

Représentativité

-

Le vade-mecum à destination des militants CFTC

➤ Les critères de représentativité

Fiche 1 - La présomption simple de représentativité à titre transitoire

Fiche 2 - Les nouveaux critères de représentativité

Fiche 3 - Les conditions de représentativité des organisations

➤ Elections d'entreprise - DS - RSS - vie syndicale

Fiche 4 - Les élections dans l'entreprise

Fiche 5 - Le délégué syndical (DS) et le délégué syndical central (DSC)

Fiche 6 - Le représentant de section syndicale (RSS)

Fiche 7 - Les incidences de la loi sur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise

➤ Négociation d'entreprise et validité des accords

Fiche 8 - Les nouvelles règles de validité des accords

Fiche 9 - La négociation d'entreprise en l'absence de délégué syndical

Introduction

➔ Le 18 juin 2007, le gouvernement a saisi les partenaires sociaux d'un document d'orientation les invitant à négocier sur :

- les critères de la représentativité,
- les règles de validité des accords la négociation dans les petites et moyennes entreprises.

Ce document sera complété ultérieurement par un document additionnel demandant aux partenaires sociaux d'élargir leurs négociations sur le financement des organisations syndicales et sur le temps de travail.

Courant 2008, des négociations ont eu lieu entre les organisations patronales et les organisations syndicales des salariés représentatives au niveau national, et le 10 avril 2008, une «Position commune» a été signée par le Medef, la CGPME, la CGT et la CFDT. Elle a servi de base au gouvernement lors de l'élaboration de la loi du 20 août 2008.

Vous trouverez dans les pages suivantes toutes les réponses sur les critères et la représentativité aux niveaux des branches et interprofessionnel.

➔ Pourquoi cette réforme?

Les signataires de la Position commune ont redéfini les éléments à prendre en compte pour déterminer si un syndicat de salariés est ou non représentatif.

La loi publiée le 21 août 2008, n'a cependant pas repris telles quelles toutes les dispositions contenues dans la Position commune.

La CFTC reste représentative au niveau national et au niveau des branches au moins jusqu'à la première détermination de l'audience au niveau national, soit dans environ 5 ans, en 2013.

Ainsi, la représentativité est désormais «ascendante» et non plus «descendante» c'est-à-dire que ce sont les résultats au niveau des entreprises qui détermineront la représentativité dans les branches et au niveau interprofessionnel.

La représentativité du syndicat n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue.

Par exemple: une OS reconnue représentative au niveau national, ne l'est pas pour autant automatiquement au niveau de l'entreprise.



Fiche n° 1

La présomption simple de représentativité à titre transitoire.

(MAJ 01/04/09)

Une nouvelle présomption simple de représentativité : Pourquoi ? Comment ? Pour qui ?

➔ Au niveau des branches et au niveau interprofessionnel

La mise en place d'une présomption simple de représentativité n'entraîne pas de changement. La CFTC demeure donc représentative à ces deux niveaux et continuera à négocier et à défendre les intérêts de tous les salariés.

➔ Au niveau des entreprises ou de l'établissement

Jusqu'aux élections suivant la promulgation de la Loi (août 2008), sera présumé représentatif tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi. Toutefois, cette présomption est désormais simple, c'est-à-dire que la représentativité est présumée acquise sous réserve de la preuve contraire.

➔ A quelles Organisations Syndicales s'applique la présomption simple ?

Aux 5 confédérations syndicales représentatives actuelles (CFTC, CGT, CGT-FO, CFDT et CFE-CGC).

➔ Existe-t-il des mesures spécifiques concernant les branches composées majoritairement de petites entreprises ?

La CFTC bénéficie d'une présomption simple de représentativité dans l'ensemble des branches. Cependant, la loi prévoit une négociation interprofessionnelle pour les branches composées majoritairement de petites entreprises dans lesquelles la représentation syndicale n'est pas obligatoire. Cette négociation doit aboutir à une loi organisant la mesure de l'audience dans ces branches ainsi que des moyens de favoriser le développement syndical au sein des entreprises de ces branches.

Cette loi devra être promulguée au plus tard le 30 juin 2009.

Fiche n°2

Les nouveaux critères de représentativité

(MAJ 01/04/09)

➔ Huit critères cumulatifs

Désormais, pour être considérée comme représentative, une organisation syndicale doit satisfaire un ensemble de critères cumulatifs :

- une audience électorale suffisante,
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation,
- la transparence financière (vérification des comptes),
- le respect des valeurs républicaines,
- l'indépendance vis à vis de l'employeur,
- l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience,
- des effectifs d'adhérents suffisants,
- des cotisations suffisantes.

La CFTC remplit tous ces critères.

Important : L'ancienneté dépend de la date du dépôt légal des statuts. Les syndicats affiliés à la CFTC sont présumés remplir cette condition d'ancienneté. Mais ils sont tenus de déposer leurs statuts.

Selon l'exposé des motifs de la Loi, l'ensemble des critères est apprécié de manière globale, c'est-à-dire que tous les critères doivent être remplis : ils sont cumulatifs. Cependant, l'audience électorale semble être prépondérante dans l'esprit des partenaires sociaux ainsi que du législateur. **C'est donc sur ce critère d'audience que les délégués syndicaux CFTC devront travailler dans l'entreprise.**

➔ Comment est mesurée l'audience électorale ?

Elle est évaluée à partir des résultats au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut des élections des délégués du personnel, quel que soit le nombre des votants.

➔ **A quelle périodicité cette représentativité est-elle appréciée ?**

Au niveau des entreprises : à chaque nouvelle élection.

