



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale
Ministère des sports
Ministère de la ville

**CONCOURS PROFESSIONNEL POUR L'ACCES AU GRADE
DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE
AU TITRE DE L'ANNEE 2011**

MARDI 22 MARS 2011

13 h 30 à 17 h 30 (horaire de métropole)

SUJET n° 2

Epreuve écrite d'admissibilité : durée 4 heures – coefficient 1

Rédaction, à partir d'un cas concret documenté, d'une note permettant de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse, de synthèse du candidat, ainsi que son aptitude à dégager les solutions appropriées.

**IMPORTANT : dès la remise des sujets, les candidats sont priés de vérifier
la numérotation et le nombre de pages**

SUJET n° 2 :

Votre chef de service vous demande de préparer une note concernant les conséquences de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, pour la représentativité syndicale.

Après avoir présenté les modifications apportées par cette loi dans ce domaine, vous en présenterez les enjeux.

Documents joints :

Document 1 :

Extrait de la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie Sociale et réforme du temps de travail – Titre 1^{er}page 1 à 23

Document 2 :

Extrait de l'avis fait au nom de la commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire sur le projet de loi, après déclaration d'urgence, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail – Assemblée Nationale – Jean-Paul Anciauxpage 24 à 36

Document 3 :

Brochure du ministère du travail :
Mode d'emploi - Représentativité des syndicatspage 37 à 56

Document 4 :

Article du Monde « De nouveaux critères de représentativité devraient bousculer le paysage syndical » - avril 2008 – Rémi Barroux.....page 57

Document 5 :

Article du Monde « La représentativité syndicale au centre des négociations » - février 2008 -page 58 à 59

Document 6 :

Article du Monde « Représentativité : Syndicats – Combien seront-ils demain ? » – avril 2008 – Rémi Barroux.....page 60

Document 7 :

Article du Point « Représentativité syndicale : le Conseil constitutionnel valide la loi » – octobre 2010 –.....page 61

Document 8 :

Article du Figaro « Représentativité syndicale : tout se joue maintenant » avril 2008 – Anne Jouan.....page 62

JORF n°0194 du 21 août 2008

Extrait (Titre 1^{er}) de la LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (1)

NOR: MTSX0813468L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

TITRE 1ER : LA DEMOCRATIE SOCIALE

CHAPITRE 1ER : LA REPRESENTATIVITE SYNDICALE

Article 1

L'article L. 2121-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art.L. 2121-1.-La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après 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 selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;

« 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

« 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. »

I. — Le chapitre II du titre II du livre Ier de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Chapitre II

« Syndicats représentatifs

« Section 1

« Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement

« Art.L. 2122-1.-Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Art.L. 2122-2.-Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

« Art.L. 2122-3.-Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

« Section 2

« Représentativité syndicale au niveau du groupe

« Art.L. 2122-4.-La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

« Section 3

« Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

« Art.L. 2122-5.-Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art.L. 2122-6.-Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur 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, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

« Art.L. 2122-7.-Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

« Art.L. 2122-8.-Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

« Section 4

« Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

« Art.L. 2122-9.-Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

« 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art.L. 2122-10.-Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

« 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

« 2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9.

« Section 5

« Dispositions d'application

« Art.L. 2122-11.-Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

« Le Haut Conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.

« Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

« Art.L. 2122-12.-Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre. »

II. — Le chapitre 1er du titre 1er du livre 1er de la septième partie du même code est complété par les dispositions suivantes :

« Section 4

« Représentation professionnelle

« Art.L. 7111-7.-Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité

d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

« Art.L. 7111-8.-Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes, ou bien les conditions de l'article L. 2122-6. »

CHAPITRE II : LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Article 3

I. — Le premier alinéa de l'article L. 2314-3 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

II. — Le premier alinéa de l'article L. 2324-4 du même code est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

III. — Le deuxième alinéa de l'article L. 2314-24 du même code est ainsi rédigé :

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

IV. — Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2314-24 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.

V. — Le deuxième alinéa de l'article L. 2324-22 du même code est ainsi rédigé :

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

VI. — Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2324-22 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.

VII. — Dans la première phrase du 2° de l'article L. 1111-2 du même code, les mots : « , y compris » sont remplacés par les mots : « qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que ».

VIII. — Après l'article L. 2314-18 du même code, il est inséré un article L. 2314-18-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2314-18-1.-Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour être électeur et de vingt-quatre mois continus pour être éligible.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

IX. — Après l'article L. 2324-17 du même code, il est inséré un article L. 2324-17-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2324-17-1.-Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

I. — Après l'article L. 2314-3 du code du travail, il est inséré un article L. 2314-3-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2314-3-1.-La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

II. — Après l'article L. 2324-4 du même code, il est inséré un article L. 2324-4-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2324-4-1.-La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

III. — Le deuxième alinéa de l'article L. 2312-5 du même code est complété par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».

IV. — Dans l'article L. 2314-8 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.

V. — Après le mot : « syndicales », la fin du premier alinéa de l'article L. 2314-11 du même code est ainsi rédigée : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. »

VI. — L'article L. 2314-31 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 » ;

2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représentatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».

VII. — L'article L. 2322-5 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 » ;

2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représentatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, ».

VIII. — Après le mot : « syndicales », la fin du dernier alinéa de l'article L. 2324-1 du même code est ainsi rédigée : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. »

IX. — Dans le premier alinéa de l'article L. 2324-11 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.

X. — Le premier alinéa de l'article L. 2324-13 du même code est complété par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 ».

XI. — Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-21 du même code, le mot : « représentatives » est remplacé par le mot : « intéressées ».

XII. — Après le mot : « syndicales », la fin du premier alinéa de l'article L. 2327-7 du même code est ainsi rédigée : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. »

CHAPITRE III : LA DESIGNATION DU DELEGUE SYNDICAL

Article 5

I. — Le premier alinéa de l'article L. 2143-3 du code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

« S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »

II. — Dans le premier alinéa des articles L. 2143-4 et L. 2143-5 du même code, après les mots : « syndicat représentatif », sont insérés les mots : « dans l'entreprise ».

III. — Le second alinéa de l'article L. 2143-4 du même code est ainsi rédigé :

« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

IV. — Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. »

V. — Dans le premier alinéa de l'article L. 2143-6 du même code, après les mots : « les syndicats représentatifs », sont insérés les mots : « dans l'établissement ».

VI. — Avant le premier alinéa de l'article L. 2143-11 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies. »

VII. — Dans la première phrase de l'article L. 2324-2 du même code, les mots : « chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité » sont remplacés par les mots : « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ».

CHAPITRE IV : LE REPRESENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Article 6

I. — Le chapitre II du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2142-1 est ainsi rédigé :

« Art.L. 2142-1.-Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1. » ;

2° Les sections 2, 3, 4 et 5 deviennent respectivement les sections 3, 4, 5 et 6 ;

3° Après la section 1, il est rétabli une section 2 ainsi rédigée :

« Représentant de la section syndicale

« Art.L. 2142-1-1.-Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

« Art.L. 2142-1-2.-Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

« Art.L. 2142-1-3.-Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Art.L. 2142-1-4.-Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale. » ;

4° Le second alinéa de l'article L. 2142-8 est ainsi rédigé :

« Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

II. — Le chapitre III du titre IV du livre Ier de la deuxième partie du même code est

complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Conditions de désignation dérogatoire

« Art.L. 2143-23.-Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise. »

III. — Le II n'est pas applicable dans les entreprises qui entrent dans le champ des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail et de l'article 14 de la présente loi, ni dans les entreprises qui entrent dans le champ des conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

Article 7

I. — L'article L. 2141-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

II. — Après l'article L. 2242-19 du même code, il est inséré un article L. 2242-20 ainsi rédigé :

« Art.L. 2242-20.-Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant trois cents salariés et plus, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »

III. — Le dernier alinéa de l'article L. 6111-1 du même code est complété par les mots : « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».

CHAPITRE V : LA VALIDITE DES ACCORDS ET LES REGLES DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 8

I. — Le deuxième alinéa de l'article L. 2231-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« — d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; ».

II. — L'article L. 2232-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-2.-La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.

« L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

III. — Après l'article L. 2232-2 du même code, il est inséré un article L. 2232-2-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-2-1.-La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

IV. — L'article L. 2232-6 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-6.-La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de

l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

V. — L'article L. 2232-7 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-7.-La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »

VI. — L'article L. 2232-12 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-12.-La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

VII. — Les articles L. 2232-13 à L. 2232-15 du même code sont remplacés par les articles L. 2232-13 et L. 2232-14 ainsi rédigés :

« Art.L. 2232-13.-La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Art.L. 2232-14.-En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

VIII. — L'article L. 2232-34 du même code est ainsi rédigé :

« Art.L. 2232-34.-La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

IX. — L'article L. 2261-10 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »

X. — Après l'article L. 2261-14 du même code, il est inséré un article L. 2261-14-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2261-14-1.-La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord. »

XI. — Dans le dernier alinéa de l'article L. 2327-16 du même code, les mots : « n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2° de » sont remplacés par les mots : « conclu dans les conditions prévues à ».

XII. — La section 4 du chapitre Ier du titre Ier du livre Ier de la septième partie du code du travail, telle qu'elle résulte du II de l'article 2 de la présente loi, est complétée par deux articles L. 7111-9 et L. 7111-10 ainsi rédigés :

« Art.L. 7111-9.-Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

« Art.L. 7111-10.-Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »

Article 9

I. — La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Paragraphe 1

« Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

« Art.L. 2232-21.-Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

« La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

« Art.L. 2232-22.-La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

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

« A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

« Art.L. 2232-23.-Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Paragraphe 2

« Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

« Art.L. 2232-24.-Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

« Art.L. 2232-25.-Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Art.L. 2232-26.-Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

« Art.L. 2232-27.-L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Paragraphe 3

« Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Art.L. 2232-27-1.-La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

« 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

« 3° Concertation avec les salariés ;

« 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

« Par ailleurs, 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.

« Art.L. 2232-28.-Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

« Art.L. 2232-29.-Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet. »

II. — A la fin du 2° de l'article L. 1142-5 du même code, les références : « L. 2232-23 et L. 2232-25 » sont remplacées par les références : « L. 2232-21 et L. 2232-24 ».

III. — Dans le 10° de l'article L. 2411-1, le premier alinéa de l'article L. 2411-4, le 10° de l'article L. 2412-1, l'article L. 2412-10, le 10° de l'article L. 2413-1 et la première phrase du 11° de l'article L. 2414-1 du même code, la référence : « L. 2232-25 » est remplacée par la référence : « L. 2232-24 ».

CHAPITRE VI : RESSOURCES ET MOYENS

Article 10

I. — Le titre III du livre Ier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Son intitulé est ainsi rédigé : « Statut juridique, ressources et moyens » ;

2° Le chapitre V devient le chapitre VI, et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;

3° Il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Ressources et moyens

« Section 1

« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

« Art.L. 2135-1.-Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions fixées par décret.

