compte dans les effectifs des salariés mis à disposition	Condition de présence dans les locaux de l'entreprise utilisatrice ; Condition d'ancienneté dans l'entreprise utilisatrice : « depuis au moins un an ». Art. L 1111-2, 2°C. trav.	
Electorat	Délégué du personnel	Comité d'entreprise
	Condition de présence dans l'entreprise utilisatrice : 12 mois continus Exclusion du double vote : les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice Art. L 2314-18-1 C. trav.	Condition de présence dans l'entreprise utilisatrice : 12 mois continus Exclusion du double vote : es salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice Art L 2324-17-1 C. trav.
Eligibilité	Délégué du personnel	<b>Comité d'entreprise</b>
	Condition de présence dans l'entreprise utilisatrice : 24 mois continus. Exclusion d'une double candidature : les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice Art. L 2314-18-1 C. trav.	Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Art. L 2324-17-1 C. trav.

## FICHE N°4: LES ELECTIONS

### Les conséquences des résultats aux élections

#### Pour un syndicat FO déjà existant

Si le syndicat n'a pas obtenu 10% aux élections :  
il ne peut désigner un délégué syndical, mais un représentant de la section syndicale.

Il n'est plus reconnu représentatif.

Si aux élections suivantes, le représentant syndical ne dépasse pas à nouveau les 10%, il sera démis de ses fonctions et la section syndicale devra désigner un nouveau représentant.

Pour les entreprises à établissements multiples, ces règles s'appliquent aux établissements. Et le regroupement au niveau de l'entreprise du résultat des établissements est conforme à ce qui est prévu dans les branches.

Un syndicat pourra donc être :

soit représentatif dans l'entreprise et dans l'établissement

soit représentatif dans l'entreprise, mais pas dans un établissement ou inversement !

#### Pour un syndicat FO nouvellement implanté

La différence réside uniquement ici en le fait qu'il est possible de désigner un représentant de la section syndicale avant les élections.

Si les résultats n'atteignent pas les 10%, il faudra après les élections désigner un autre militant comme nouveau représentant de la section syndicale.



## LES RESULTATS AUX ELECTIONS – SCHEMA RECAPITULATIF

LE SYNDICAT FO OBTIENT 10%  
ET PLUS

```
graph LR; A[LE SYNDICAT FO OBTIENT 10% ET PLUS] --> B[Le syndicat obtient éventuellement 1 ou plusieurs élus au CE. Il peut désigner un représentant syndical au CE si 2 élus]; A --> C[Le syndicat désigne 1 ou plusieurs DS, selon la taille de l'entreprise, sur la liste des candidats]; A --> D[Si le syndicat obtient 30% ou plus : il peut signer seul un accord collectif. S'il obtient entre 10 et 30% : une alliance est nécessaire pour signer ou s'opposer à un accord collectif.]; A --> E[Le RSS, s'il en existait un, pourrait être maintenu.];
```

