

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article645>

Loi du 20 aout 2008 sur la représentativité syndicale

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : jeudi 20 novembre 2008

Mis à jour le : samedi 18 juillet 2009

UGTG.org

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la représentativité et les dates d'entrée en vigueur des nouvelles règles. Cette circulaire, constituée de fiches techniques, sera complétée par des documents techniques.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, a posé les règles suivantes.

Représentativité dans l'entreprise ou l'établissement

La représentativité syndicale se mesure en priorité sur la base des résultats des élections au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, s'il existe, ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des DP. Il faut distinguer plusieurs situations :

[-] Dans une entreprise avec un seul CE, mais composée de plusieurs établissements distincts où se déroulent des élections DP, ce sont les élections au CE qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

[-] Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts où se déroulent des élections au comité d'établissement, la représentativité s'apprécie :

- Au niveau des établissements sur la base des résultats des élections des comités d'établissements ;
- Au niveau de l'entreprise (par exemple pour la désignation d'un DS central) par addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Lorsque les élections des différents établissements sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement.

[-] Au niveau du groupe, la représentativité s'effectue sur un cycle électoral complet (de deux à quatre ans). Le point de départ de ce cycle est constitué par les résultats des élections de la première entreprise pour laquelle la 1^{re} réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi, le 21 août 2008.

Désignation des Délégués Syndicaux et des Représentants de la Section Syndicale

[-] Le DS peut être choisi parmi tout candidat aux élections professionnelles ayant recueilli, en tant que titulaire ou en tant que suppléant, au moins 10 % des voix au 1^{er} tour des dernières élections du CE, des DP ou encore de la DUP.

[-] Le DS central doit être désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections, en additionnant l'ensemble des suffrages des établissements de cette entreprise. Il n'y a donc pas d'obligation de choisir le DS central parmi les candidats aux dernières élections. Toutefois, dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, le DS central étant choisi parmi les DS d'établissement, aura

nécessairement été candidat aux élections.

[-] Le représentant syndical au CE doit être désigné par un syndicat ayant des élus au CE.

[-] Les règles de désignation (et de contestation de la désignation) du représentant de la section syndicale (RSS) par un syndicat non encore représentatif sont identiques à celles applicables aux DS. Ainsi, la désignation d'un RSS est portée à la connaissance de l'employeur par LRAR ou lettre remise contre récépissé.

Protocole d'accord préélectoral

Les règles de négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) sont adaptées aux nouvelles règles de représentativité, afin de renforcer la légitimité de l'accord trouvé.

En dehors des cas où les règles existantes sont maintenues, la validité du protocole est désormais subordonnée à sa signature par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation (les syndicats intéressés), dont les syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des syndicats représentatifs dans l'entreprise. Cette double condition de majorité s'applique pour :

- [-] La répartition du personnel et des sièges entre les collèges DP et CE ;
- [-] La détermination des établissements distincts DP et CE et la perte de cette qualité ;
- [-] Les conditions de mise en place des délégués de site ;
- [-] Le nombre de membres du CE.

En revanche, les règles existantes sont maintenues dans certains cas :

[-] L'accord unanime des OS représentatives reste exigé pour :

- La suppression du CE ou du mandat de DS ;
- Le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- L'organisation des élections en dehors du temps de travail ;
- La prorogation des mandats.

[-] Le principe d'un accord avec les OS intéressées est maintenu pour certaines dispositions ne nécessitant pas de nouvelles règles de validité, telles que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales, la parité hommes-femmes, etc.

[-] Les règles de validité des accords collectifs de droit commun s'appliquent pour :

- La possibilité de fixer une durée de mandat entre deux et quatre ans ;
- La mise en place du vote électronique ;
- La répartition des compétences CCE/CE en matière d'oeuvres sociales.

Salariés mis à disposition

Dès lors qu'ils répondent aux conditions pour participer au scrutin, les salariés mis à disposition doivent choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice.

Les modalités d'expression de ce choix sont les suivantes :

Avant le début des négociations du PAP, l'entreprise utilisatrice demande par écrit aux entreprises prestataires mettant à sa disposition des salariés travaillant dans ses locaux de lui fournir, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du PAP, un document :

- Contenant la liste des salariés mis à disposition qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté (plus d'un an pour l'électorat et plus de deux ans pour l'éligibilité aux élections de DP) pour participer au scrutin ;
- Portant la mention que le salarié a fait ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice.

Sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale. Si un salarié mis à disposition est élu comme DP dans l'entreprise utilisatrice, cette dernière informe l'entreprise prestataire de cette élection. Mais, les salariés mis à disposition ne peuvent être élus ni au CE, ni à la DUP de l'entreprise utilisatrice.

| Sources : Liaisons Sociales Quotidien, 18/11/2008 & Circulaire de la Direction Générale du Travail