« Art.L. 2135-2.-Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

« a) Soit d'établir des comptes consolidés ;

« b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

« Art.L. 2135-3.-Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

« Art.L. 2135-4.-Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

« Art.L. 2135-5.-Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

« Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

« Art.L. 2135-6.-Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

« Section 2

« Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

« Art.L. 2135-7.-Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art.L. 2135-8.-Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs. »

II. — Après l'article L. 2242-9 du même code, il est inséré un article L. 2242-9-1 ainsi rédigé :

« Art.L. 2242-9-1.-La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

« Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »

III. — L'article L. 8241-1 du même code est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »

CHAPITRE VII : DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 11

I. — La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

II. — Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, telle que prévue au I du présent article, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

III. — Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle, telle que prévue au I du présent article, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

IV. — Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

V. — Pour son application à la fonction publique, l'article L. 2121-1 du code du travail reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité.

Article 12

I. — Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-2, L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages aux élections mentionnées dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

II. — Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1er janvier 2009.

Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

Article 13

Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies.

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication.

Article 14

Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, 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.

L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Article 15

Les obligations fixées aux articles L. 2135-1 à L. 2135-3 du code du travail s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2009.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2010 aux niveaux confédéral et fédéral des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2011 aux niveaux régional et départemental des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2012 à tous les niveaux des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

Article 16

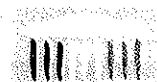
I. — Avant le 31 décembre 2013, le Gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application des articles L. 2122-1 et L. 2122-2, du 3° de l'article L. 2122-5, des articles L. 2122-6, L. 2122-7, du 3° de l'article L. 2122-9 et des articles L. 2122-10 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du code du travail.

II. — Le Haut conseil du dialogue social prévu à l'article L. 2122-11 du code du travail soumet au ministre chargé du travail les enseignements à tirer de l'application de la présente loi, ainsi que les enseignements à tirer du rapport mentionné au I du présent article, notamment de l'application des articles L. 2122-2, L. 2122-5 à L. 2122-10 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du même code.

Article 17

L'article L. 3142-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu. »



N° 999

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 25 juin 2008

Extrait

AVIS

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ECONOMIQUES, DE L'ENVIRONNEMENT
ET DU TERRITOIRE SUR LE PROJET DE LOI, après déclaration d'urgence, *portant*
renovation de la **démocratie sociale et réforme du temps de travail**
(n° 969),

PAR M. Jean-Paul ANCIAUX,

Député.

Mesdames, Messieurs,

L'agenda social pour l'année 2008 élaboré en décembre 2007 dans le cadre d'une réunion des partenaires sociaux, du Premier ministre et des ministres compétents autour du Président de la République met en avant **deux ambitions fortes pour la France : l'emploi et le pouvoir d'achat, d'une part, la rénovation de notre système de relations sociales, d'autre part.**

Ces deux thèmes majeurs, nous les retrouvons aujourd'hui dans le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, inextricablement liés, comme ils l'étaient d'ailleurs dans le discours du Président de la République du 19 décembre 2007 :

« Nous avons besoin d'un système de négociation collective renforcé et efficace aux niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise, permettant d'apporter des solutions négociées aux problèmes des salariés comme des entreprises.

Pour cela, il faut des organisations fortes. Aujourd'hui la représentation sociale est éclatée, fondée sur des critères obsolètes et un mode de financement inadapté. Je veux donc que soient examinés les critères de la représentativité et la question du financement.

Ma conviction, c'est aussi que la loi et le règlement ne doivent pas limiter indûment le champ du contrat. Notre droit du travail est tellement complexe et étoffé, qu'il bride le libre jeu de la négociation. A côté de la norme législative et réglementaire, qui fixe les principes généraux, il faut une vraie place pour des

conventions, qui engagent les partenaires sociaux à tous les niveaux, interprofessionnel, branche, territorial ou entreprise.

Mais si on veut donner plus de place au dialogue social, il faut que chacun prenne ses responsabilités. Nous avons besoin d'accords qui aient une plus grande légitimité qu'aujourd'hui, surtout s'ils aboutissent à des règles innovantes. Il faut donc qu'on réfléchisse aux conditions de validité de l'ensemble des accords.

Dans le domaine particulier du temps de travail, je souhaite qu'on fasse confiance aux salariés et aux partenaires sociaux pour qu'ils aient plus de choix en la matière. Je ne veux plus que la loi ou les accords de branche verrouillent toute possibilité pour ceux qui le souhaitent de travailler plus pour gagner plus. Cette discussion doit avoir lieu dans l'entreprise et lorsqu'il y aura allongement du temps de travail il devra y avoir des contreparties sonnante et trébuchantes. Cette réforme aura naturellement pour conséquence de simplifier notre réglementation du temps de travail, devenue aujourd'hui la plus complexe du monde. Nous sommes arrivés au bout d'un système. »⁽¹⁾

La feuille de route des partenaires sociaux était donc parfaitement claire, recouvrant les champs de négociation sur lesquels ces derniers étaient saisis depuis le mois de juin 2007 (représentativité, condition de validité des accords et dialogue social dans les petites et moyennes entreprises – PME) et y intégrant la question essentielle de la négociation sur le temps de travail et le financement des organisations. A cet égard, on ne peut que se réjouir que les discussions engagées aient abouti à la **position commune du 9 avril 2008** sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, dont les principales propositions sont aujourd'hui reprises dans le titre I du projet de loi. En revanche, il est dommage que les partenaires sociaux n'aient pas souhaité négocier ou qu'ils l'aient fait *a minima* sur la question du temps de travail.

Mais dans ce cas il est logique que le gouvernement et le Parlement reprennent la main et aillent au bout de la démarche initiée par le Président de la République, en ne se contentant pas des timides avancées proposées dans le cadre de la position commune du 9 avril 2008 sur le temps de travail. A travers le titre II du projet de loi, celui-ci apporte directement **une réponse aux besoins des entreprises et des salariés en leur permettant de travailler plus**, afin, pour les unes d'accroître leur compétitivité, et, pour les autres, de gagner plus, et donc d'augmenter leur pouvoir d'achat.

La méthode consistant à donner le temps aux partenaires sociaux de négocier avant de légiférer⁽²⁾ n'exclut en effet absolument pas, du moment qu'elle

(1) Intervention du Président de la République lors de la rencontre avec les partenaires sociaux le 19 décembre 2007 à l'hôtel de Marigny.

(2) Conçue dans la position commune du 16 juillet 2001, cette méthode a tout d'abord été reconnue dans l'exposé des motifs de la loi du 4 mai 2004 avant d'être finalement consacrée par la loi du 31 janvier 2007 sur la modernisation du dialogue social.

est respectée, et en l'occurrence elle l'a été, que le gouvernement propose au Parlement de légiférer en matière de droit social et de droit du travail sur des thèmes abordés par les partenaires sociaux. Cette méthode ne peut avoir pour effet de priver le Parlement de son rôle de législateur pour le transformer en simple greffier.

On doit donc se féliciter que le présent projet de loi, ambitieux à tous points de vue, aussi bien dans sa conception de la démocratie sociale, que dans les modalités de libération de la négociation collective qu'il met en place, soit aujourd'hui soumis à la représentation nationale. En effet, **ce projet de loi fera date dans l'histoire des relations sociales de notre pays** comme celui qui, le premier, aura fait évoluer les règles de la représentativité syndicale, figées depuis 1966, ainsi que les conditions de validité des accords et aura permis de développer la négociation collective dans les entreprises. Il contribue en effet à approfondir la réforme du dialogue social, à l'œuvre depuis 2002, en redonnant une **nouvelle légitimité aux acteurs sociaux, légitimité fondée démocratiquement car reposant avant tout sur l'expression des salariés**. C'est d'ailleurs du lieu même de l'expression des salariés, de leur entreprise, que procédera désormais cette nouvelle légitimité et là où elle aura en premier lieu vocation à s'appliquer. Poursuivant en quelque sorte la voie tracée dans la loi du 4 mai 2004 qui avait permis aux accords d'entreprise de déroger aux accords de branche, le projet de loi bouleverse l'ordre établi depuis des décennies en donnant directement aux salariés et aux employeurs les clés de la négociation.

C'est la raison pour laquelle ce projet de loi constitue aux yeux de votre rapporteur une avancée majeure dans **le renforcement de la participation des salariés dans leur entreprise**, dans leur association à sa bonne marche et finalement à son destin. En cela, le projet de loi répond parfaitement aux aspirations des Français qui réclament d'être plus et mieux impliqués dans les décisions qui les concernent au niveau de leur entreprise. Les Français ont compris que le sort de l'emploi et de la compétitivité de notre pays était intimement lié à la bonne santé de leurs entreprises et souhaitent contribuer à leur réussite. Contrairement à ce que certains voudraient faire croire, la valeur travail est loin d'avoir perdu son sens et le succès, désormais indéniable, du dispositif des heures supplémentaires mis en œuvre dans le cadre de la loi « TEPA »⁽¹⁾, tend à prouver que les intérêts des salariés et des entreprises se rejoignent dans ce domaine.

Nous nous situons donc à un tournant historique des relations sociales dans notre pays. Grâce à ce projet de loi, les lignes vont bouger et notre modèle social va enfin évoluer, car la société évolue : les conditions de travail évoluent, les relations au sein de l'entreprise évoluent, le syndicalisme évolue, passant d'une culture de conflit et d'avantages sociaux acquis par la lutte à une logique de négociation et de donnant-donnant. De ce point de vue, le projet de loi s'inscrit dans une continuité idéologique qui remonte aux années 1950 et 1960, où de grands hommes politiques avaient eu, déjà, la prescience de ce qui pourrait

(1) Loi n° 2007-1223 du 27 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

constituer le ferment d'une nouvelle société, une société où le contrat primerait sur le règlement, et la régulation collective sur la norme imposée ⁽¹⁾. Pour l'ensemble de ces raisons, la Commission des affaires économiques, de l'environnement et du territoire a émis un **avis favorable à l'adoption du projet portant rénovation du dialogue social et réforme du temps de travail**, sous réserve des quelques amendements qu'elle a adoptés lors de sa réunion du 25 juin 2008.

(1) Voir notamment le discours de Jacques Chaban-Delmas à l'Assemblée Nationale le 16 septembre 1969.

I.— NÉGOCIATION, COMPROMIS, RESPONSABILITÉ : LA VOIE DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

Notre système de relations sociales s'est toujours caractérisé par une emprise importante de l'État et une intervention marquée du législateur dans le domaine social. Rappelons en effet que les premiers avantages sociaux furent acquis de haute lutte par les travailleurs et que le droit du travail érigé par la puissance publique fut et reste avant tout un droit protecteur du salarié.

Néanmoins soucieux de s'adapter aux réalités du monde de l'entreprise, ce droit, qui ambitionne de régenter l'ensemble des rapports sociaux dans leur variété et leur multiplicité, est devenu au fil des décennies de plus en plus détaillé et complexe, multipliant les dérogations, au risque d'affaiblir finalement la portée des grands principes qu'il était censé garantir.