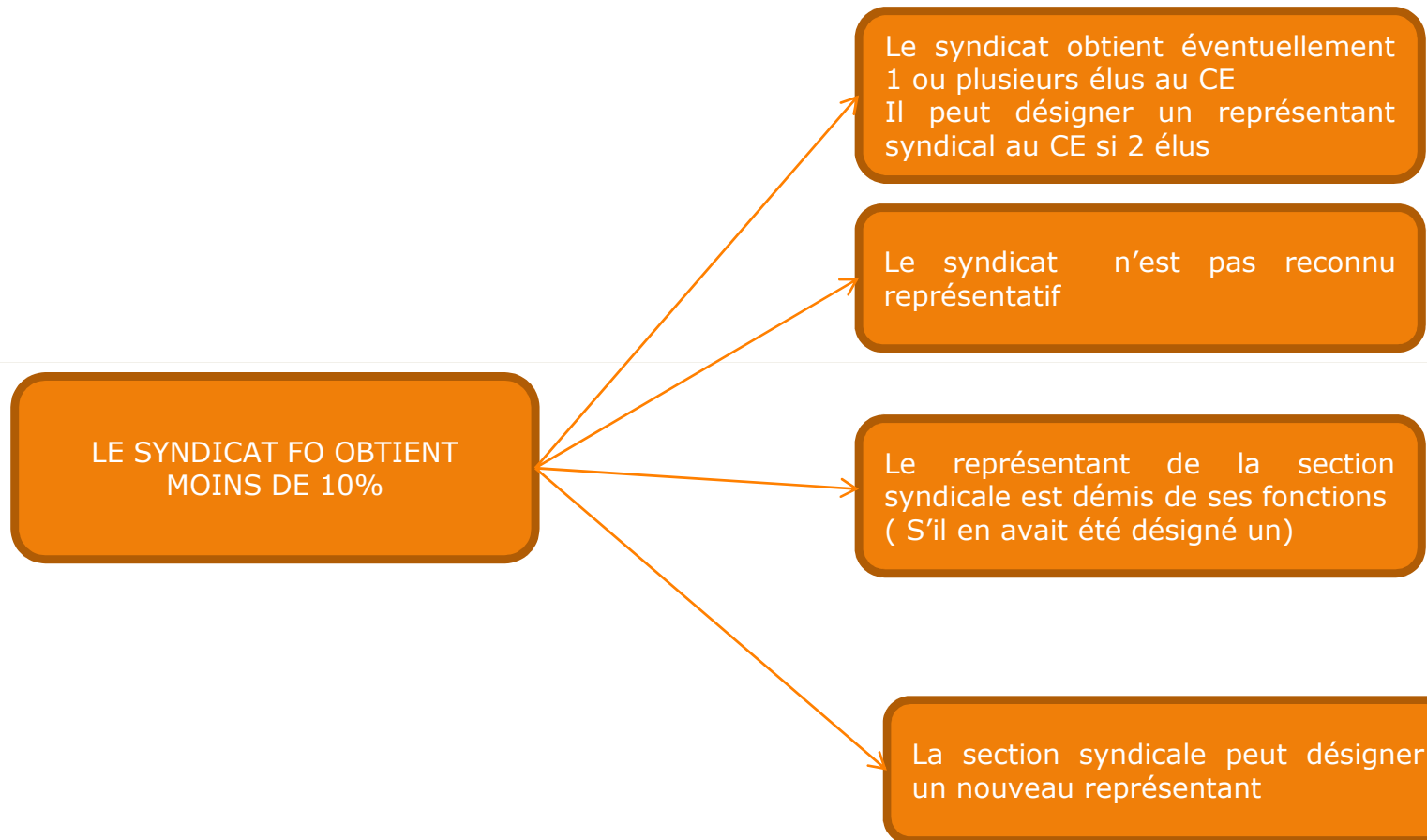
Le syndicat obtient éventuellement 1 ou plusieurs élus au CE  
Il peut désigner un représentant syndical au CE si 2 élus

Le syndicat désigne 1 ou plusieurs DS, selon la taille de l'entreprise, sur la liste des candidats

Si le syndicat obtient 30% ou plus :  
il peut signer seul un accord collectif.  
S'il obtient entre 10 et 30% : une alliance est nécessaire pour signer ou s'opposer à un accord collectif.

Le RSS, s'il en existait un, pourrait être maintenu.

## LES RESULTATS AUX ELECTIONS – SCHEMA RECAPITULATIF



## FICHE N°5: L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### Validité de l'accord d'entreprise

Nouvelles règles	Commentaires
<p>Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, un accord d'entreprise, pour être valide, doit :</p> <p>Avoir été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1<sup>or</sup> tour des dernières élections des titulaires (CE, DP, ou DUP), quel que soit le nombre de votants.</p> <p>Et ne pas rencontrer l'opposition du ou des syndicat(s) majoritaires.</p>	<p>Jusqu'à présent, (et malgré quelques accrocs) le principe de faveur permettait aux délégués syndicaux de conclure des accords améliorant la situation des salariés. La loi du 4 mai 2004 avait déjà permis d'élargir les domaines où les accords d'entreprise peuvent déroger aux accords de branche, même si elle avait eu peu de conséquences sur le terrain.</p> <p>Demain, l'accord majoritaire envisagé par la « position commune » aura pour objet essentiel de déroger aux accords de branche, c'est-à-dire de réduire les droits des salariés.</p>
<h4>Accord Collectif catégoriel</h4> <p>Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans un collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.</p> <p>Quand l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée, les conditions de validité sont les mêmes mais au regard des résultats des élections dans le collège concerné.</p>	<p>Cette disposition a été mise en place pour la CFE-CGC.</p>