Au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel : tous les 4 ans à compter de la première prise en compte de l'audience.

➔ **Au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel, dans quel délai doit s'effectuer cette "1^{ère} mesure de l'audience" ?**

Selon l'article 11 de la loi, celle-ci doit se réaliser au plus tard, dans les 5 ans de la publication de la loi (soit 2013).

Fiche n°3

Les conditions de représentativité des organisations syndicales (tous niveaux)

(MAJ 01/04/09)

➔ Au niveau des entreprises

- satisfaire aux critères de l'article L 2121-1 du Code du travail ;
- seuil : 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires aux CE ou de la DUP ou à défaut des DP, sans condition de quorum, c'est-à-dire quelque soit le nombre de votants.

➔ Au niveau des branches

- satisfaire aux critères prévus à l'article L 2121-1 du Code du travail ;
- seuil : mesuré tous les 4 ans, il sera de 8% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires aux CE et de la DUP ou à défaut des délégués du personnel additionnés au niveau de la branche, c'est-à-dire par consolidation des résultats obtenus dans les entreprises de la branche ;
- une implantation territoriale "équilibrée" au sein de la branche. Cela signifie que si l'activité est répartie sur l'ensemble du territoire, l'OS devra être implantée dans la majorité du territoire. La représentativité au niveau des branches exige ainsi une certaine homogénéité dans la représentativité. L'appréciation de cet «équilibre» pourrait être source de contentieux.

Important : un décret viendra préciser les modalités de prise en compte de ces résultats au niveau de la branche.

Au niveau national et interprofessionnel :

- satisfaire aux critères prévus à l'article L 2121-1 du Code du travail ;
- seuil : 8% des suffrages additionnés au niveau national et il sera calculé tous les 4 ans. De même, un décret viendra préciser les modalités de prise en compte de ces résultats au niveau national et interprofessionnel ;
- être représentatif "à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services".

A retenir : la CFTC demeure représentative dans les entreprises jusqu'aux premières élections organisée après promulgation de la Loi du 20 août 2008. La CFTC demeure également représentative au niveau des branches et interprofessionnel jusqu'à la première mesure de l'audience au niveau national.

Selon les dernières estimations de la DARES (chiffres de 2005), et en tenant compte du mode de calcul précisé par la loi, la CFTC dépasse pour l'instant le seuil requis de 8% pour être représentative au niveau national.

➔ Questions

Quelles élections sont prises en compte pour le décompte de la représentativité dans l'entreprise ?

Les élections prises en compte pour déterminer la représentativité des organisations syndicales au sein de l'entreprise sont les élections du 1^{er} tour du comité d'entreprise ou de la DUP.

En cas de carence, ce sont les résultats des élections des délégués du personnel qui sont pris en compte.

L'obligation d'obtenir 10% pour être représentatif se calcule-t-elle par rapport au collège où la liste CFTC est présentée ou par rapport à l'ensemble des suffrages des salariés ?

La loi précise que pour être représentatif, et donc pouvoir désigner un délégué syndical dans l'entreprise, une organisation syndicale doit recueillir au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la DUP, ou à défaut, des délégués du personnel.

Ceci implique que ce n'est pas la liste qui doit obtenir 10% au sein du collège dans laquelle elle est présentée mais bel et bien l'organisation syndicale.

***Important :** Il est nécessaire que la CFTC obtienne 10% de l'ensemble des suffrages exprimés au premier tour de l'élection pour être considérée comme représentative au sein de l'entreprise.*

Quelle est la règle qui s'applique aux organisations syndicales catégorielles, comme la CFE-CGC, en matière de représentativité ?

Pour être reconnues comme représentatives, les organisations catégorielles comme la CFE-CGC doivent remplir les mêmes conditions que les autres syndicats, c'est à dire 10% des suffrages exprimés.

Cependant, la loi prévoit deux conditions spécifiques pour ces organisations syndicales catégorielles :

- d'une part, les 10% sont calculés sur la base des résultats obtenus dans les collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats ;
- d'autre part, l'organisation syndicale doit être affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

Comment apprécie-t-on la condition de représentativité dans les branches des 4 secteurs ?

Diverses interprétations peuvent être données. Il faudrait :

- soit être représentatif dans la majorité des branches de chaque secteur ;
- soit être représentatif au niveau de quelques branches de chaque secteur (c'est la position de la doctrine et de certains membres du Conseil constitutionnel).

Quel est le périmètre de ces secteurs d'activités?

La loi ne le précise pas. Toutefois, on peut présumer que chaque secteur pourrait couvrir le champ d'une ou plusieurs de nos fédérations.

Fiche n°4

Les élections dans l'entreprise

(MAJ 01/04/09)

Le cadre général

➔ Que faire avant les élections d'entreprise ?

Il convient de se rapprocher le plus rapidement possible de son UD et/ou de sa Fédération afin de mettre en place une stratégie de campagne électorale dont le but sera d'assurer la représentativité de la CFTC et la désignation de l'intéressé en tant que délégué syndical, au sein de l'entreprise.

Au niveau de la Confédération, la plateforme représentativité / élections d'entreprise apporte un appui conseil aux délégués syndicaux et candidats CFTC afin de les informer et les accompagner au mieux au niveau juridique, de leur campagne électorale et des formations...

Contact : 01 44 52 49 96

elections@cftc.fr (mise en place courant mai 2009)

permjuridique@cftc.fr

➔ Que faire après les élections d'entreprise ?

Que le candidat ait obtenu ou pas les 10% nécessaires pour être désigné délégué syndical dans l'entreprise/l'établissement, il doit obligatoirement se rapprocher de son syndicat.