C'est pourquoi il convient désormais que la loi se recentre sur son domaine et se contente de fixer un cadre afin que les partenaires sociaux, à tous les niveaux de négociation, se saisissent des questions entrant dans leur champ de compétence pour les régler au niveau le plus pertinent. A cet égard, on ne peut que se féliciter de la place désormais prise par la négociation collective dans notre pays ⁽¹⁾ et de la reconnaissance, depuis la position commune du 16 juillet 2001 et sa transcription au travers des lois du 4 mai 2004 et du 31 janvier 2007, d'un partage clair des rôles entre le gouvernement, le Parlement et les partenaires sociaux. L'*aggiornamento* en cours parmi les syndicats historiques devrait permettre de renforcer encore le dialogue social en promouvant une culture de compromis et de responsabilité en lieu et place de la logique de lutte et de revendication qui a dominé les rapports sociaux la majeure partie du XXème siècle.

Il faut dire que le contexte économique, national et mondial, a beaucoup évolué, mettant fin à la « crémaillère sociale » pour établir désormais le dialogue social sur la base du donnant-donnant. Dès la loi Auroux du 13 novembre 1982, qui, la première, dans un système reposant sur le principe de faveur et l'ordre public social, reconnaît la possibilité de dérogations permettant ainsi le développement de la négociation d'entreprise, cette tendance est à l'œuvre. Dans un contexte économique de plus en plus mouvant, où la flexibilité est désormais le maître mot, les entreprises ont plus que jamais besoin de « sur-mesure » : le modèle taille unique ne va plus à personne.

Il est donc temps de s'attaquer aux derniers vestiges du passé afin que notre démocratie sociale franchisse une nouvelle étape : les critères de

(1) Celle-ci s'est en effet vu reconnaître un rôle de plus en plus important dans l'édiction des normes régissant les rapports sociaux, notamment au niveau interprofessionnel et au niveau des branches où les accords, par le biais du mécanisme de l'extension (phénomène également significatif de l'intervention permanente des pouvoirs publics), se voient conférés une portée quasi réglementaire.

représentativité des syndicats et la présomption irréfragable ; les conditions de validité des accords ; les conditions de la négociation collective dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux y sont prêts, puisqu'ils ont signé la position commune du 9 avril 2008 en ce sens. Des acteurs plus légitimes, des accords reconnus, des décisions prises au plus près du terrain, au plus près des besoins : voilà ce que propose le projet de loi sur la démocratie sociale et le temps de travail.

A.- REDONNER AUX ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL UNE NOUVELLE LÉGITIMITÉ

LE SYNDICALISME EN FRANCE

1. Etat des lieux

Des effectifs en déclin

Ainsi que l'a rappelé R. Hadas-Lebel dans son rapport intitulé « Pour un dialogue social efficace et légitime : représentativité et financement des organisations professionnelles et syndicales », « les données récentes confirment la faiblesse du taux de syndicalisation français, situé aux alentours de 8 % au total et de 5 % dans le secteur privé. Ce taux de syndicalisation a quasiment été divisé par deux en 25 ans, même si la tendance est à la stabilisation depuis une dizaine d'années. En 2003, 1,8 million de salariés déclarent être affiliés à un syndicat. Ces chiffres placent la France au 30^{ème} et dernier rang des pays membres de l'OCDE. »

M. Dominique Andolfatto et M. Dominique Labbé, historiens du syndicalisme, qui ont été auditionnés par votre rapporteur, ont indiqué qu'ils avaient déterminé précisément les effectifs des principaux syndicats français en s'appuyant sur des données syndicales et sur les résultats des élections professionnelles.

	Total des adhérents
CGT	540 000
CFDT	450 000
FO	310 000
UNSA	130 000
FSU	120 000
CFTC	110 000
CGC	90 000
SUD	80 000
Divers non confédérés	50 000

Source : Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, Les syndiqués en France, Liaisons, 2007

Ainsi que l'ont indiqué ces deux chercheurs, les syndiqués français sont plutôt des hommes relativement âgés ; six sur dix travaillent dans l'une des trois fonctions publiques ou dans une

grande entreprise nationale alors que ces secteurs représentent moins de trois emplois salariés sur dix. Le renouvellement est très lent et la proportion de jeunes adhérents ne cesse de se réduire.

Jusqu'au milieu des années 1980, le syndicalisme français reposait sur des milliers de sections d'entreprise et de syndicats locaux vivants. Ces cellules ont, selon les mêmes chercheurs, disparu, ou sont en léthargie. Ainsi, le cumul systématique des mandats de délégués syndical et du personnel a abouti à la disparition des délégués du personnel qui assuraient la défense individuelle des adhérents et les fonctions syndicales de base. Ces chercheurs estiment en outre que l'ensemble des aides fournies aux syndicats par les entreprises et les pouvoirs publics (*cf. infra* la question du financement) permettent aux syndicats de fonctionner avec très peu de cotisations et donc d'adhérents.

La représentativité : un régime ancien et duel

Le rapport Hadas-Lebel rappelle que le régime actuel de la représentativité s'est cristallisé peu après la seconde guerre mondiale. Il est caractérisé, du côté syndical, par la distinction entre les organisations les plus représentatives, désignées par une décision du ministre chargé du travail qui bénéficient d'une présomption irréfragable de représentativité, et les autres organisations, qui s'inscrivent dans un régime de représentativité prouvée sur la base de critères (effectifs, indépendance, cotisations, expérience, ancienneté, audience).

Une organisation syndicale reconnue comme représentative dispose de prérogatives importantes : au niveau national interprofessionnel, elles sont liées à la négociation des accords collectifs, à l'appartenance à un certain nombre d'instances consultatives, à la participation à la définition et à la gestion du régime d'assurance chômage, des caisses de sécurité sociale, des régimes complémentaires de retraite et des organismes collecteurs du secteur de la formation professionnelle et à l'octroi d'aides financières de l'État et des collectivités territoriales. Au niveau de la branche professionnelle, elles tiennent essentiellement à la possibilité de négocier des conventions et accords collectifs. Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la représentativité a des conséquences en termes de droit syndical, de négociation d'un accord d'entreprise et de présentation des candidats à l'élection des représentants du personnel.

Légitimité et représentativité selon le Conseil d'analyse stratégique ⁽¹⁾

Le CAS estime que le nombre d'adhérents ne peut résumer la question de la présence syndicale et donc de la légitimité des organisations à intervenir en qualité de représentants. Depuis la fin des années 1990, la stagnation autour de 8 % du taux de syndicalisation n'est pas contradictoire avec le développement de l'implantation syndicale dans les entreprises.

La négociation collective et la validité des accords collectifs : une interaction avec la loi

Le rapport Hadas Lebel souligne que si la loi reste la source essentielle du droit social et du droit du travail, les interactions entre la loi et la négociation collective sont permanentes. La loi du 4 mai 2004 a ainsi prévu la possibilité pour des accords collectifs de déroger aux normes de niveau supérieur. Cette loi a en outre consacré le principe majoritaire comme condition de validité des accords. Le rapport rappelle également que selon les cas et les niveaux de négociation, le principe majoritaire se décline selon des modalités complexes sous la forme d'une majorité positive, dite d'engagement, ou d'un droit d'opposition majoritaire, soit en nombre d'organisations, soit en nombre de voix.

(1) In la note de veille, n° 99, mai 2008.

La négociation collective dans les PME : une faible représentation des salariés

Ainsi que le rappelle le rapport précité, les PME se caractérisent par une faible représentation des salariés, qu'il s'agisse des institutions élues ou des délégués syndicaux désignés. La loi du 4 mai 2004 a instauré un cadre général se substituant aux dispositifs antérieurs, mais le recours aux formes de négociations atypiques reste enserré dans un cadre strict et peu d'accords de branche en ont actuellement ouvert la possibilité aux entreprises concernées.

Le financement des organisations syndicales : un système opaque

Ce domaine se caractérise par son opacité, liée notamment à l'absence d'obligation de publication de leurs comptes par les organisations syndicales, à l'émiettement des ressources publiques et parapubliques concernées et à la complexité des structures syndicales.

Les cotisations des adhérents constituent la ressource naturelle des organisations syndicales. Elles constituent, selon les organisations, entre 15 et 60 % du total de leurs ressources. Les autres ressources propres des syndicats sont réduites. Les organisations syndicales sont ensuite rémunérées pour les missions d'intérêt général qu'elles accomplissent en participant à la gestion des organismes paritaires, comme les organismes de sécurité sociale et les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle. S'agissant de la participation des entreprises au fonctionnement des syndicats, elle se fait le plus souvent sous forme de mises à disposition de personnel. Les pouvoirs publics accordent des subventions aux syndicats actifs dans le secteur privé, et en temps qu'employeurs, ils apportent des aides aux syndicats dans la fonction publique. Enfin, les syndicats bénéficient d'aides fiscales.

2. Propositions formulées dans le rapport Hadas-Lebel

a. en matière de représentativité des organisations professionnelles et syndicales

Le rapport préconise deux scénarios alternatifs :

- un scénario d'adaptation de l'existant fondé sur une présomption irréfragable de représentativité qui demeurerait pour les syndicats affiliés aux confédérations reconnues représentatives par le gouvernement, avec des possibilités d'aménagement (révision périodique de la liste des organisations représentatives, mise à jour des critères de représentativité définis par le code du travail, clarification des prérogatives attachées à la qualité d'organisation syndicale représentative, facilitation des procédures de reconnaissance de la représentativité, dans la branche et dans l'entreprise, pour les syndicats ne bénéficiant pas de la présomption irréfragable) ;
- un scénario de transformation, s'appuyant sur une évolution vers une représentativité par le vote.

Le point de vue du Conseil d'analyse stratégique

Il souligne le rôle de la démocratie politique représentative comme modèle d'organisation des relations sociales et souligne que l'élection a toujours été considérée comme le juge final de la représentativité des organisations syndicales et patronales. La diffusion de techniques de la démocratie politique représentative dans la démocratie sociale est, selon le CAS, évidente dans la position commune du 9 avril 2008.

b. en matière de négociation collective et de validité des accords

- Le scénario d'adaptation propose notamment de prévoir qu'un accord serait valide dès lors

que les syndicats s'engageant en faveur du texte pèseraient plus en termes de représentativité élective que les syndicats s'engageant contre le texte ;

- Le scénario de transformation consisterait en un système de majorité d'engagement.

c. La négociation collective dans les PME

- Le scénario d'adaptation proposé consiste entre autres à supprimer la condition d'un accord de branche préalable, pour la conclusion d'accords avec des salariés élus ou mandatés. Il est également proposé d'assouplir les conditions de validation ex post des accords conclus avec les élus. Le recours au mandatement pourrait également être laissé à l'appréciation des interlocuteurs sociaux dans l'entreprise, sans qu'il soit soumis à la condition de l'absence d'élus du personnel en son sein ;
- Le scénario de transformation préconise que pour les entreprises de moins de 200 salariés, il pourrait être créé une instance unique de dialogue et de négociation : cette instance regrouperait les fonctions des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux.

d. Le financement des organisations syndicales

Ainsi que le souligne le rapport Hadas Lebel, « *le financement des organisations syndicales en France est marqué par quatre grandes spécificités, liées à la faiblesse des cotisations, à l'insécurité juridique pesant sur les ressources des organisations syndicales, au fait que les financements publics et parapublics ne prennent que faiblement en compte le critère de l'audience, et enfin à la grande prudence des organisations syndicales en matière de communication et de transparence financières* ».