## FICHE N°5:L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

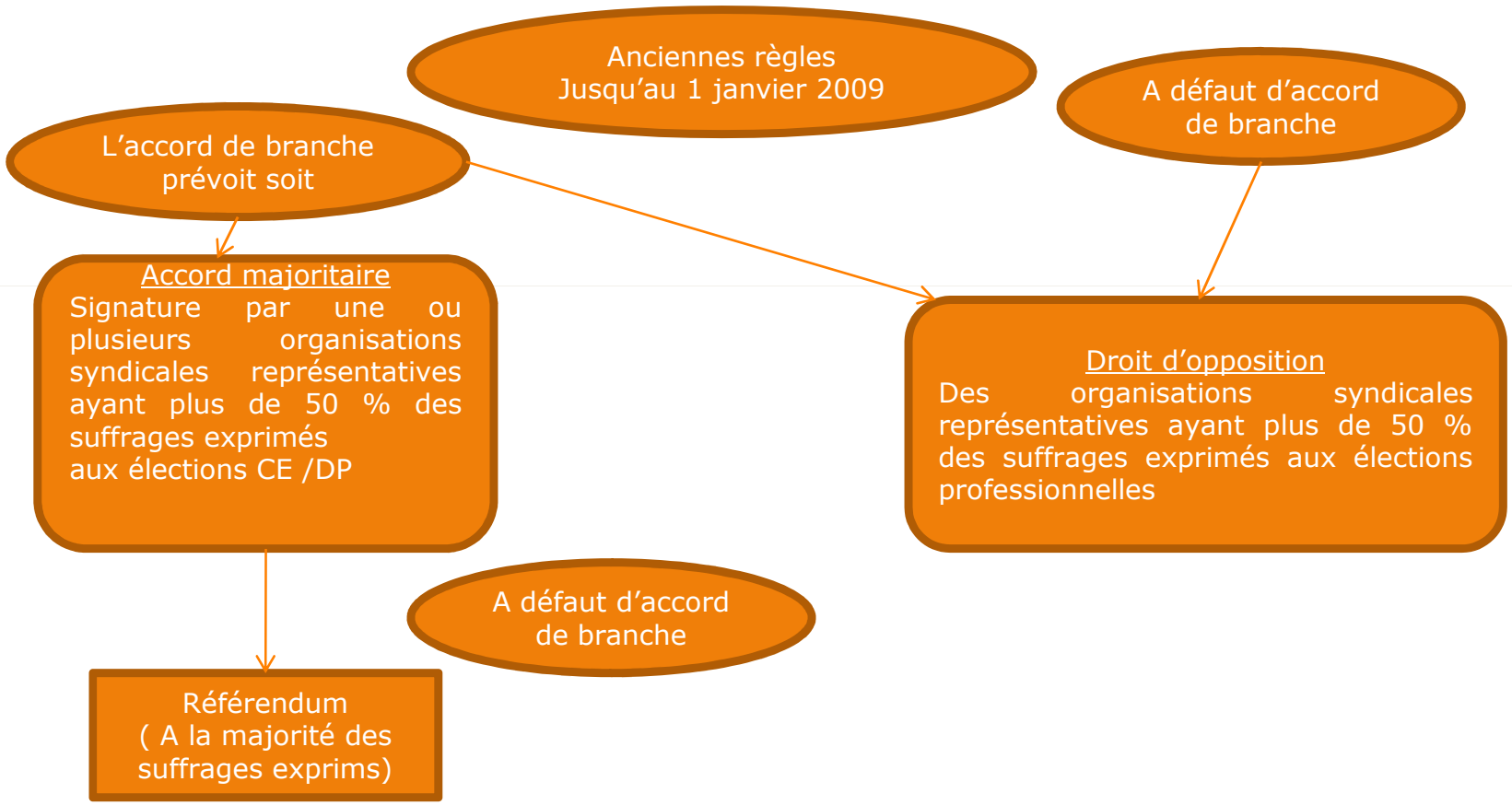
### La loyauté de la négociation

La représentativité, conférant la capacité à négocier, implique une certaine justification des actions menées sur le terrain de la négociation. La loyauté des négociations revêt une importance nouvelle. D'où l'utilité :

D'une séance de signature unique pour la loyauté des débats et le calcul des majorités.

De faire des PV de désaccords en cas d'échec des négociations consignants l'état des dernières propositions des parties.