En effet, le mandat de délégué syndical tombe à chaque nouvelle élection et ce sera au syndicat de désigner ses mandants.

➔ Atteindre le seuil de 10% aux élections est-il une finalité suffisante ?

Ce seuil constitue une première victoire pour l'élu et la CFTC puisqu'elle permettra la désignation d'un délégué syndical CFTC au sein de l'établissement / entreprise.

Toutefois, ce résultat influera sur le « poids » du futur délégué syndical au moment de la signature d'accords collectif.

➔ Et si le seuil des 10% n'est pas atteint ?

Se reporter à la fiche 6, Le représentant de section syndicale.

Négocier le protocole d'accord préélectoral

➔ Pourquoi ? Qui négocie ?

Dans le cadre de la négociation du protocole d'accord préélectoral, il faut prendre en compte l'utilité ou non de négocier une durée des mandats plus courte ou plus longue en fonction du pourcentage qu'obtient la CFTC aux élections.

Si la CFTC a l'assurance d'obtenir les 10%, une durée de 4 ans pour les mandats semble adéquate.

Dans le cas contraire, il pourrait être utile de rabaisser cette durée à 2 ou 3 ans.

Attention : les dispositions concernant le calcul de la représentativité dans l'entreprise sont applicables dès les premières élections professionnelles suivant la parution de la loi, mais à condition que la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral soit postérieure au 21 août 2008.

➔ Qui ? Comment ? A l'initiative de qui ?

L'employeur doit obligatoirement informer et inviter par affichage à la négociation tous les syndicats respectant les 3 critères suivants :

- être légalement constitué depuis 2 ans ;
- respecter les valeurs républicaines et d'indépendance ;
- appartenir à un syndicat ou une OS couvrant l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'entreprise.

L'employeur doit également informer et inviter par courrier :

- les OS reconnues comme représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) ;
- les OS ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise (ou l'établissement) ;
- les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national.

En définitive, jusqu'à la première mesure d'audience au niveau national et des branches en 2013, la CFTC demeure représentative au niveau national, ce qui implique donc que les employeurs seront, jusqu'à cette date, dans l'obligation d'informer par courrier la CFTC de la tenue d'une prochaine élection.

➔ Quelles sont les règles applicables à la validité de la signature d'un protocole d'accord préélectoral ?

Désormais, la validité des protocoles d'accord préélectoraux sera subordonnée à deux conditions:

- leur signature par la majorité, en nombre, de syndicats ayant participé à sa négociation;
- leur signature par une majorité d'OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (lorsque cela n'est pas déterminable, il doit y avoir la majorité des OS représentatives dans l'entreprise au moment de la signature du protocole).

Reporter les élections

Le report des élections du personnel a pour conséquence de prolonger la durée des mandats des représentants du personnel à une date ultérieure fixée lors de cette décision.

➔ Pourquoi reporter la date des élections ?

La loi prévoit que les nouvelles règles concernant les modalités de désignation des délégués syndicaux (obligation d'obtenir 10% aux élections d'entreprise) ne s'appliquent qu'à partir de la prochaine élection dans l'entreprise.

En prolongeant la durée du mandat des représentants du personnel, on aboutit automatiquement à une prolongation des mandats des délégués syndicaux déjà en place.

Cette possibilité peut s'avérer utile notamment lorsqu'une négociation importante est en cours et qu'il faut mieux éviter de modifier les interlocuteurs avant d'avoir terminé la négociation.

Dans les cas où la CFTC est bien présente et où les résultats aux élections lui seraient favorables, il ne semble pas opportun d'accepter/de demander un report des élections.

➔ Comment reporter les élections ?

Le report des élections équivaut juridiquement à une prorogation des mandats. Seul un accord de prorogation unanime entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives peut le permettre.

Déterminer les effectifs : le cas des sous-traitants

➔ La loi entraine-t-elle une modification en ce qui concerne le calcul de l'effectif ?

La détermination de l'effectif de l'entreprise est fondamentale notamment en ce qui concerne les seuils de déclenchement des élections ou de certaines obligations légales.

La loi du 20 août 2008 est venue modifier la méthode de calcul existante pour les salariés sous-traitants. En effet, ne seront désormais comptabilisés dans les effectifs de l'entreprise que les salariés sous-traitants présents dans les locaux et travaillant pour l'entreprise depuis au moins un an (continu ou discontinu : dans ce dernier cas, le calcul de l'effectif de l'entreprise est fait au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents).

A contrario, les salariés sous-traitants travaillant depuis moins d'un an ne seront donc plus comptabilisés du tout dans les effectifs.

➔ Les salariés sous-traitants peuvent-ils voter aux élections ?

Oui, mais en plus des conditions requises pour voter aux élections professionnelles (âge, ...), ils doivent remplir une condition supplémentaire de présence dans l'entreprise utilisatrice de 12 mois continus. Toutefois, dans un tel cas, ils devront choisir l'entreprise dans laquelle ils comptent exercer leur droit de vote (entreprise d'origine ou utilisatrice).

➔ Les salariés sous-traitants peuvent-ils se présenter aux élections ?

Oui, mais en plus des conditions requises pour se présenter aux élections professionnelles, ils doivent remplir une condition supplémentaire de présence dans l'entreprise utilisatrice de 24 mois continus.

Toutefois, dans un tel cas, ils devront choisir l'entreprise dans laquelle ils comptent exercer leur droit de se présenter (entreprise d'origine ou utilisatrice).

Attention : Les salariés sous-traitants ne sont pas éligibles pour les élections du Comité d'entreprise.