- Le scénario d'adaptation préconise des mesures de sécurisations : concernant les cotisations, le rapport propose l'extension de la technique du chèque syndical. S'agissant des financements publics et parapublics, il serait possible d'assurer une plus grande transparence des interventions de l'État employeur, et de mieux encadrer la mise à disposition de salariés du secteur privé auprès des organisations syndicales, tout en confortant le financement du congé de formation économique, sociale et syndicale. Enfin, pourraient être publiés les comptes annuels des confédérations syndicales, des fédérations, et des unions régionales et départementales.
- Le scénario de transformation vise à renforcer la place de l'adhérent et de l'audience dans le système de financement des syndicats. Il serait possible d'augmenter l'avantage fiscal ou de le remplacer par un crédit d'impôt profitant ainsi tant aux adhérents imposables que non imposables. S'agissant des financements publics et para-publics, il est proposé la mise en place d'un financement limité en contrepartie des missions d'intérêt général assurées par les confédérations syndicales.

1. L'évolution des critères de représentativité

Ainsi que le souligne la position commune du 9 avril 2008, l'évolution des critères de représentativité repose sur la nécessité de « *tenir compte des évolutions intervenues depuis leur institution par la loi du 11 février 1950, d'une part* » et celle de « *renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, d'autre part* ».

C'est ainsi que les signataires de la position commune ont proposé une liste de sept critères se substituant aux critères actuels (effectifs, transparence financière, indépendance, respect des valeurs républicaines, influence, ancienneté, et audience). Cette liste est reprise à l'article 1^{er} du projet de loi. Deux de ces critères voient leurs modalités d'appréciation définies par le texte : il s'agit de l'audience, d'une part (article 2), et de la transparence financière, d'autre part (article 8).

De fait, la véritable rupture de cette position commune, que reprend le projet de loi, concerne la mesure de l'audience, qui concernera désormais toutes les organisations syndicales.

2. Une nouvelle mesure de l'audience

Le projet de loi supprime la notion de représentativité irréfragablement présumée, puisque l'audience s'appréciera désormais, pour toutes les organisations syndicales, en fonction du résultat obtenu aux élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, dans les entreprises où de telles élections sont organisées.

Cette évolution marque une rupture dans l'histoire du syndicalisme. La démocratie sociale se cale ainsi sur le modèle de notre démocratie politique, dans un souci de renforcement de la légitimité des partenaires sociaux. Ainsi que le souligne le Conseil d'analyse stratégique ⁽¹⁾, « lorsqu'on s'intéresse à la question de la représentation au sein de la démocratie sociale, on observe un mouvement tendant à repenser celle-ci à l'aune de certains critères propres à la démocratie politique représentative telle qu'elle s'est consolidée au cours du XX^{ème} siècle en France. (...) Le trait le plus saillant de ce jeu de miroir entre démocratie sociale et démocratie politique réside certainement dans le rôle croissant que la première accorde à l'élection. (...) L'élection (et l'audience électorale qui en découle) a été érigée en principale instance de légitimation des acteurs et en facteur constitutif de la représentativité, comme dans le champ politique. »

3. La consécration du pluralisme syndical

Non seulement la légitimité des organisations syndicales considérées comme représentative se voit renforcée, mais en outre, le projet de loi consacre le pluralisme syndical, en créant à l'article 2 un Haut conseil du dialogue social, comprenant l'ensemble des organisations syndicales, et non seulement les syndicats représentatifs. Cette instance aura vocation à accompagner cette rupture fondamentale dans l'histoire du dialogue social dans notre pays.

En outre, en vertu de l'article 5 du projet de loi, tout syndicat légalement constitué depuis deux ans, qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, pourra créer une section syndicale, et désigner un

(1) La note de veille, n° 99, mai 2008.

représentant de cette section. Désigné dans l'attente des élections professionnelles, le représentant de la section syndicale pourra exercer les fonctions dévolues à la section, sans pouvoir négocier ni conclure d'accords.

4. Une ouverture plus large au premier tour des élections professionnelles

Ainsi que le souligne la position commune du 9 avril 2008, *« l'introduction d'un critère d'audience parmi les critères de représentativité, fondé sur les résultats des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel, appelle une actualisation du mode de scrutin qui tienne compte du respect de la liberté de choix des électeurs et de la nécessité de simplifier le dispositif »*.

L'article 3 du projet de loi reprend cette philosophie en ouvrant plus largement le premier tour des élections professionnelles à des syndicats légalement constitués. La négociation du protocole préélectoral et la participation au premier tour des élections professionnelles seront en effet ouvertes à toute organisation syndicale légalement constituée depuis deux ans, qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

5. De nouvelles règles de désignation du délégué syndical

Le projet de loi propose également de nouvelles règles de désignation du délégué syndical (article 4) : celui-ci pourra être désigné par un syndicat représentatif dans toute entreprise ou établissement de plus de cinquante salariés, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

B.- RENDRE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SON RÔLE PREMIER EN MATIÈRE DE RÉGULATION SOCIALE

Si la négociation collective doit désormais occuper une place prépondérante dans notre système de relations sociales, elle doit clairement reposer sur le fait majoritaire et se développer au niveau le plus pertinent qui est celui des entreprises, notamment des plus petites.

Le droit actuel de la négociation collective est le résultat d'une évolution de la réglementation sur plus d'un siècle. Il reposait jusque là sur trois textes essentiels. Tout d'abord, la loi du 11 février 1950, qui reconnaît les accords d'établissement et élargit les domaines d'intervention de la négociation au delà des secteurs du commerce et de l'industrie. La loi du 13 juillet 1971 crée ensuite le droit à la négociation et donne à l'accord d'entreprise la nature de convention collective. Partant du constat d'un certain essoufflement, la loi du 13 novembre 1982 dite « loi Auroux » introduit l'obligation de négocier au niveau de la branche et de l'entreprise et la possibilité de conclure des conventions et accords dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires (le domaine de cette dérogation étant strictement encadré par la loi).

Sous l'impulsion de ces textes, la place du droit conventionnel dans le droit du travail n'a cessé de s'étendre pour concerner la quasi-totalité des salariés. En 1972, 75 % des salariés employés dans des établissements de plus de dix salariés étaient couverts par une convention collective. Le taux a grimpé à 90,4 % en 1982, pour atteindre 96,7 % en 1997. Il reste que, malgré ces améliorations, la couverture conventionnelle demeure encore inégale selon les secteurs et la taille des établissements.

Ce système de négociation s'est trouvé progressivement inadapté à la situation économique et sociale actuelle.

1. Une nouvelle avancée vers un mode de conclusion majoritaire des accords

Le projet de loi approfondit la voie tracée par la loi du 4 mai 2004, voie qui conduit logiquement à poser le principe des accords majoritaires. La nouvelle légitimité issue de l'élection dont disposeront à l'avenir les syndicats représentatifs, quel que soit le niveau de négociation, rend en effet possible à terme d'imposer le fait majoritaire – principe selon lequel la validité des accords est soumise à leur signature par des organisations syndicales majoritaires, ou, à défaut, par l'absence d'opposition de la part de celles-ci soit en nombre d'organisations, soit en voix.

Dans l'attente, l'article 6 du projet de loi prévoit une nouvelle règle de validité des accords : pour être valablement reconnus, ceux-ci devront avoir été signé par des syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition des syndicats ayant recueilli la majorité des suffrages.

2. Des dispositions concrètes pour favoriser la négociation collective dans les entreprises

L'article 7 ouvre la possibilité de négocier avec des élus du personnel, ou, à défaut, un salarié mandaté, à toutes les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical à compter du 31 décembre 2009.

L'article 8 pose des règles claires en matière de transparence financière des organisations syndicales et rend possible le financement du dialogue social, répondant en cela à un vrai besoin dans les très petites entreprises, notamment dans l'artisanat.



MODE D'EMPLOI

Représentativité des syndicats



MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE,
DE LA SOLIDARITÉ
ET DE LA VILLE

LA LOI DU 20 AOUT 2008 transpose dans le Code du travail les règles sur la représentativité et la négociation collective, telles que définies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008.

Cette réforme s'articule autour de trois points clés :

- Elle conforte davantage la légitimité des syndicats de salariés, par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité de leur audience aux élections professionnelles.
- Elle donne une possibilité nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité mais remplissant certains critères de s'implanter dans les entreprises, avec un libre accès au 1^{er} tour des élections professionnelles et la désignation possible d'un représentant de la section syndicale.
- Elle confère une légitimité plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

Cette brochure a pour objectif d'informer les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés sur les modalités et le calendrier d'application de ces nouvelles dispositions.

Sommaire

- | | |
|--|-------|
| 1. Nouveaux critères de représentativité des syndicats dans l'établissement, l'entreprise, le groupe | p. 3 |
| 1.1. Comment s'apprécie la représentativité ? | |
| 1.2. Quelles sont les prérogatives exclusives des syndicats représentatifs ? | |
| 2. Elections professionnelles : la nouvelle donne | p. 7 |
| 2.1. Qui doit être convoqué pour la négociation de l'accord préélectoral ? | |
| 2.2. Quelles sont les règles de validité d'un accord préélectoral ? | |
| 2.3. Qui peut être présenté comme candidat au 1 ^{er} tour des élections ? | |
| 3. Un nouvel interlocuteur : le représentant de la section syndicale (RSS) | p. 10 |
| 3.1. Qui peut désigner un RSS ? | |
| 3.2. Qui peut être désigné en qualité de RSS ? | |
| 3.3. Quelles sont ses prérogatives ? | |
| 3.4. Quels sont les moyens mis à sa disposition ? | |
| 3.5. Quelle est la durée de son mandat ? | |
| 4. La négociation dans l'entreprise : nouvelles règles de validité des accords | p. 12 |
| 4.1. Conditions de validité d'un accord conclu avec un délégué syndical | |
| 4.2. Conditions de validité d'un accord conclu avec des « élus » | |
| 4.3. Conditions de validité d'un accord conclu avec des salariés mandatés | |
| 5. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau de la branche | p. 16 |
| 5.1. Comment s'apprécie la représentativité au niveau de la branche ? | |
| 5.2. Quelles sont les conditions de validité d'un accord de branche ? | |
| 6. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau national et interprofessionnel | p. 18 |
| 6.1. Comment s'apprécie la représentativité au niveau national et interprofessionnel ? | |
| 6.2. Quelles sont les conditions de validité d'un accord national et interprofessionnel ? | |



1. Nouveaux critères de représentativité des syndicats dans l'établissement, l'entreprise, le groupe

La loi du 20 août 2008 réforme en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de l'entreprise, de l'établissement et du groupe. L'objectif est de renforcer leur légitimité, notamment par la prise en compte dans la détermination de leur représentativité d'une mesure périodique de leur audience aux élections professionnelles.