# FICHE N°6:VALIDITE DES ACCORD D'ENTREPRISE



## FICHE N° 6:VALIDITE DES ACCORD D'ENTREPRISE

Nouvelles règles  
A compter du 1 janvier 2009

2 Conditions

Accord majoritaire  
Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections CE /DP

+

Droit d'opposition  
Des organisations syndicales représentatives ayant plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles

## FICHE N°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

La négociation en l'absence des délégués syndicaux, c'est-à-dire avec des élus du personnel ou des salariés mandatés a été élargie par la loi du 4 mai 2004. Les accords collectifs étendus qui ont prévu ces modes de négociation sont toujours valables.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, ces modes de négociation dérogatoires sont encore plus généralisés. Le « verrou » qui, était, en fait, une garantie d'égalité de traitement des salariés d'une même profession de la branche, saute. Dorénavant un accord collectif de branche étendu n'est plus nécessaire pour la mise en place de ces dispositifs. Un nouveau seuil est mis en place.

## FICHE N°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

### LA NEGOCIATION AVEC LES ELUS DU PERSONNEL (CE/DP)

#### Nouvelles règles

##### Conditions :

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés,
  - en l'absence de DS ou de DP désigné comme DS,
  - sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception du thème de la consultation du CE en cas de licenciement collectif.
  - L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de branche de sa décision d'engager des négociations.
  - Un crédit d'heure de maximum 10 heures par mois est attribué aux élus titulaires qui participent à ces négociations.
- => possibilité pour l'employeur de négocier directement avec les élus du personnel (CE ou DUP ou, à défaut, les DP).

#### Commentaires

Les syndicats signataires de la position commune {CGT et CFDT) ont donc délibérément accepté de laisser les salariés des PME seuls face au patronat !

Attention aux thèmes de négociation ! Tout ne peut pas faire l'objet d'un tel accord.

Outre la mise à l'écart des syndicats dans les entreprises, ce dispositif présente le danger de confusion des rôles DP, CE et DS.

Pour FO, la négociation doit rester l'apanage des syndicats.



## FICHE N°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

### Validité de l'accord :

Pour être valable, un tel accord doit remplir deux conditions cumulatives :

- Etre conclu par des membres titulaires élus au **CE** ou DP représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- Etre approuvé par la commission paritaire de branche.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

En l'absence de dispositions conventionnelles, la composition de la commission paritaire de branche est :

- un titulaire et un suppléant de chaque syndicat représentatif au niveau de la branche,
- en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La validation de ces accords par une commission paritaire de branche n'est plus expresse. Elle est tacite si la commission ne se prononce pas dans les 4 mois de la transmission de l'accord.

Dans la loi du 4 mai 2004, le contrôle de la commission paritaire n'est pas autant précisé.

Le point de départ de ce délai n'est pas suffisamment précis. La validation tacite sera-t-elle plus facile ? Les syndicats représentatifs au niveau de la branche devront être vigilants.

## FICHE N°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

### NEGOCIATION AVEC UN SALARIE MANDATE

En l'absence de DS et en cas de carence aux élections professionnelles, un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche peut négocier et conclure un accord collectif. Tous les thèmes sont ouverts à cette négociation, sauf le thème de la consultation du CE en cas de licenciement collectif.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives de branche de sa décision d'engager des négociations. Un crédit d'heure de maximum 10 heures par mois est attribué aux salariés mandatés qui participent à ces négociations.

Pour être valable, l'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (référendum).

Depuis la mise en place du mandatement, notamment lors des négociations sur les 35 heures, on a pu constater que les accords RTT signés par les salariés mandatés étaient généralement moins favorables aux salariés que les accords signés par les délégués syndicaux.

La loi du 4 mai 2004 obligeait l'employeur à informer les organisations syndicales au niveau départemental ou local de sa décision d'engager des négociations (article L.2232-25 du code du travail).

Dorénavant, l'employeur devra informer les fédérations syndicales de branche. Cela aura-t-il des conséquences vis-à-vis des unions syndicales départementales ?

## FICHE N°6 LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

### CONDITIONS DE NEGOCIATION, DE VALIDITE, DE REVISION ET DE IES ACCORDS CONCLUS SELON LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION

Des règles sont posées :

- Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- Concertation avec les salariés ;
- Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

De plus, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon ces modalités ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire. Et les accords conclus avec des représentants élus doivent être accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Enfin, ces accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les mêmes modalités respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté.

Ces règles ne paraissent pas apporter de garanties nouvelles au regard des pratiques de négociation actuelles.