Déposer des listes communes : une stratégie possible

➔ Dans quels cas faut-il privilégier une liste commune ?

Les listes communes sont envisageables lorsque la situation syndicale de la CFTC les rendent nécessaire (insuffisance de candidats, précédents résultats électoraux inférieur à 10 %, présence syndicale déséquilibrée dans un établissement par rapport au reste de l'entreprise, etc...).

De même, les listes communes peuvent être privilégiées pour favoriser l'atteinte d'un seuil qui octroie des droits spécifiques :

- 10% pour être représentatif (en cas de situation déséquilibrée dans un établissement par rapport au reste de l'entreprise, une liste commune peut prévoir que soit octroyé pour la CFTC dans cet établissement un certain pourcentage d'une autre OS pour atteindre les 10 %, une pratique similaire pour l'autre organisation syndicale de l'entente étant réalisée)
- 30% pour que les OS de la liste puissent grâce à leur seule signature rendre un accord applicable ;
- 50% pour pouvoir s'y opposer.

➔ Quelles sont les recommandations de la Confédération concernant l'établissement des listes communes ?

La conclusion d'une liste commune ne doit se faire qu'à condition que le partage des voix permette à la CFTC de retrouver au moins le nombre de voix dont elle avait été créditée lors de la dernière élection. L'équilibre à rechercher doit être apprécié au niveau global de l'entreprise, en considérant l'ensemble des secteurs géographiques et professionnels, des collègues.

En effet, lorsqu'un syndicat CFTC donne ses voix à un autre syndicat, et ce, quel que soit les contreparties, la CFTC ne bénéficie plus de ces voix pour l'agrégation des résultats qui aura lieu en 2013 déterminant la représentativité des OS au niveau national et de la branche.

➔ Quelles sont les modalités de répartition de ces listes communes ?

Il appartient aux colistiers de prévoir les modalités de répartition. En effet, une négociation préalable est nécessaire afin de déterminer la répartition des pourcentages de voix entre les OS de la liste.

De même, cette négociation pourra porter notamment sur le choix de l'OS pouvant par la suite désigner un délégué syndical et sur de possibles contreparties : élus au CE, ...

A noter : en cas d'absence d'accord, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les OS concernées.

➔ Quels sont les moyens mis à disposition de la CFTC pour obtenir des voix d'autres organisations syndicales ?

Ils peuvent être de 2 ordres.

Au niveau des élus

Une liste commune obtient un meilleur pourcentage, ce qui implique par conséquent plus de chance d'avoir un ou plusieurs élus titulaires au CE. A ce titre, la CFTC, lorsqu'elle prévoit un score inférieur à 10%, peut décider de faire une liste commune avec une ou plusieurs OS qui lui donneront un peu de leur voix. En échange, les têtes de liste appartiendront aux autres OS, ce qui leur permettra d'obtenir des élus.

Au niveau de la délégation syndicale

Lorsque la CFTC souhaite obtenir les voix d'un syndicat minoritaire, elle peut proposer, par exemple, qu'en échange de ses voix, un représentant de ce syndicat accompagne, au sein de la délégation CFTC, le DS lors des réunions de négociations

Dans tous les cas, les partenaires à cette négociation sont libres de prévoir toutes contributions et/ou rétributions à partir du moment où ils n'enfreignent ni la loi ni les règlements.



Fiche n°5

Le délégué syndical et le délégué syndical central

(MAJ 01/04/09)

Définition et désignation du délégué syndical

➔ Depuis la publication de la loi, un délégué syndical en place le reste-il ?

Oui, puisque si le salarié a déjà été désigné comme délégué syndical avant la publication de la loi, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent (donc impossibilité de contester une désignation en vertu du caractère irréfugable de la présomption de représentativité dont bénéficiait jusque là la CFTC). Toutefois, le mandat de délégué syndical tombera automatiquement lors des 1^{ères} élections professionnelles dans l'entreprise. Il n'y a donc aucun changement jusqu'aux premières élections dans l'entreprise.

➔ Dans quels cas la CFTC peut-elle désigner un délégué syndical ?

La CFTC dispose toujours de la possibilité de désigner un délégué syndical, et ce dans toutes les entreprises.

Jusqu'aux premières élections dans l'entreprise :

La CFTC continue de bénéficier d'une présomption simple de représentativité jusqu'à la première élection dans l'entreprise. En pratique, cela signifie que la CFTC peut toujours désigner des délégués syndicaux à partir du moment où elle a des adhérents dans l'entreprise.

Après les premières élections :

Il y a deux conditions :

- une condition d'effectif : l'entreprise ou l'établissement doit atteindre le seuil de 50 salariés au cours des 12 derniers mois.
- une condition électorale : être représentatif dans l'entreprise, ce qui implique d'avoir obtenu sur sa liste plus de 10 % dans l'entreprise ou l'établissement et d'avoir obtenu sur son nom plus de 10 %. S'il n'existe pas de candidat répondant à ces conditions, il faut songer à la possibilité de désigner un représentant de section syndicale. (cf. fiche 6)

Pour être éligible, le candidat doit remplir des conditions :

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

➔ **Qui négocie et signe les accords d'entreprise ?**

Les accords d'entreprise sont discutés entre l'employeur ou son représentant, les représentants de section syndicale et les délégués syndicaux. Mais seuls l'employeur et les délégués syndicaux disposent de la faculté de signer un accord. Les représentants de section syndicale ne peuvent en aucun cas signer (ou s'opposer à) un accord d'entreprise.