Date d'entrée en vigueur !

Ces règles entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées postérieurement au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août) lorsque la première réunion de négociation du protocole préélectoral s'est déroulée après cette date.

1.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ ?

A-Le syndicat doit remplir un ensemble de critères

Pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à un ensemble de critères cumulatifs. Voici lesquels :

- Le respect de valeurs républicaines, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.
- L'indépendance, vis-à-vis de l'employeur.
- La transparence financière : ce nouveau critère sera assuré par des règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un seuil de ressources fixé par décret.
- Une ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise.
- Une audience suffisante aux élections professionnelles (voir ci-dessous). Cette disposition conduira à une appréciation de la représentativité des syndicats à chaque nouvelle élection dans les entreprises et les établissements.
- Une influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience.
- Des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants.

Bon à savoir !

Il n'y a pas de vérification préalable de la représentativité. C'est uniquement en cas de contestation que le juge d'instance peut être amené à vérifier si tous les critères sont effectivement remplis.

B-Le syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages au 1^{er} tour des élections

C'est, parmi les critères de représentativité, le critère prépondérant, celui qui, plus que tout autre, fonde, notamment aux yeux de la collectivité des salariés, la légitimité du syndicat dans l'entreprise.

Ainsi désormais, dans l'entreprise ou l'établissement, peuvent être considérées comme représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs et nuls) au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP), quel que soit le nombre de votants.

Seul le premier tour des élections est pris en compte, que le quorum soit, ou non, atteint ; si le quorum n'est pas atteint, ce premier tour doit donc être dépouillé, afin de servir à la mesure de l'audience des organisations syndicales.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés doit se faire sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

→ CAS PARTICULIER DES SYNDICATS CATÉGORIELS

Les syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, peuvent voir leur représentativité établie à l'égard des personnels relevant des seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats, s'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils recueillent au moins 10 % (dans les conditions précisées ci-dessus) dans ces seuls collèges. Actuellement, seule la CFE-CGC est concernée par ce dispositif.

→ AU NIVEAU DU GROUPE

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie d'un groupe est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. 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 concerné.

La fin de la présomption irréfragable de représentativité

La redéfinition de la représentativité des syndicats fait disparaître la présomption irréfragable de représentativité accordée jusqu'à présent à toute organisation syndicale affiliée à l'une des cinq confédérations considérées comme représentatives au plan national (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Des dispositions transitoires sont toutefois prévues. Ainsi, jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008), est présumé représentatif à ce niveau :

- tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés mentionnées ci-dessus, ainsi que tout syndicat déjà représentatif à ce niveau au 21 août 2008 ;
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel au 21 août 2008.

1.2. QUELLES SONT LES PRÉROGATIVES EXCLUSIVES DES SYNDICATS REPRÉSENTATIFS ?

Seuls les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical pour négocier au sein de l'entreprise. La loi maintient cette prérogative exclusive. En revanche, elle assouplit les conditions de constitution d'une section syndicale (voir ci-dessous), et elle donne la possibilité à certaines organisations syndicales n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité de désigner un représentant de la section syndicale (voir page 10).



Des conditions de création d'une section syndicale plus ouvertes

Désormais, peut constituer une section syndicale dès lors qu'il a plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement :

- chaque syndicat qui y est représentatif ;
- chaque syndicat affilié à une organisation reconnue représentative au niveau national et interprofessionnel (soit, actuellement, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC et à partir de 2013 les organisations syndicales figurant sur la nouvelle liste des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel qui sera établie tous les 4 ans) ;
- chaque syndicat, légalement constitué depuis au moins 2 ans, qui satisfait aux critères de valeurs républicaines, d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

→ LE CHOIX DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Peut être désigné « délégué syndical » par une organisation syndicale représentative, tout salarié qui se présente comme candidat (titulaire ou suppléant) et qui a recueilli au moins 10 % des voix au premier tour des dernières élections au CE, ou de la DUP, ou des DP sur son nom et dans son collège, quelque soit le nombre de votants. Les autres conditions (âge et ancienneté notamment) demeurent inchangées (voir article L. 2143-1 du CT).

2. Élections professionnelles : la nouvelle donne

La loi du 20 août 2008 fonde la représentativité des syndicats de salariés dans l'entreprise sur la mesure de leur audience aux élections professionnelles. Les modalités d'organisation de ces élections s'en trouvent modifiées.

Date d'entrée en vigueur :

Ces règles entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées postérieurement au 21 août 2008 (date de publication de la loi du 20 août 2008).

2.1. QUI DOIT ÊTRE CONVOQUÉ POUR LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

Désormais, l'employeur doit inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- 1° les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- 2° les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

Nouvelles modalités de convocation

Pour informer les syndicats de l'organisation des élections et les inviter à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats, l'employeur doit procéder :

- par courrier, pour les organisations syndicales mentionnées au 1° ci-contre. Ces organisations sont en effet connues de l'employeur, et facilement identifiables par un nom ou une adresse.
- par affichage pour les organisations syndicales mentionnées au 2° ci-contre. Cette disposition permet à tout syndicat présent dans l'entreprise de se manifester auprès de l'employeur. Pour éviter toute contestation, l'employeur devra prendre soin d'assurer une bonne visibilité à cet affichage.

2.2. QUELLES SONT LES RÈGLES DE VALIDITÉ D'UN ACCORD PRÉÉLECTORAL ?

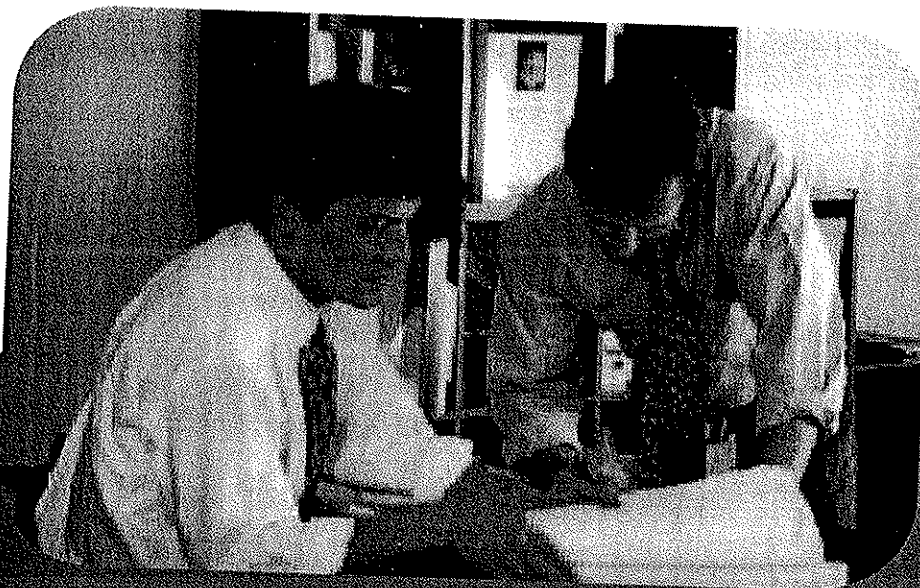
Désormais, la validité des principales clauses du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à une double condition de majorité, en nombre et en suffrages :

- il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation (majorité en nombre) ;
- parmi ces organisations signataires doivent figurer les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité en nombre des organisations représentatives dans l'entreprise.

2.3. QUI PEUT ÊTRE PRÉSENTÉ COMME CANDIDAT AU 1^{ER} TOUR DES ÉLECTIONS ?

Désormais, le premier tour du scrutin des élections professionnelles est ouvert à toutes les organisations syndicales sous réserve qu'elles respectent les conditions minimales qui s'appliquent aux organisations invitées à négocier le protocole préélectoral (voir ci-dessus).





Salariés mis à disposition : clarification des règles applicables

La loi du 20 août 2008 clarifie les règles applicables à la prise en compte, dans les effectifs, des salariés mis à disposition, ainsi qu'à l'électorat et l'éligibilité de ces salariés.

→ Prise en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice

Désormais, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice (à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents) à la double condition : qu'ils soient présents dans les locaux de cette entreprise, et y travaillent depuis au moins un an.

→ Électorat et éligibilité dans l'entreprise utilisatrice

Dès lors qu'ils remplissent les conditions pour être comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition sont :

- électeurs aux élections des délégués du personnel (DP), s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 12 mois continus et éligibles s'ils sont présents dans l'entreprise utilisatrice depuis 24 mois continus. Le salarié qui remplit ces conditions doit choisir s'il exerce son droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice ;
- électeurs aux élections des représentants du personnel au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice s'ils y sont présents depuis 12 mois continus. Comme pour les élections des DP, ils doivent choisir s'ils exerceront leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. En revanche, ils ne sont jamais éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

3. Un nouvel interlocuteur : le représentant de la section syndicale (RSS)

La loi du 20 août 2008 crée un nouveau mandat dans l'entreprise : le représentant de la section syndicale (RSS). Sa fonction sera d'animer la section syndicale afin que le syndicat qui l'a désigné obtienne, aux prochaines élections professionnelles, les résultats lui permettant d'être reconnu comme représentatif, et de désigner alors un délégué syndical. Il s'agit donc de permettre aux syndicats, n'ayant pas encore fait la preuve de leur représentativité, d'être présents dans l'entreprise.

Date d'entrée en vigueur !

La possibilité de désigner un RSS, dans les conditions prévues ci-dessous, est ouverte depuis le 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008.

3.1. QUI PEUT DÉSIGNER UN RSS ?

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

À noter !

Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ne peuvent pas désigner de représentants de la section syndicale, en effet ils disposent de la possibilité de désigner un délégué syndical.

3.2. QUI PEUT ÊTRE DÉSIGNÉ EN QUALITÉ DE RSS ?

→ ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS DE 50 SALARIÉS OU PLUS

Dans ces entreprises, tout salarié peut être désigné en tant que RSS à condition d'être âgé de 18 ans révolus, de travailler dans l'entreprise depuis au moins un an, et de n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques. Ce délai d'un an est réduit à quatre mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

→ ENTREPRISES OU ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

Dans ces entreprises ou établissements, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme RSS. Le nom du RSS désigné est porté à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé.

À savoir !

Le RSS bénéficie de la même protection qu'un délégué syndical. La rupture de son contrat de travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pendant la période de son mandat et pendant les 12 mois suivant la fin de celui-ci, s'il a exercé ses fonctions pendant au moins un an.