## FICHE°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION (CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

### LA NÉGOCIATION AVEC LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

#### Conditions :

- Sur mandatement de son organisation syndicale ;
- Quand il y a carence au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles ;
- Et en l'absence de DS déjà désigné.

Pour être valable, l'accord conclu devra être soumis à un référendum des salariés.

Ce pouvoir de négociateur lui est automatiquement retiré quand des salariés mandatés ou des élus du personnel disposent du pouvoir de négociateur, soit par un accord collectif de branche étendu (disposition prévue par la loi du 4 mai 2004), soit par la nouvelle loi du 20 août 2008.

Cette disposition a été introduite lors des débats parlementaires. Elle vise à permettre de redonner au syndicat un semblant de pouvoir de négociateur.

Le représentant de la section syndicale n'a donc qu'un pouvoir de négociateur restreint.

En revanche le salarié mandaté dispose d'un pouvoir de négociation plus large.

Le RSS peut-il disposer du pouvoir de négociateur au titre du salarié mandaté ?

Etant lui-même salarié, rien n'interdirait au RSS d'être également le salarié mandaté. Ce qui correspond au respect du principe de la liberté syndicale.

FICHE°6: LES MODES DEROGATOIRES DE NEGOCIATION  
(CE-DP-SALARIES MANDATES-RSS)

VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE

A compter du 1er janvier 2010  
Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Entreprise  
de moins de 200 salariés

NÉGOCIATION AVEC LES ELUS  
AVEC CE / DP

Approbation par une Commission  
Paritaire Nationale de Branche

PV de carence aux  
élections professionnelles

NÉGOCIATION AVEC LES ELUS  
AVEC CE / DP

Approbation par une Commission  
Paritaire Nationale de Branche

En l'absence d'élus CE/DP ou de salariés mandatés  
disposant du pouvoir de négocier

Carence au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles

Négociation avec le RSS sur  
mandatement de son syndicat

Référendum  
(Modalités prévues par décret)

REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DES BRANCHES PROFESSIONNELLES (ART. L 2122-5)

**Nouvelles règles**

Comme au niveau de l'entreprise, l'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance
3. La transparence financière
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.
5. L'audience établie conformément aux articles L. 2122-5 et L. 2122-6.

L'audience est mesurée tous les 4 ans.

L'article L. 2122-5 concerne le niveau de la branche et exige d'avoir « recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1<sup>Rr</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche ». Dans les branches où il n'est pas possible d'organiser des élections professionnelles (TPE-PME) pour plus de la moitié des salariés de la branche, l'article L. 2122-6 prévoit que seront présumées représentatives les fédérations affiliées à une confédération représentative au niveau national et interprofessionnel (en principe, jusqu'à ce que soit réglée la question de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises, au plus tard le 30 juin 2009).

6. L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

En outre, l'organisation doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. → Il s'agit là d'un critère peu précis

Des accords collectifs d'entreprises ont prévu des périodes entre deux élections de deux ou trois ans. Cela aura des conséquences au moment du recueil des données.

Le rôle du ministère du travail sera important puisqu'un décret déterminera les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles.

## FICHE N°7: LA REPRESENTATIVITE AU NIVEAU CONFEDERAL ET DE BRANCHE

Cela signifie que FO pourra être représentatif (ou non) :  
dans l'établissement,  
dans l'entreprise,  
dans la branche.

Ainsi, au niveau interprofessionnel local et au niveau de la branche, priorité doit également être donnée à l'implantation FO dans de nouvelles entreprises.



## FICHE N°7: LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU CONFÉDÉRAL ET DE BRANCHE

### REPRESENTATIVITE AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL (ART. L. 2122-9)

L'organisation syndicale doit remplir les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance
3. La transparence financière
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts.
5. L'audience établie conformément à l'article L 2122-9. →
6. L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

En outre, l'organisation doit être représentative à la fois dans des branches :

- de l'industrie
- de la construction
- du commerce
- et des services.

Le même seuil de 8% des suffrages, additionnés au niveau de la branche, est exigé.

**REPRESENTATIVITE CATEGORIELLE**

Dans la branche :

2 spécificités :

- Un critère supplémentaire : l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.
- La représentativité ne vaut alors qu'à l'égard des personnels relevant des collèges pour lesquels l'organisation a vocation à présenter des candidats.

Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans ce collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.