➔ **Qui est invité à négocier les accords ?**

Jusqu'aux premières élections professionnelles dans l'entreprise :

Les règles en vigueur ne sont pas modifiées. Les délégués syndicaux valablement désignés dans l'entreprise sont autorisés à négocier et à signer les accords. Donc, les délégués CFTC continuent de négocier les accords d'entreprise.

Après les premières élections du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel :

Seuls les délégués syndicaux valablement désignés - cf. ci-avant - seront invités par l'employeur à venir négocier les accords d'entreprise.

➔ **Quelle est la durée du mandat de délégué syndical ?**

Jusqu'à présent, la qualité de délégué syndical dépendait du syndicat. En effet, il était le seul habilité à désigner ou révoquer le titulaire du mandat. Désormais, la qualité de délégué syndical est entièrement dépendante du résultat des élections du Comité d'entreprise ou, à défaut, des Délégués du Personnel.

La durée du mandat de délégué syndical est donc équivalente à celle de membre du Comité d'Entreprise (4 ans).

A chaque élection, il faudra obtenir de nouveau 10% aux élections d'entreprise pour être (re)désigné comme délégué syndical.

➔ **Quels sont les délais pour contester une désignation d'un délégué syndical ?**

Le délai reste le même. A savoir 15 jours à compter de la notification de la désignation à l'employeur.

Perte du mandat syndical

➔ **Suite à un "échec" électoral**

Si le candidat ancien délégué syndical n'obtient pas les 10% demandés aux élections du Comité d'Entreprise, celui-ci perd automatiquement son mandat de délégué syndical dès les résultats de ces élections.

➔ **Suite à une révocation de la part de l'Organisation Syndicale**

L'OS ayant désigné le délégué syndical peut, à tout moment, décider de révoquer le délégué syndical dès lors que le syndicat respecte la procédure prescrite et n'agit pas dans une intention frauduleuse.

➔ Suite à la démission du délégué syndical de son mandat

Le délégué syndical a également la possibilité de démissionner de son mandat à tout moment. Jusqu'à présent, la démission ne prenait effet que lorsque les formalités de publicité désignant le remplaçant étaient effectuées ; désormais, même si le même principe continuera à s'appliquer dès lors qu'il existe un remplaçant répondant aux nouveaux critères, on peut présumer qu'en l'absence de candidat au remplacement, la démission prend tous ces effets dès la transmission de l'information au chef d'entreprise.

➔ Licenciement du délégué syndical

Même si le délégué syndical bénéficie toujours de la protection spéciale des représentants syndicaux, son licenciement peut être prononcé, après accord de l'inspection du travail, pour une cause réelle et sérieuse.

***Important :** lors d'une telle procédure, il est toujours possible de contester la décision de l'inspection du travail auprès du ministre du travail ou, en cas d'échec, devant le Tribunal administratif.*

➔ Baisse de l'effectif en dessous de 50 salariés

Dans ce cas spécifique, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et les OS représentatives.

A défaut d'accord, le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.

En effet, il est précisé qu'en cas de réduction durable et importante de l'effectif en deçà des seuils requis, les mandats de représentants du personnel et de délégués syndicaux peuvent tomber.

L'administration considère comme importante une baisse de l'ordre de 10% de l'effectif et comme durable une baisse constatée au-moins 24 mois (circ 25-10-1983).

***Attention :** Ceci est une liste non exhaustive qui reprend les principaux cas de fin du mandat; d'autres cas spécifiques existent.*

Délégué syndical central

➔ La représentativité au niveau du groupe dans une entreprise ayant plusieurs établissements. Comment ? Quand ?

On applique la même logique que pour les branches ou le niveau national.

En effet, pour être représentatif au niveau du groupe, il faut additionner les résultats du premier tour des élections du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel de l'ensemble des établissements du groupe et obtenir 10% des suffrages totaux.

La représentation d'un syndicat au niveau de tout ou partie du groupe doit s'apprécier en additionnant l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou les établissements qui en font partie. La représentativité au niveau d'une entreprise ayant plusieurs établissements est déterminée après que tous les établissements du périmètre aient effectué leurs élections d'entreprise. Par conséquent, les délégués syndicaux centraux déjà désignés conservent leur mandat jusqu'à ce que tous les établissements du périmètre aient procédé à leurs élections d'entreprise.

➔ **Qui peut être désigné délégué syndical central ?**

Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus composées de plusieurs établissements, seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (CE, DUP ou, à défaut, DP) peuvent maintenant désigner un délégué syndical central (art. L. 2143-5 du Code du travail).

Les 10 % de suffrages minimaux s'apprécient en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans l'entreprise.

Contrairement aux délégués syndicaux, il n'est pas exigé que le salarié choisi soit candidat ou ait recueilli un suffrage minimal aux dernières élections, ce qui laisse un choix plus large.

En revanche, dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, les syndicats reconnus comme représentatifs sont dans l'obligation de désigner un délégué syndical d'établissement pour exercer également les fonctions de DS Central d'entreprise (art. L. 2143-5 al. 3 du Code du travail).

Fiche n°6

Le représentant de section syndicale (RSS)

(MAJ 01/04/09)

Définition et désignation du RSS

➔ Quelles sont les conditions requises pour être désigné comme représentant de section syndicale ?

Les conditions de désignation des représentants de section syndicale sont les mêmes que pour les délégués syndicaux.

Le représentant de section syndicale doit cumulativement:

- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l'entreprise depuis 1 an (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'établissement) ;
- n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Un représentant de section syndicale doit-il avoir été préalablement candidat aux élections professionnelles ?

➔ **Non.** Si cette condition est obligatoire pour devenir délégué syndical, ce n'est pas le cas pour devenir représentant de section syndicale.

Peut-on désigner un représentant de section syndicale dans une entreprise de moins de 50 salariés ?

➔ **Oui.** Mais ce représentant de section syndicale doit obligatoirement être désigné parmi les délégués du personnel en fonction et ce mandat prendra fin automatiquement lors de la prochaine élection.

A noter : Ce cumul de mandats n'ouvre droit à aucun crédit d'heures spécifique, le crédit d'heures de délégué du personnel pouvant être également utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de section syndicale. Un accord peut toutefois prévoir un crédit d'heures supplémentaires en cas de cumul.

➔ Une organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise / l'établissement peut-elle désigner un représentant de section syndicale ?

Non, la loi prévoit que seules les organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner un représentant de section syndicale pour représenter le syndicat dans l'entreprise.

Fiche n°6 : Le représentant de section syndicale (RSS) (2/2)

➔ **Quand le mandat de représentant de section syndicale prend-il fin ?**

Le mandat de représentant de section syndicale prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation.

➔ **Peut-on être redésigné représentant de section syndicale juste après avoir perdu cette qualité lors des élections d'entreprise ?**

Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant de section syndicale ne peut être désigné à nouveau comme représentant de section syndicale jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Toutefois, il est possible de désigner une autre personne en tant que représentant de section syndicale à condition que ce dernier respecte les qualités nécessaires pour exercer ce mandat.

Attributions du représentant de section syndicale

➔ **Quelles sont les attributions du représentant de section syndicale ?**

Le représentant de section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

A ce titre, le représentant de section syndicale :

- représente son syndicat auprès du chef d'entreprise ;
- anime la section syndicale ;
- assiste les délégués du personnel s'ils le demandent ;
- assiste les salariés, à leur demande, lors de procédure de licenciement ;
- etc.

➔ **Le représentant de section syndicale dispose-t-il d'heures de délégation ?**

Le Code du travail prévoit un minimum de 4 heures de délégation pour le titulaire d'un mandat de représentant de section syndicale afin de lui permettre d'exercer ses fonctions. Bien entendu, un accord de droit syndical peut prévoir un crédit d'heures plus conséquent.

Protection du représentant de section syndicale

➔ **Les représentants de section syndicale bénéficient-ils d'une protection spéciale contre le licenciement et les discriminations syndicales ?**

Le représentant de section syndicale bénéficie pendant toute la durée de son mandat de la même protection que celle dont bénéficie le délégué syndical.

De même, à la fin de son mandat, la protection continue à produire des effets pendant 12 mois.

A l'issue de cette période, s'il n'occupe pas d'autres fonctions ouvrant le droit à protection, l'ancien représentant de section syndicale ne bénéficie plus d'aucune protection.

Fiche n°7

Les incidences de la loi sur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise

(MAJ 01/04/09)

➔ **Cette loi a-t-elle des conséquences immédiates sur les mandats des représentants syndicaux au comité d'entreprise (CE) déjà désignés ?**

Non. Les représentants syndicaux au CE conservent leur mandat jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Après les élections, ils devront remplir certaines conditions pour être redésignés comme représentant syndical au CE.

➔ **Quelles sont les conditions nécessaires pour désigner un représentant syndical au Comité d'Entreprise ?**

Contrairement à l'obtention de la qualité de délégué syndical qui nécessite un seuil d'audience, la seule condition pour avoir un représentant syndical au CE est d'avoir plusieurs élus.

Ce représentant syndical devra être désigné parmi les salariés de l'entreprise et respecter les conditions d'éligibilité au CE.

En conséquence, même si la CFTC perd sa qualité d'OS représentative dans l'entreprise, elle pourra désigner un représentant syndical au CE à partir du moment où elle possède au moins deux élus dans ce CE.

➔ **Quelle est la durée des mandats de représentants syndicaux dans un comité ou une commission ?**

Tout comme le mandat de délégué syndical, le mandat de représentant syndical a pour terme la fin du cycle électoral.

En effet, le mandat tombe automatiquement lors des nouvelles élections et l'ancien représentant syndical, s'il souhaite continuer à exercer cette fonction, devra remplir à nouveau les conditions nécessaires pour être redésigné dans la fonction.

➔ **Y a-t-il des modifications concernant la désignation des représentants syndicaux au CHSCT ?**

Si la loi ne semble pas modifier les conditions de désignation des représentants syndicaux au CHSCT, les premières décisions des tribunaux précisent certains points. En effet, au regard de ces quelques décisions de première instance, il semble que seules les organisations syndicales recon-

Fiche n°7 : Les incidences de la loi sur l'organisation du dialogue social dans l'entreprise (2/2)

nues comme représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement s'il s'agit d'un CHSCT d'établissement) aient la possibilité de désigner un représentant syndicales au CHSCT.

En conséquence, il faut distinguer 2 cas :

- jusqu'aux premières élections dans l'entreprise, la CFTC peut toujours désigner des représentants syndicaux au CHSCT, en vertu de sa présomption de représentativité ;
- après les premières élections dans l'entreprise, la CFTC ne pourra désigner un représentant au CHSCT que si elle est reconnue représentative dans l'entreprise en obtenant 10% aux élections du CE.

➔ **Qu'en est-il des locaux dévolus aux sections syndicales ?**

Il existe différents seuils d'effectif qui entraînent différentes obligations:

- entreprise de + de 200 salariés : obligation de mettre à disposition des sections syndicales un local commun équipé ;
- entreprise de + de 1000 salariés : en plus du local commun affecté, l'employeur doit mettre à disposition de chaque organisation syndicale représentative un local individuel équipé au cas où celles-ci ont mis en place une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement.