3.3. QUELLES SONT SES PRÉROGATIVES ?

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical (liberté de déplacement, collecte de cotisations, diffusion de tracts, etc.), à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Toutefois, dans certains cas très limités (voir page 15), le RSS peut, par dérogation, être mandaté, pour négocier de tels accords.

3.4. QUELS SONT LES MOYENS MIS À SA DISPOSITION ?

Chaque RSS dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (crédit d'heures). Ce temps est au moins égal à 4 heures par mois. Ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale ; l'employeur qui entend contester l'utilisation faite de ces heures de délégation ne peut que saisir le juge judiciaire.

Pour mener à bien ses missions, le RSS peut évidemment utiliser l'ensemble des moyens de la section syndicale : panneau d'affichage, local aménagé, droit d'organiser des réunions...

Bon à savoir !

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, sauf si un accord collectif le prévoit, le délégué du personnel désigné comme RSS ne dispose d'aucun crédit d'heures spécifique. Toutefois, le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de RSS.

3.5. QUELLE EST LA DURÉE DE SON MANDAT ?

Le mandat du RSS prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, lorsque le syndicat qui l'a désigné n'a pas été reconnu représentatif. Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut plus être désigné comme RSS jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise. Toutefois, rien n'interdit au syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner, à l'issue des élections, un autre salarié que celui dont le mandat vient de prendre fin.

Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un RSS, devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd ce mandat de RSS qui n'a plus d'objet. En effet, cette organisation syndicale est alors en droit de désigner un délégué syndical qui peut être, évidemment, le salarié qui occupait jusque là les fonctions de RSS, sous réserve qu'il remplisse les conditions pour être désigné DS (voir page 6)

4. La négociation dans l'entreprise : nouvelles règles de validité des accords

La loi du 20 août 2008 instaure de nouvelles règles de validité des accords collectifs, afin de renforcer leur légitimité. Elle élargit également les possibilités de négociation dans l'entreprise en l'absence de délégués syndicaux (DS) en ne faisant plus de la conclusion d'un accord de branche un préalable à de telles négociations.

4.1. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?

Depuis le 1^{er} janvier 2009...

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

À savoir !

En présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise, la négociation collective doit se dérouler avec lui.

L'opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail (elle doit être écrite et motivée). Cette opposition est notifiée aux syndicats signataires.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2009

Les règles de validité des accords issues de la loi du 4 mai 2004 s'appliquaient (droit d'opposition majoritaire pour la plupart des entreprises). Toutefois, pendant cette période transitoire, les suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre des votants, sont comptabilisés pour l'exercice de ce droit d'opposition.

À noter !

Au niveau du groupe, la double condition mentionnée ci-dessus s'appréciera dans le cadre du périmètre de l'accord signé, qui peut recouvrir tout ou partie du groupe.

4.2. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC DES « ÉLUS »

À compter du 1^{er} janvier 2010

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de DS dans l'entreprise ou l'établissement (ou de DP désigné comme DS dans les entreprises de moins de 50 salariés), les représentants élus du personnel au CE ou à la DUP ou, à défaut, les DP peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail. L'entreprise ne doit pas être couverte par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

Cette négociation ne pourra porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (par exemple, l'aménagement du temps de travail), à l'exception des accords collectifs fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (accords dits « de méthode »). L'employeur devra informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève son entreprise de sa décision d'engager des négociations.

Celles-ci devront se dérouler dans le respect des principes généraux suivants :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre contact avec les syndicats représentatifs de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation seront déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

→ LE TEMPS PASSÉ AUX NÉGOCIATIONS PAR LES ÉLUS

ne sera pas imputable sur les heures de délégation normale accordées aux élus CE ou DP. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

→ **LA VALIDITÉ D'UN TEL ACCORD SERA SUBORDONNÉE :**

- à sa conclusion par des membres titulaires élus (CE ou, à défaut, DP) représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- et à l'approbation par la commission paritaire de branche (qui contrôlera que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables). Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. La commission paritaire de branche se prononcera sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord sera réputé avoir été validé. L'accord ne pourra entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Jusqu'au 31 décembre 2009

La négociation avec les élus du personnel n'est autorisée que dans les entreprises qui relèvent d'accords de branche étendus ayant prévu cette négociation spécifique, et qui en fixent les modalités. Les principes généraux applicables à la négociation mentionnés ci-dessus (indépendance des négociateurs, concertation avec les salariés...) doivent être respectés.

4.3. CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD CONCLU AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS

À compter du 1^{er} janvier 2010

Dans les entreprises dépourvues de DS et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise ou d'établissement pourront être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.



Ces négociations ne pourront porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (par exemple l'aménagement du temps de travail), à l'exception des accords collectifs fixant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours (accords dits « de méthode »). Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. La négociation entre l'employeur et les salariés mandatés devra se dérouler dans le respect des principes généraux mentionnés page 13 (indépendance des négociateurs, concertation avec les salariés...).

Par ailleurs, les informations à remettre aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

→ **UNE MÊME ORGANISATION SYNDICALE NE POURRA MANDATER QU'UN SEUL SALARIÉ**

Ne pourront être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés du même degré que l'employeur).

→ **CHAQUE SALARIÉ MANDATÉ DISPOSERA DU TEMPS NÉCESSAIRE**

à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation seront de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

→ **POUR ÊTRE VALIDE, L'ACCORD SIGNÉ PAR UN SALARIÉ MANDATÉ**

devra avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord sera réputé non écrit. L'accord ne pourra entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Jusqu'au 31 décembre 2009

La négociation avec des salariés mandatés n'est autorisée que dans les entreprises qui relèvent d'accords de branche étendus ayant prévu cette négociation spécifique, et qui en fixent les modalités.

NÉGOCIER AVEC UN REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE (RSS)

→ **LES ENTREPRISES AUTORISÉES À NÉGOCIER AVEC UN RSS**

Le RSS désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel pourra disposer, s'il est mandaté par son organisation syndicale du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement lorsqu'aucune autre possibilité de négociation n'existe pour l'entreprise. Il ne pourra négocier et conclure que si :

- un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement en raison d'une carence au 1er tour des élections professionnelles ;
- l'entreprise n'est pas couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des salariés mandatés ;
- l'entreprise ne peut pas engager des négociations avec des élus ou des mandatés à compter du 1^{er} janvier 2010 (c'est-à-dire si elle compte plus de 200 salariés et dispose de représentants élus du personnel, mais pas de délégué syndical).

La validité d'un accord d'entreprise négocié et conclu avec un représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.



5. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau de la branche.

5.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU DE LA BRANCHE ?

Jusqu'à la première mesure d'audience en 2013

Les syndicats représentatifs au niveau de la branche sont :

- les syndicats affiliés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (CGT, CFDT ; CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) ainsi que toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau ;
- les organisations syndicales déjà reconnues représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.

Après la 1^{ère} mesure d'audience en 2013

Dans les branches professionnelles, seront représentatives les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines ; indépendance ; transparence financière ; ancienneté minimale de deux ans ; audience ; influence ; effectifs d'adhérents et cotisations).
- disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier 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. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Dans les branches constituées de petites entreprises

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives : les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel (soit, à l'heure actuelle, les 5 confédérations citées dans l'arrêté du 31 mars 1966 : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC, CFE-CGC). Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères de représentativité autres que celui de l'audience.

Cette présomption sera maintenue jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle (devant aboutir au plus tard le 30 juin 2009) sur 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.

5.2. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD DE BRANCHE ?

Pour être valide, la convention de branche ou l'accord professionnel doit :

- être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau de la branche (ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue dans les branches constituées de petites entreprises ; cf supra), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections (ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience), quel que soit le nombre de votants.

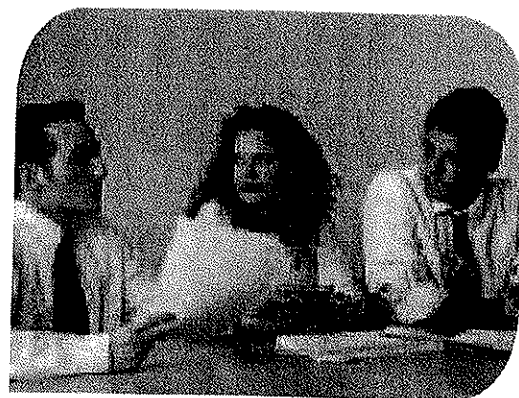
L'opposition à l'accord doit être exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention. Elle est écrite, motivée, et précise les points de désaccord.

A noter !

Jusqu'à la détermination des syndicats représentatifs dans les branches, par arrêté établi après avis du Haut Conseil du dialogue social, la validité d'un accord de branche reste soumise aux règles fixées par la législation en vigueur avant la loi du 20 août 2008.

6. Validité des accords collectifs et représentativité des syndicats au niveau national et interprofessionnel

6.1. COMMENT S'APPRÉCIE LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL ?



Jusqu'à la première mesure d'audience en 2013

Les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel sont :

- la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC ;
- toute organisation syndicale qui pourrait satisfaire, à ce niveau, aux critères mentionnés l'article L. 2121-1 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'occupation).

Après la première mesure d'audience en 2013

Seront considérées comme représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- satisfont aux critères de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, audience, influence, effectifs d'adhérents et cotisations) ;
- sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;
- et ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier 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.

La mesure de l'audience s'effectuera tous les quatre ans.

Seront également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison, de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles.

Une liste établie après avis du Haut Conseil du dialogue social

La liste des syndicats reconnus représentatifs par branche professionnelle, et au niveau national et interprofessionnel sera arrêtée par le ministre chargé du travail après avis du Haut conseil du dialogue social, qui aura eu connaissance des résultats des élections professionnelles. Le Haut conseil du dialogue social est une nouvelle instance instaurée par la loi du 20 août 2008. Elle comprend 5 représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et 5 représentants d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, 3 représentants du ministre chargé du travail et 3 personnalités qualifiées.

Toute organisation syndicale nationale interprofessionnelle pourra, à sa demande, être auditionnée par le Haut Conseil du dialogue social. Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles afin de mesurer l'audience des syndicats (au niveau de la branche et niveau national et interprofessionnel) devra garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées et assurer, par des contrôles réguliers, leur fiabilité et exhaustivité. Il devra également permettre la consultation de ces données par toute personne.

Un exemplaire du procès verbal des élections des délégués du personnel, des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou un procès verbal de carence devra être transmis par l'employeur (ou son représentant) au prestataire chargé de recueillir les résultats des élections (agissant pour le compte du ministre chargé du travail) dans les 15 jours suivant l'organisation de ces élections, à l'aide du formulaire CERFA en vigueur. Les transmissions pourront à terme être effectuées sur support électronique, selon une procédure sécurisée.

6.2. QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UN ACCORD NATIONAL ET INTERPROFESSIONNEL ?

Pour être valide, l'accord doit :

- être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience au niveau national et interprofessionnel, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats reconnus représentatifs à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes syndicats à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les résultats de la mesure de l'audience dans les branches où une majorité de salariés sont employés dans des entreprises trop petites pour organiser des élections professionnelles sont également pris en compte s'ils sont disponibles.