Cette disposition spécifique a été introduite pour la CFE-CGC.

**REPRESENTATIVITE CATEGORIELLE**

Au niveau national et interprofessionnel :

2 spécificités :

- Un critère supplémentaire : l'organisation syndicale catégorielle doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.
- La représentativité ne vaut alors qu'à l'égard des personnels relevant des collèges pour lesquels l'organisation a vocation à présenter des candidats.

Un syndicat qui a obtenu sa représentativité dans ce collège a le droit de négocier toute disposition applicable dans ce collège.

Cette disposition spécifique a été introduite pour la CFE-CGC.

## FICHE N°7: LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU CONFÉDÉRAL ET DE BRANCHE

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les premières audiences aux niveaux national et de branche devront avoir lieu au plus tard 5 ans après la publication de la loi, soit le 21 août 2013.

#### Dans la branche

Jusqu'à la première mesure de l'audience, resteront représentatives dans leur branche les fédérations appartenant à une confédération représentative et les fédérations syndicales autonomes déjà reconnues représentatives dans la branche.

Même si elles n'atteignent pas le seuil de 8% à la fin du premier cycle d'élections dans l'entreprise, les fédérations appartenant à une confédération représentative resteront représentatives dans leur branche pendant un nouveau cycle de 4 ans.

#### Au niveau national et interprofessionnel

Les OS présumées représentatives au niveau national le demeurent jusqu'à la première détermination de la représentativité à ce niveau.

## FICHE N°8:L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

### VALIDITE DE L'ACCORD DE BRANCHE

#### Nouvelles règles

Après la première mesure de l'audience, les conditions :

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la branche et
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au niveau de la branche.

Les syndicats catégoriels ont le droit de négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'ils représentent. La validité de l'accord de branche qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral est subordonnée aux mêmes conditions mais seulement au regard des résultats dans le collège concerné.

#### Commentaires

La mesure de l'audience est la même que celle de la représentativité mais on vérifie les seuils de 30% et 50% en faveur des organisations représentatives et non par rapport à tous les suffrages exprimés.

On ne regarde donc que les résultats obtenus par les syndicats reconnus représentatifs.

Cette disposition a été adoptée pour les fédérations syndicales rattachées à la CFE-CGC.

## FICHE N°8:L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Jusqu'à la mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau des branches, effectuée avant le 21 août 2013, les règles de validité des accords ne sont pas modifiées : (articles L.2232-6 et L2232-7 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008).

## FICHE N°8:L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

### L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

### VALIDITE DES ACCORDS DE BRANCHE

#### ANCIENNES REGLES

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles

Election de représentativité  
Dans la branche

L'accord de branche prévoit  
l'accord majoritaire

Elections professionnelles  
CE/DP

OU

Silence de l'accord

Droit d'opposition  
Majorité des OSR

## FICHE N°8:L'ACCORD COLLECTIF DE BRANCHE

### **NOUVELLES REGLES**

Après la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles

2 conditions

Signataire par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant au moins 30% des suffrages exprimés en leur faveur.

+

Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant 50% des suffrages exprimés en leur faveur.



## FICHE N°9:L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### VALIDITÉ DE L'ANI

#### Nouvelles règles

Après la première mesure de l'audience, conditions :

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau et
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau.

Les syndicats catégoriels ont le droit de négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'ils représentent. La validité de l'ANI qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral est subordonnée aux mêmes conditions mais seulement au regard des résultats dans le collège concerné.

#### Commentaires

La mesure de l'audience est la même que celle de la représentativité mais on vérifie les seuils de 30% et 50% en faveur des organisations représentatives et non par rapport à tous les suffrages exprimés. On ne regarde donc que les résultats obtenus par les confédérations syndicales reconnus représentatives.

Cette disposition a été adoptée pour la CFE-CGC.

## FICHE N°9:L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Jusqu'à la mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnelle, effectuée avant le 21 août 2013, les règles de validité des accords interprofessionnels ne sont pas modifiées : Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives  
Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (principe d'unicité de signature),  
et absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives à ce niveau.  
(Article L 2232-2 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008).

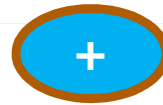
## L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### VALIDITE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

#### **ANCIENNES REGLES**

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles

Signataire par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives



Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

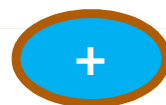
## L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### VALIDITE DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

#### **NOUVELLES REGLES**

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches professionnelles

Signataire par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant au moins 30% des suffrages exprimés en leur faveur.



Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant 50% des suffrages exprimés en leur faveur.

## FICHE N° 9 : L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### VALIDITE DE L'ANI

#### Nouvelles règles

Après la première mesure de l'audience, conditions :

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau et
- Absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50% des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs à ce niveau.

Les syndicats catégoriels ont le droit de négocier toute disposition applicable à la catégorie de salariés qu'ils représentent. La validité de l'ANI qui ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral est subordonnée aux mêmes conditions mais seulement au regard des résultats dans ce collège concerné.

#### Commentaires

La mesure de l'audience est la même que celle de la représentativité mais on vérifie les seuils de 30% et 50% en faveur des organisations représentatives et non par rapport à tous les suffrages exprimés.

On ne regarde donc que les résultats obtenus par les confédérations syndicales reconnus représentatives.

Cette disposition a été adoptée pour la CFE-CGC.

## FICHE N° 9 : L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

### DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Jusqu'à la mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnelle, effectuée avant le 21 août 2013, les règles de validité des accords interprofessionnels ne sont pas modifiées : Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (principe d'unicité de signature),

- et absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

(Article L 2232-2 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008).

## FICHE N°10:LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

La loi du 20 août 2008 n'a modifié ni le régime de la dénonciation, ni celui de la mise en cause des conventions et accords collectifs.

Cependant les nouvelles règles de la représentativité peuvent créer des conséquences. Le problème de la dénonciation d'un accord par la totalité des signataires en cas de perte de la représentativité de l'un de ces signataires a été pris en compte.

### LA DENONCIATION

#### DEFINITION

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations syndicales signataires demandent la suppression de l'accord.

#### COMMENTAIRES

Quand elle émane de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), la dénonciation a pour effet « d'annuler » l'application d'une convention ou d'un accord collectif et de créer, ainsi, une situation de « vide conventionnel » pour les salariés jusqu'alors couverts. D'une manière générale, il est préférable que soit mise en œuvre une procédure de révision de l'accord collectif.

## FICHE N°10:LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

### LA DENONCIATION

#### PROCEDURE

La convention collective à durée indéterminée peut prévoir elle-même les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. A défaut, ce sont les dispositions légales qui s'appliquent (articles L. L2222-6 ; L2261-9 à L2261-13 du Code du travail).