➔ **Quelle reconnaissance de l'engagement syndical ?**

Une nouvelle obligation de négociation

La loi prévoit qu'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».

Toutefois, il n'est pas précisé à quel niveau doit se dérouler cette négociation. On peut présumer qu'elle puisse avoir lieu simultanément au niveau de l'entreprise et de la branche.

De même, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une négociation doit s'ouvrir sur "le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales" et "l'exercice de leur fonction".

Une nouvelle obligation d'information

Une nouvelle obligation pèse sur l'employeur au moment des négociations annuelles obligatoires. En effet, il doit désormais informer les partenaires sociaux sur les mises à disposition de salariés auprès des OS ou des associations d'employeurs.

Dans les entreprises non soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des OS ou des associations d'employeurs.

Fiche n°8

Les nouvelles règles de validité des accords

(MAJ 01/04/09)

Au niveau des entreprises

➔ Quelles sont les modifications en ce qui concerne la validité des accords ?

Depuis le 1^{er} janvier 2009, les règles de validité ont changé. Pour être valable, chaque accord devra remplir une double condition :

- être signé par une ou plusieurs OS représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- absence d'opposition d'une ou plusieurs OS représentant la majorité des suffrages exprimés.

Cas spécifique des négociations catégorielles.

Les mêmes règles s'appliquent aux négociations portant sur une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral (ouvriers/employés ou cadres par exemple).

En effet, si les mêmes pourcentages s'appliquent, il faut dans ces négociations spécifiques s'intéresser aux résultats des OS représentatives dans le collège concerné.

Ainsi, il faudra donc 2 conditions :

- être signé par une ou plusieurs OS représentant au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège lors du premier tour des dernières élections du Comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs OS représentant la majorité des suffrages exprimés dans ce collège.

Rappel : le délai d'opposition à un accord d'entreprise est réduit à 8 jours après la notification à la dernière OS présente à la négociation.

➔ Questions

Quelles sont les règles de validité en ce qui concerne les accords de groupe ?

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à 2 conditions :

- être signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30% des suffrages exprimés ;
- à l'absence d'opposition d'OS ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés.

Quelles sont les règles de validité en ce qui concerne les protocoles d'accord préélectoraux ?

Désormais, la validité des protocoles d'accord préélectoraux est subordonnée à deux conditions :

- leur signature par la majorité, en nombre, de syndicats ayant participé à sa négociation ;
- leur signature par une majorité d'OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (lorsque cela n'est pas déterminable, il doit y avoir la majorité des OS représentatives dans l'entreprise au moment de la signature du protocole).

En savoir plus : cf. fiche 4, Les élections dans l'entreprise.

Au niveau des branches et de l'interprofessionnel

➔ **Quand les conditions de validité des accords vont-elles changer ?**

Elles seront applicables à compter de la première mesure d'audience des organisations syndicales représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, soit dans cinq ans, en 2013.

A titre transitoire, jusqu'à cette détermination, la validité d'un accord ou convention de branche ou interprofessionnel sera subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des OS représentatives dans le champ d'application de l'accord. C'est donc une majorité en nombre)

➔ **Quelles sont les nouvelles conditions de validité d'un accord ?**

La validité d'un tel accord est soumise à une double condition :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections, sans condition de quorum, conformément aux mesures d'audience de la représentativité au niveau considéré ;
- à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité (50%) des suffrages exprimés.

Important : ce droit d'opposition doit être exercé dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord.

➔ **Les règles de dénonciation sont-elles les mêmes aujourd'hui ?**

Oui. Toutefois, lorsque l'application des règles d'appréciation de la représentativité conduit à modifier la représentativité des OS des salariés signataires de l'accord, la dénonciation de l'accord emportera effet dès lors qu'elle émanera de l'ensemble des OS signataires qui sont représentatives dans le champ de cet accord à la date de dénonciation.

Fiche n°9

La négociation d'entreprise en l'absence de DS

(MAJ 01/04/09)

➔ A partir de quelle date, les nouvelles règles régissant les accords d'entreprise sont-elles applicables ?

Ces nouvelles règles ne seront applicables qu'à partir du 1^{er} janvier 2010.

Jusqu'à cette date, ce sont les anciennes dispositions qui s'appliquent ; seules les entreprises des branches ayant prévues expressément, dans un accord, la possibilité de conclure des accords avec les représentants des salariés ou des salariés mandatés pourront utiliser ce mode de négociation dérogatoire.

➔ L'application de ces dispositions nécessite-t-elle un accord préalable de branche ?

A partir du 1^{er} janvier 2010, la négociation avec les représentants du personnel et les salariés mandatés peut se faire sans qu'un accord de branche étendu le prévoit expressément. En effet, à partir de cette date, il sera possible d'utiliser ce dispositif dans toutes les entreprises répondant aux critères d'application.

➔ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants du personnel peuvent-ils négocier des accords collectifs d'entreprise ?

Oui. Les membres du Comité d'Entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel sont en capacité de conclure des accords collectifs à condition de remplir plusieurs conditions restrictives :

- être une entreprise de moins de 200 salariés ;
- être dépourvu de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement ;
- l'absence de délégué du Personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Attention : Au 1^{er} janvier 2010, la négociation avec les représentants du personnel pourra se faire sans qu'un accord de branche étendu le prévoit expressément.

➔ **Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec les représentants du personnel ?**

Pour être valable, ces accords doivent remplir 2 conditions:

- être signés par des membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- être soumis à l'approbation (ou à l'absence d'opposition dans les 4 mois de sa transmission) d'une commission paritaire de branche.

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

➔ **Quelle est la composition de cette commission paritaire de branche ?**

A défaut d'accord de branche prévoyant sa composition, la Commission paritaire de branche est composée de :

- un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- un nombre égal de représentants d'organisations professionnelles d'employeur.

Bénéficiaire d'une présomption simple de représentativité et ce jusqu'à la première mesure de l'audience au niveau national, la CFTC est membre de droit de cette commission.

Règles communes aux accords conclus avec les représentants du personnel et les salariés mandatés

➔ **A quelles entreprises/branches s'appliquent ces nouvelles règles ?**

Ces nouvelles règles ne pourront s'appliquer qu'aux entreprises des branches n'ayant pas conclu d'accord permettant le recours au mandatement. En effet, la loi prévoit que les conventions de branche prévoyant les conditions d'un recours à la négociation dérogatoire continuent de s'appliquer dans toutes les entreprises couvrant le champ de l'accord, quel que soit leur effectif.

En définitive, ces nouvelles règles ne seront applicables qu'aux entreprises dépourvues d'accord de branche sur ce sujet.

➔ **Quels sont les thèmes qu'ils peuvent aborder en négociation ?**

Il existe une limite quant aux sujets pouvant être abordés dans cette situation. En effet, seuls les thèmes où la loi renvoie la mise en application à un accord collectif pourront être abordés par les représentants du personnel (à l'exception des négociations concernant les accords de méthode).

En pratique, si la loi est d'application directe, les représentants du personnel et les salariés mandatés ne seront pas autorisés à négocier. Au contraire, si la loi renvoie à la négociation en entreprise, ils pourront s'emparer du sujet.

➔ **Qui est informé de l'ouverture de telles négociations ?**

L'employeur, qui décide d'engager la négociation, doit informer les OS représentatives au niveau de la branche de sa volonté.

L'employeur est donc dans l'obligation d'avertir la CFTC de sa volonté d'utiliser ce mécanisme.



➔ **Les représentants du personnel ou les salariés mandatés amenés à négocier des accords d'entreprise bénéficient-ils d'un contingent d'heures de délégation supplémentaires ?**

Le temps passé en négociation n'est pas imputable sur les heures de délégation attribuées en raison de leur mandat de représentant du personnel.

La loi précise que chaque élu, amené à participer à de telles négociations, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée maximale, sauf cas exceptionnel, qui ne peut dépasser 10 heures par mois.

A la lecture de cet article, on peut supposer que les élus concernés bénéficient d'heures de délégation (dans la limite de 10 heures et du nombre de réunion de négociation) même en l'absence d'accord (au niveau de l'entreprise ou de la branche) sur le sujet.

Toutefois, il serait plus judicieux de négocier un accord de droit syndical dans la branche ou, à défaut, directement dans l'entreprise avant toute négociation.



Index des mots clés

Mots clés

Fiches

ACCORD D'ENTREPRISE (NEGOCIATION D'UN)	5
ANCIENNETE (CRITERE DE)	2
ATTRIBUTIONS DU RSS	6
AUDIENCE (CRITERE DE)	2
CONDITIONS DE REPRESENTATIVITE	3
CRITERES DE REPRESENTATIVITE	2
DELEGUE SYNDICAL (DESIGNATION DU)	5
DELEGUE SYNDICAL (DS)	5
DELEGUE SYNDICAL (DUREE DU MANDAT DE)	5
DELEGUE SYNDICAL (PERTE DU MANDAT DE)	5
DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DESIGNATION DU)	5
DELEGUE SYNDICAL CENTRAL (DSC)	5
DESIGNATION DU DS	5
DESIGNATION DU DSC	5
DESIGNATION DU RSS	6
DUREE DU MANDAT DU DS	5
EFFECTIFS (CALCUL DES)	4
ELECTIONS PROFESSIONNELLES (REPORT DES)	4
ELECTIONS PROFESSIONNELLES / ELECTIONS D'ENTREPRISE	4
LISTE COMMUNE	4
LOCAL SYNDICAL	7
NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE	5
NEGOCIATION D'ENTREPRISE EN L'ABSENCE DE DS	9
NEGOCIATION AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	9
NEGOCIATION AVEC LES SALARIES MANDATES	9
NOUVELLE OBLIGATION D'INFORMATION	7
NOUVELLE OBLIGATION DE NEGOCIATION	7
PERTE DU MANDAT DU DS	5
PROTECTION DU RSS	6
PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORAL	4
REPORT DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES	4
REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE (DESIGNATION DU)	6
REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE (ATTRIBUTIONS DU)	6
REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE (PROTECTION DU)	6
REPRESENTANT DE SECTION SYNDICALE (RSS)	6
REPRESENTANTS DU PERSONNEL (NEGOCIATION AVEC LES)	9
REPRESENTANT SYNDICAL AU CE (RSCE)	7
REPRESENTANT SYNDICALE AU CHSCT (RSCHSCT)	7
REPRESENTATIVITE (CONDITIONS DE)	3
REPRESENTATIVITE (CRITERES DE)	2
SALARIES MANDATES	9
TPE/PME (REPRESENTATIVITE DANS LES)	1
TRANSPARENCE FINANCIERE	2
VALIDITE DES ACCORDS	8

Contactez la plate-forme représentativité

01 44 52 49 96

permjuridique@cftc.fr



Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

13, rue des Écluses St-Martin

75483 Paris cedex 10

01 44 52 49 00

www.cftc.fr

communication@cftc.fr