L'opposition obéit aux mêmes règles que celles applicables aux accords de branche (cf supra).

A noter !

Jusqu'à la détermination des syndicats représentatifs au niveau interprofessionnel, par arrêté établi après avis du Haut Conseil du dialogue social, la validité d'un accord interprofessionnel reste soumise aux règles fixées par la législation en vigueur avant la loi du 20 août 2008 (principe de l'opposition majoritaire en nombre).

→ POUR EN SAVOIR PLUS ...

- **Loi n° 2008-789 du 20 août 2008**
« portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21 août)
- **Site du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (www.travail-solidarite.gouv.fr)**
- **Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)**
(<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/adresses-utiles/vos-interlocuteurs-regions>)
- **Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008** « relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail »
(disponible sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr)

Quelques abréviations :

CE : comité d'entreprise ; CT : code du travail ; DP : délégués du personnel ; DS : délégué syndical ;

DUP : délégation unique du personnel ; RSS : représentant de la section syndicale ; SSE : section syndicale d'entreprise.

De nouveaux critères de représentativité devraient bousculer le paysage syndical

Source : LEMONDE.FR : Article publié le 10.04.08

Selon le projet rédigé par le patronat et les syndicats, les accords de branche devront être signés par des syndicats représentant au moins 30 % des salariés.

Il était 2 heures du matin, jeudi 10 avril, quand les partenaires sociaux ont arrêté un projet de *"position commune sur la représentativité, le dialogue social et le financement du syndicalisme"*. Cinq confédérations syndicales (CGT, CFDT, FO, CFTC et CFE-CGC) et trois organisations patronales (Medef, CGPME et UPA) négociaient depuis janvier sur ce dossier, et leurs propositions pourraient, à terme, transformer le paysage syndical. Le chef de l'État s'était engagé à *"rénover la démocratie sociale"*. A partir de ce texte, le Gouvernement et les parlementaires vont devoir définir les règles nouvelles du dialogue social.

L'audience électorale. La représentativité des syndicats sera jugée en fonction de sept critères, dont deux nouveaux. Le premier est celui de l'audience *"établie à partir des résultats aux élections professionnelles"* qui devient déterminant. Les syndicats devront par ailleurs faire état d'une ancienneté minimum de deux ans. Ces deux nouveaux critères s'ajoutent à l'influence liée à l'activité et l'implantation, l'indépendance, la transparence financière ou encore le *"respect des valeurs républicaines"*. Pour mesurer cette audience sont retenues les élections aux comités d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. Pour être reconnue représentative, il faudra avoir obtenu *"10 % des suffrages valablement exprimés"*. Ce seuil devrait permettre à l'UNSA et à Solidaires de bénéficier plus facilement de la représentativité dans les entreprises du secteur privé.

Pour rassurer la CFTC et la CFE-CGC, des changements ont été apportés au texte dans les toutes dernières minutes. Le seuil a été abaissé à 8 % pour calculer la représentativité dans les branches et au niveau interprofessionnel, *"à titre transitoire"* soit la durée d'un cycle électoral, quatre à cinq ans. *"A 10 % dans les branches, on perdait beaucoup, à 8 % on passe"*, s'est exclamé, Philippe Louis (CFTC).

Seuls les syndicats *"légalement constitués"* auront le droit de se présenter au premier tour des élections, le patronat ayant abandonné sa proposition de n'organiser qu'un tour où se présenteraient syndiqués et non-syndiqués.

La CFE-CGC a obtenu de voir calculer sa représentativité sur le seul collège cadres. Cette facilité initialement *"transitoire"* est devenue dans l'ultime rédaction du texte *"à durée indéterminée"*.

Vers l'accord majoritaire. La règle de l'accord majoritaire n'a pas été adoptée, contrairement à ce que souhaitent la CFDT et la CGT, mais le poids des syndicats sera pris en compte. D'ici à cinq ans, les accords dans les branches et au plan national, pour être valides, devront être signés par des syndicats représentant *"au moins 30 % des suffrages exprimés"*, et ne pas rencontrer *"d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages"*. Dans les entreprises, ce changement entrerait en vigueur dès le 1^{er} janvier 2009.

Un financement plus transparent. De nouvelles règles de transparence et de publicité des comptes des syndicats sont avancées, des règles qui devront *"également s'appliquer aux organisations d'employeurs"*. Le principe selon lequel *"les cotisations des adhérents doivent représenter la partie principale des ressources"* est affirmé.

Qui va signer ? Le Medef, par la voix de Patrick Bernasconi, son chef de file, a déjà fait connaître son accord. Jean-François Veyssset (CGPME) a indiqué qu'il défendrait le texte devant sa direction pour une signature (décision le 15 avril). Dans le camp patronal, seule l'UPA a exprimé son désaccord. Du côté des syndicats de salariés, FO a déjà exprimé son opposition au texte, *"aucun droit nouveau pour les salariés n'ayant été apporté"*, mais arrêtera sa décision le 14 avril. La CGT, qui répondra le 16 avril, estime, malgré des réserves, que ce texte fait franchir un *"pas important à la démocratie sociale"*. La CFTC et la CFE-CGC décideront le 17 avril. La CFDT, qui porte une appréciation très positive, arrêtera sa position les 23 et 24 avril.

Rémi Barroux

La représentativité syndicale au centre des négociations

Source : LEMONDE.FR | 28.02.08 |

Quel sont les enjeux des négociations ?

La France conjugue un taux de syndicalisation faible avec des syndicats nombreux. Les partenaires sociaux se retrouvent jeudi 24 janvier pour tenter de se mettre d'accord sur des critères pertinents pour définir la représentativité de ces organisations.

Le Medef, la CGPME, l'UPA côté patronal, et la CGT, la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-C GC côté syndical devraient fixer l'agenda, la méthode de travail et le périmètre des discussions, lors de cette première réunion d'une négociation que le gouvernement aimerait voir achevée fin mars.

L'enjeu est important car les centrales jugées représentatives bénéficient d'avantages, comme de pouvoir se présenter au premier tour des élections professionnelles dans les entreprises, même si elles n'y ont pas d'adhérents, ou de siéger en étant payés dans les organismes paritaires (caisses de sécurité sociale, d'assurance vieillesse, Unedic, etc.).

Les syndicats représentatifs ont le monopole sur :

- La négociation et la conclusion de conventions ou d'accords collectifs du travail.
- La négociation des accords préélectoraux des élections de représentants du personnel
- Le premier tour des élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise
- Le déclenchement des grèves dans les entreprises publiques.
- La négociation des accords interprofessionnels nationaux.

Les règles de validation des **accords collectifs** seront aussi abordées. Ce sujet est très sensible car le gouvernement et le patronat souhaitent que des accords d'entreprise puissent déroger à la durée légale du travail, ce qu'aucun syndicat n'accepte.

Enfin, le **financement** des syndicats est également un point important des négociations, avec en toile de fond le mauvais souvenir de l'affaire de retraits suspects de la caisse patronale de l'UIMM (métallurgie).

Qui sont les syndicats "représentatifs" en France ?

Depuis un arrêté du 31 mars 1966 complétant une décision gouvernementale du 8 mars 1948, cinq confédérations syndicales bénéficient en France d'une présomption irréfragable de représentativité sur le plan national. C'est-à-dire que personne ne peut contester leur représentativité. Les autres syndicats doivent la prouver devant un tribunal d'instance.

- la Confédération générale du travail (CGT), créée en 1895.
- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), créée en 1947.
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT), créée en 1964.
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), créée en 1919.
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC), créée en 1944.

Les quatre premières représentent toutes les catégories professionnelles, y compris les cadres, tandis que la dernière représente seulement les cadres. Selon le code du travail, tout syndicat affilié à l'une de ces cinq confédérations est représentatif de droit, que ce soit au niveau de la branche, aux niveaux régional et départemental, et à celui de l'entreprise.

D'autres organisations aimeraient rejoindre les cinq grands, comme l'Union syndicale Solidaires qui regroupe les syndicats Sud, ou l'UNSA.

Quels sont les critères de représentativité syndicale ?

Les critères actuels de représentativité sont :

- L'indépendance vis-à-vis de l'employeur ou de formations politiques.
- L'importance du nombre d'adhérents. La syndicalisation étant faible en France, les juges prennent en compte le taux de syndicalisation de la branche ou de l'entreprise.
- Le montant des cotisations reçues pour assurer une gestion indépendante.
- L'expérience et l'ancienneté du syndicat.
- L'attitude patriotique pendant l'Occupation.

L'activité du syndicat et ses résultats aux élections professionnelles sont devenues également par jurisprudence des critères de représentativité. Ces critères ne sont pas cumulatifs et sont appréciés d'une manière globale. Un seul ne suffit pas à déterminer la représentativité d'un syndicat.

Quelle est la position des syndicats ?

Le sujet de la représentativité est loin de faire consensus entre les syndicats.

La CGT et la CFDT souhaitent d'une même voix que la représentativité repose sur des *"règles plus démocratiques"* et soit basée sur les résultats aux élections professionnelles. Dans cette négociation, que la CGT dit *"attendre depuis dix ans"*, elles défendront donc des propositions communes.

A FO, on dit *"ne pas craindre cette négociation"*, mais on rappelle que la centrale *"n'était pas à l'initiative"* de celle-ci. La CFTC insiste sur *"le maintien du pluralisme syndical"*, tandis que la CFE-CGC considère que *"le vrai problème"* est celui du développement du syndicalisme: seuls 8 salariés sur 100 sont adhérents d'un syndicat.

Côté patronal, la présidente du Medef Laurence Parisot ne veut pas négocier sur la représentativité des organisations patronales, contrairement à l'UPA (patronat de l'artisanat).

Représentativité Syndicats - Combien seront-ils demain ?

Source : article paru dans l'édition du 04.04.08

Cinq confédérations syndicales sont reconnues en France. Cette sélection se fonde notamment sur leurs effectifs. Mais elle pourrait s'établir aussi sur leurs résultats à des élections professionnelles. L'occasion, espèrent certains, de se faire une place.

Syndicats et patronat n'ont plus qu'une séance, programmée les 9 et 10 avril, pour parvenir à un accord sur la réforme de la représentativité des syndicats et du dialogue social. A quelques jours de l'échéance, il n'est pas sûr que les partenaires sociaux s'accordent sur un texte : des divergences traversent chacun des deux camps, patronat et syndicats de salariés.

Le but de cette réforme, voulue par le chef de l'État, est de «revivifier» la démocratie sociale. «Aujourd'hui, la représentation sociale est éclatée, elle est fondée sur des critères obsolètes et sur un mode de financement inadapté», expliquait Nicolas Sarkozy, le 28 septembre 2007. Trois questions sont au centre de la réforme à venir, que le gouvernement devra mener même si syndicats et patronat ne se mettent pas d'accord.

Pour qu'une réforme sociale ou un accord dans l'entreprise soit efficace, il faut qu'elle (ou il) soit approuvé par le plus grand nombre. Un texte soutenu par une majorité d'organisations, mais représentant un faible nombre de salariés ne constitue plus une garantie suffisante.

TYPE D'ELECTION RETENU

Corollaire immédiat, il faut s'assurer que les syndicats soient réellement représentatifs. Cinq organisations - CGT, CFTD, FO, CFTC et CFE-CGC - sont déclarés telles depuis 1966, au regard de nombreux critères dont leur « attitude patriotique ». Il s'agit aujourd'hui d'intégrer - outre le nombre d'adhérents, leur expérience et leur niveau d'activité, ou leur indépendance politique et financière -, un critère d'audience électorale.

Cette mesure pose la question du type d'élection retenu pour calculer l'audience : prud'homale, comités d'entreprises... et du seuil à partir duquel une organisation sera déclarée représentative. Problème : le choix de ce seuil et le mode de calcul à l'échelon des branches et, plus encore, au niveau interprofessionnel, peuvent conduire à la perte de représentativité de l'une des « petites » organisations (CFTC, CFE-CGC, voire FO) dans certains secteurs. Il peut aussi conduire à l'arrivée d'une nouvelle organisation, l'UNSA, voire à terme celle de Solidaires ou de la FSU.

L'objectif de renforcer le poids du syndicalisme, alors que le nombre total d'adhérents représente moins de 10 % de l'ensemble des salariés en France (5 % dans le privé), ne doit pas se traduire nécessairement par la multiplication des sigles. Dans un des documents ayant servi de base aux discussions, le rapport Haddas-Lebel (2006), favoriser les recompositions en encourageant les regroupements faisait partie des objectifs, ce qui ne peut se faire sur des critères arithmétiques, selon les syndicats.

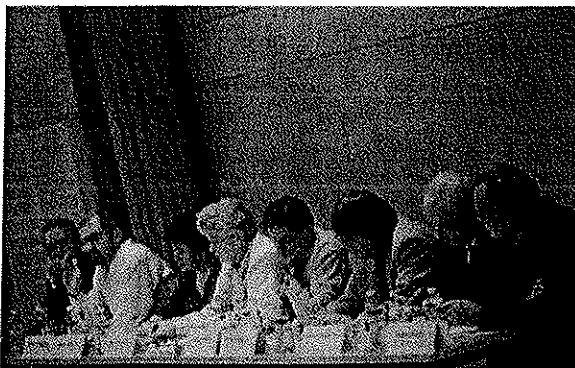
Dernier volet de cette négociation, le financement doit être plus transparent. Certains syndicats ont des recettes reposant, pour plus de la moitié de leur budget, sur des subventions, des aides pour leur participation à la gestion d'organismes paritaires notamment. Pour renforcer le syndicalisme d'adhésion, il faudrait que le poids des cotisations soit prépondérant et la transparence des budgets obligatoire.

Au lendemain du scandale financier touchant l'organisation patronale Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM), les syndicats ont déploré que seul le problème de leur financement ait été mis sur la sellette. Et que ni la question des finances des organisations patronales ni les règles de leur représentativité n'aient été abordées au cours de la négociation.

Rémi Barroux

AFP - Publié le 07 octobre 2010 dans le Point

Représentativité syndicale: le Conseil constitutionnel valide la loi



Le Conseil constitutionnel, saisi par la Cour de cassation d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC), a validé la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, selon un communiqué du Conseil diffusé jeudi.

Le Conseil constitutionnel a validé jeudi une loi considérée comme une révolution dans le droit social français, celle de la représentativité syndicale, mettant fin à deux ans d'incertitude et levant une lourde hypothèque qui pesait sur l'avenir de la CFE-CGC.

Alors qu'auparavant, cinq confédérations syndicales - CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC et FO - bénéficiaient d'une présomption de représentativité, la loi du 20 août 2008 avalisée par la haute juridiction, fait dépendre la représentativité syndicale du vote des salariés, donnant ainsi une prime aux syndicats les plus puissants.

En vertu de cette loi, fruit d'une négociation qui avait abouti entre la CGT et la CFDT d'un côté, le Medef et la CGPME d'autre part, les syndicats sont représentatifs dans l'entreprise dès lors qu'ils ont obtenu 10% des voix dans l'ensemble des collèges (ouvriers, employés, maîtrise et cadres).

C'est ainsi que FO, la CFTC et la CFE-CGC ne sont plus représentatives au plan national à la SNCF et n'ont plus voix au chapitre.

Pour être représentatifs au niveau d'un secteur professionnel et au niveau national, il faut recueillir 8% des voix, à partir de la totalisation des résultats des élections professionnelles dans les entreprises.

Cette loi est contestée depuis sa promulgation par FO et la CFTC, qui y voient "une atteinte à la liberté syndicale". FO a même saisi à ce sujet l'Organisation internationale du travail, qui ne s'est pas encore prononcée.

Auparavant, les syndicats nationaux ou de branches désignaient des délégués syndicaux dans les entreprises. Désormais, il faut avoir 10% des voix pour avoir un délégué syndical.

Il y a un an, le tribunal d'instance de Brest avait fait sensation en prenant à son compte l'argumentation de FO. Saisie par la CFDT et le ministère du Travail, la Cour de cassation avait cassé ce jugement.

Mais les nouvelles règles pouvaient encore être contestées grâce à la réforme de la Constitution en 2008 autorisant les justiciables à soulever une "question prioritaire de constitutionnalité" (QPC).

Saisie par FO dans une affaire postérieure à celle de Brest, la Cour de cassation s'était tournée vers le Conseil constitutionnel.

Pour valider la loi, les Sages du Palais-Royal ont notamment argué que "la liberté d'adhérer au syndicat de son choix", un principe de valeur constitutionnelle, "n'impose pas que tous les syndicats soient reconnus comme représentatifs indépendamment de leur audience".

Autre point capital, le Conseil a jugé conforme à la Constitution la fixation de règles différentes pour les syndicats non catégoriels et les syndicats catégoriels.

Pour les syndicats non catégoriels, le seuil des 10% des voix s'applique en faisant la moyenne des collèges (ouvriers, employés, maîtrise et cadres).

Pour les syndicats catégoriels, à l'instar de la CFE-CGC chez les cadres, ce seuil est calculé dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats.

Sur ce point, la juridiction du Palais-Royal considère que "le législateur a institué une différence de traitement en lien direct avec l'objet de la loi": mesurer l'audience syndicale au plus près des salariés.

En tranchant en ce sens, le Conseil enlève une épine dans le pied de la CFE-CGC. Son président, Bernard van Craeynest, a exprimé sa satisfaction devant une décision qui lui "permet de poursuivre la construction de son avenir en toute indépendance et avec sérénité".

Cette centrale syndicale n'en est pas moins traversée par des tensions, entre les partisans d'un syndicalisme catégoriel et ceux, autour de la direction actuelle, qui considèrent que l'avenir de la CFE-CGC passe par le dépassement de son caractère catégoriel.

Représentativité syndicale : tout se joue maintenant

Anne Jouan - *Le Figaro* du 9 avril 2008

Le patronat et les syndicats de salariés (CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC) se retrouvent, mercredi et jeudi, pour essayer de clore des négociations entamées il y a trois mois.

Voici les grandes questions qui sont au cœur de la négociation.

Qu'est-ce qu'être représentatif ? Les syndicats représentatifs jouissent de prérogatives importantes notamment en matière de négociations puisque par leur signature ils peuvent engager d'autres salariés que leurs membres. Au sein de l'entreprise, ils disposent d'un monopole pour constituer une section syndicale d'entreprise, désigner des candidats au premier tour des élections professionnelles et pour déposer un préavis de grève dans les entreprises soumises au droit du travail, mais gérant un service public. Concrètement, un salarié syndiqué membre d'un syndicat dit représentatif peut être désigné comme délégué syndical et créer une section syndicale dans l'entreprise où il est employé (si celle-ci compte au moins cinquante salariés). Ce délégué syndical, même s'il est le seul adhérent de son syndicat au sein de l'entreprise, devient ainsi salarié protégé.

Qui est représentatif ? En matière de représentativité des syndicats de salariés, les règles datent d'après la Seconde Guerre mondiale. En France, seules cinq organisations syndicales sont jugées représentatives depuis un arrêté du 31 mars 1966 complétant une décision du 8 avril 1948. Il s'agit de la CGT (créée en 1895), de FO (créée en 1947), de la CFDT (créée en 1964), de la CFTC (créée en 1919), et de la CFE-CGC (créée en 1944) Ces organisations bénéficient d'une «présomption irréfragable de représentativité» dans toutes les entreprises quelle que soit la réalité de leur présence. Cela signifie que cette représentativité ne peut leur être contestée. Or d'autres syndicats ont vu le jour depuis, comme Solidaires en 1981 (dont SUD fait partie) ou l'Unsa en 1993. Ils doivent faire la preuve devant les tribunaux de leur représentativité sachant que cette dernière n'est pas toujours évidente à établir. Ces syndicats plus récents aimeraient bien rejoindre les autres d'autant qu'ils sont parfois majoritaires dans certains secteurs. → Comment évaluer la représentativité ? Outre le nombre d'adhérents,

l'ancienneté du syndicat, son financement et le respect des valeurs républicaines, un nouveau critère apparaît : l'audience mesurée par les résultats aux élections professionnelles. Le seuil de voix à réunir pour être représentatif pourrait être différent au niveau national, de la branche ou de l'entreprise. La CGT place la barre à 10 %. La CFDT aussi, mais elle accepterait de l'abaisser à 7 % dans les branches. Depuis le début des négociations, le texte a évolué pour permettre à la CFTC et à la CFE-CGC de conserver (du moins de manière provisoire) certaines prérogatives dans les branches où elles auraient une audience insuffisante.

À quelle condition un accord est valide ? La loi du 4 mai 2004 marque une évolution fondamentale du droit, notamment en ce qui concerne la conclusion des accords collectifs d'entreprise. Ainsi, le principe de l'unicité de signature, permettant à un seul syndicat d'engager l'ensemble des salariés, a fait long feu. La loi consacre désormais le caractère «majoritaire». Au niveau national ou de branche pour qu'un accord soit valide, il faut qu'une majorité d'organisations ne fasse pas valoir son « droit d'opposition». Les partenaires sociaux envisagent de passer progressivement à un réel accord majoritaire.

Qui finance les syndicats ? Le patronat souhaite la transparence financière des organisations syndicales. Or ces dernières n'ont pas à publier leurs comptes et ce depuis la loi Waldeck-Rousseau de 1884. Les syndicats dont les cotisations représentent entre 15 à 57 % de leur budget entendent bien préserver l'anonymat de leurs adhérents. Elles souhaitent également ne pas trop dépendre des pouvoirs publics (que ce soit financièrement ou par le biais de la mise à disposition de locaux ou de personnels), ce qui constitue un gage d'indépendance.