Voir diapo 57

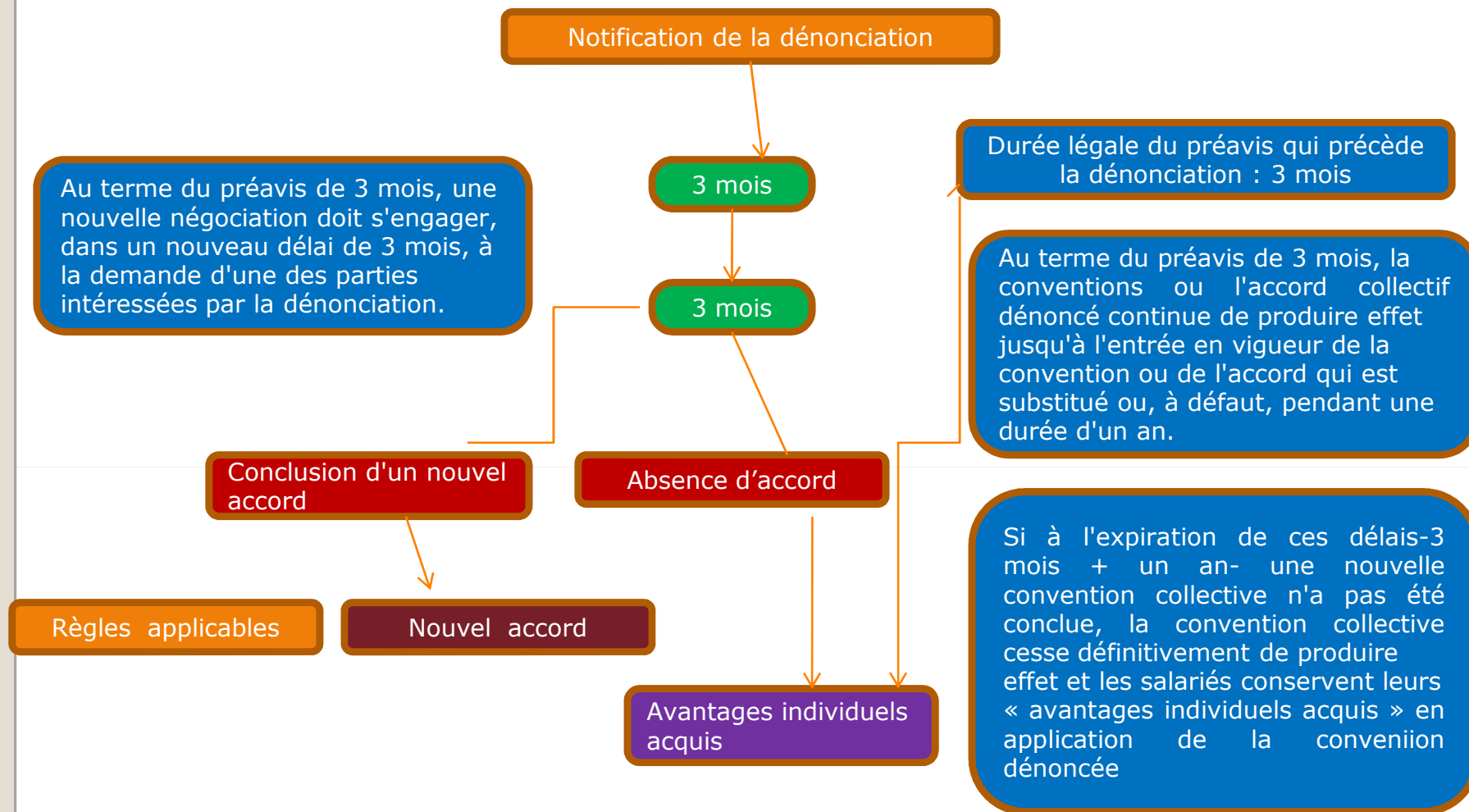
#### COMMENTAIRES

Le respect de la procédure de dénonciation implique une consultation préalable du CE. quand il s'agit d'un accord collectif d'entreprise intéressant l'organisation, la gestion ou la marche générale de l'entreprise. A défaut, la dénonciation est sans effet et l'accord reste donc en vigueur (Cass. soc. 5 mars 2008). Un salarié pourrait alors en réclamer l'application même si un nouvel accord est ensuite conclu.

En cas de négociation d'un accord d'entreprise de substitution à un accord dénoncé, il faut être vigilant quant au contenu de l'accord de branche applicable et rechercher quelle est sa force contraignante, tenant soit à sa date de conclusion, soit à la présence d'une clause d'interdiction de déroger défavorablement à tout ou partie de ses dispositions.



## FICHE N°10:LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS



## FICHE N°10:LA DENONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

### NOUVELLES REGLES

Si une organisation syndicale signataire perd sa représentativité, la dénonciation des accords collectifs à tous les niveaux ne pourra plus émaner de la totalité des signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra émaner des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues à chaque niveau« .

### COMMENTAIRES

Cette règle ne remet pas en cause la possibilité de dénoncer les accords de fa part des employeurs maigre la disparition des syndicats.

### LA MISE EN CAUSE

Le régime de fa mise en cause est assimilé au régime de la dénonciation des accords collectifs (se référer au schéma ci-dessus).

### NOUVELLES REGLES

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

### COMMENTAIRES

Cette règle revient sur la jurisprudence antérieure qui prévoyait la mise en cause d'un accord en cas de disparition des organismes signataires.

Se référer aux fiches n°5. n°8 et n°9

## CHRONOLOGIE D'APPLICATION DE LA LOI DU 20 AOUT 2008 PARTIE REPRESENTATIVITE

21 août 2008

Publication au JO - Loi 20 août 2008

A cette date, mesure de l'audience des syndicats au niveau des entreprises, au vu des résultats aux élections professionnelles.

1<sup>er</sup> janvier 2009

Accords majoritaires d'entreprises :

30 % des suffrages exprimés et

Absence d'opposition des syndicats majoritaires (50 %)

1<sup>er</sup> Janvier 2010

Modes dérogatoires de négociation en l'absence de DS :

Avec des élus (entreprises de - 200 salariés)

Avec des salariés mandatés en cas de carence aux élections professionnelles

21 août 2013

Date limite de la mesure de l'audience des syndicats au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel