

**2008**

**Collectif  
D.L.A.J. 44**



# ***LA DEMOCRATIE SOCIALE***

*Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective*

<b>SOMMAIRE</b>	<b>Pages</b>
• <b>Introduction</b>	4
• <b>Élections du CE et des délégués du personnel</b>	5
L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral	5
La majorité d'adoption du protocole d'accord préélectoral	5
Suffrages exprimés = suffrages <~ valablement > exprimés	6
Les listes de candidats pour le premier tour des élections	6
La nécessité de calculer les résultats du premier tour de scrutin	6
La date d'application de ces mesures	7
La question des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure	7
• <b>Représentativité syndicale dans l'entreprise</b>	10
Les nouveaux critères de représentativité des organisations syndicales	10
L'appréciation de ces nouveaux critères	12
La mesure de l'audience par les élections du comité d'entreprise	13
L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires	14
• <b>Le représentant de la section syndicale</b>	16
L'élargissement du droit de créer une section syndicale	16
Une nouvelle institution le représentant de la section syndicale	16
La désignation d'un RSS dans une entreprise de moins de 50 salariés	21
• <b>Délégué syndical</b>	23
La désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus	23
La désignation du délégué syndical	23
La désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés	25
La fin du mandat du délégué syndical en cas de disparition des conditions de désignation	25
La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions	26
• <b>Le représentant syndical au CE</b>	28
• <b>Négociations d'entreprise</b>	29
Entreprises dotées de délégués syndicaux	29
Les interlocuteurs syndicaux	29
Les nouvelles conditions de validité des accords	29
La dénonciation et la mise en cause des accords	31
La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions	31
Tableau récapitulatif	32
Entreprises dépourvues de délégués syndicaux	33
Négociation avec les élus (entreprises de moins de 200 salariés)	33
La négociation avec des salariés mandatés (entreprises n'ayant aucun représentant élu)	35
La négociation avec le représentant de la section syndicale (entreprises de plus de 200 salariés avec des représentants élus)	37
Tableaux récapitulatifs	38
• <b>Représentativité et accord de groupe</b>	40
La représentativité syndicale	40
La négociation	40
Les conditions de validité	41
La dénonciation et la mise en cause	41

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

Les élections prises en compte	41
La date d'entrée en vigueur	42
• <b>Représentativité syndicale et négociation de branche</b>	43
Représentativité syndicale	43
Les critères de représentativité de l'article L. 2121-1	43
L'implantation territoriale équilibrée	43
Le calcul de l'audience syndicale	43
Le cas des branches constituées majoritairement de petites entreprises	44
L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires	44
Négociation de branche	46
La négociation des accords de branche	46
Les nouvelles conditions de validité	46
La mesure de l'audience	47
Les accords catégoriels	47
Le cas particulier des journalistes	47
La dénonciation et la mise en cause des accords de branche	47
La date d'entrée en vigueur	48
Tableaux récapitulatifs	49
• <b>Représentativité au niveau interprofessionnel</b>	50
Les critères de représentativité de l'article L. 2121-1	50
La représentativité dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services	50
Le calcul de l'audience syndicale au niveau national interprofessionnel	50
L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires	51
• <b>Accords interprofessionnels</b>	52
La négociation	52
Les nouvelles conditions de validité	52
La mesure de l'audience	52
Le cas particulier des accords catégoriels	53
La dénonciation et la mise en cause	53
La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions	54
Tableaux récapitulatifs	54
• <b>La vie syndicale</b>	55
Carrière et expérience syndicale	55
Mise à disposition des salariés auprès des syndicats	56
Comptes des organisations syndicales et professionnelles	57
• <b>Annexe</b>	58
Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	58

## **INTRODUCTION**

La négociation sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme qui s'est engagée au printemps dernier, s'est achevée le 9 avril 2008 par la rédaction d'une Position commune, approuvée par la CGT et la CFDT et, du côté patronal, par la CGPME et le MEDEF.

Cette Position particulièrement innovante, puisqu'elle remet en cause la présomption irréfragable de représentativité dont bénéficiaient cinq grandes organisations syndicales, a créé l'effet d'une bombe dans le paysage syndical et va nécessairement en modifier les contours.

La loi du 20 août 2008, dans son volet « démocratie sociale » ici commenté, repose sur les bases de la négociation du 9 avril; elle constitue désormais une des réformes les plus importantes, connues ces dernières années.

Elle consiste ni plus ni moins à modifier fondamentalement les règles de représentativité des syndicats de salariés au sein de l'entreprise, du groupe, de la branche sans oublier le niveau interprofessionnel.

Elle fait dépendre l'appréciation de la représentativité syndicale à chacun des différents niveaux (entreprise, branche etc.), des résultats au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles dans l'entreprise.

La présomption irréfragable de représentativité syndicale des « 5 grands » disparaissant, la loi assouplit les conditions d'accès aux élections professionnelles~ ce qui peut faciliter l'implantation dans les entreprises d'organisations dont la représentativité n'était pas établie.

Enfin, sans être grand devin, il apparaît qu'en « touchant » à l'organisation de la représentation syndicale dans l'entreprise, cela entraînera inéluctablement dans bon nombre d'entreprises une modification dans les processus de négociation collective et ce, d'autant que les règles de validité des accords ont été également bouleversées.

Ces mécanismes complexes sont analysés dans le présent bulletin: par soucis de clarté nous avons choisi de commencer par ce qui change dans le processus électoral de l'entreprise puisque tout en dépend : représentativité des organisations syndicales dans l'entreprise, désignation d'un délégué syndical, organisation de la négociation de branche ou interentreprises.

L'accent est mis sur les dates d'application de ces mesures, sur les dispositions transitoires mais aussi sur le fait que le dispositif relatif aux élections professionnelles étant d'application immédiate, les préparatifs de vos élections professionnelles prochaines (demain peut-être?) devront s'opérer selon les nouvelles règles !

Enfin le bulletin s'achève sur la vie syndicale et les nouveaux droits des organisations syndicales professionnelles (mise à disposition de salariés) et leurs obligations (comptabilité).

## ***Élections du CE et des délégués du personnel***

La loi du 20 août 2008 redéfinit les conditions de participation des organisations syndicales au premier tour des élections professionnelles. Si les syndicats continuent à bénéficier d'un monopole de présentation des candidatures au premier tour des élections, ce premier tour n'est plus réservé aux syndicats représentatifs. Désormais, toute organisation syndicale légalement constituée depuis 2 ans, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, a le droit de participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral et de présenter une liste de candidats au premier tour des élections des représentants du personnel. Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 22 août 2008.

### **L'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral**

Afin de permettre à toute organisation syndicale de participer aux élections des représentants du personnel et de s'implanter dans l'entreprise, l'article 3 de la loi redéfinit les modalités d'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de candidats.

Tant pour l'élection du CE que pour celle des délégués du personnel, l'employeur doit :

- § procéder à un affichage pour informer de l'organisation d'élections les syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- § adresser un courrier aux syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, à ceux qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi qu'aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 23 14-3 et L. 2324 -4*

**Remarque :** l'employeur ignore, *a priori*, l'existence et le

nombre des syndicats se présentant aux élections. Voilà pourquoi il n'est tenu qu'à une obligation d'information par voie d'affichage pour l'ouverture des négociations du protocole préélectoral. Une obligation plus contraignante pèse sur lui pour l'information de trois autres catégories de syndicats : ceux qui sont reconnus comme représentatifs dans l'entreprise, ceux qui y ont constitué une section syndicale et ceux qui sont affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel. **Tous doivent être invités par courrier à négocier l'accord préélectoral, et non simplement informés de l'ouverture des négociations.**

### **La majorité d'adoption du protocole d'accord préélectoral**

La loi du 20 août 2008 modifie les règles de validité et d'adoption du protocole d'accord préélectoral.

Désormais, 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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1*

Un certain nombre d'articles du code du travail sont modifiés pour tenir compte de ces nouvelles règles.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

u <i>C. trav. nouv., art. L. 2312-5, al. 2</i>	accord définissant les conditions d'élection des délégués de site
u <i>C. trav. nouv., art. L. 2314-31, al. 1<sup>er</sup> et L. 2322-5, al. 1<sup>er</sup></i>	accord portant sur le découpage de l'entreprise en établissements distincts
u <i>C. trav. nouv., art. L. 2314-31, al. 1<sup>er</sup> et L. 2322-5, al. 2</i>	accord conclu pour maintenir les délégués du personnel ou le comité d'établissement en cas de perte de la qualité d'établissement distinct
u <i>C. trav. nouv., art. L. 2324-1, al. 3</i>	accord prévoyant une augmentation du nombre d'élus au comité d'entreprise
u <i>C. trav. nouv., articles L. 2314-11 et L. 2324-13</i>	accord sur la répartition du personnel et des sièges à pourvoir entre les collèges électoraux pour les délégués du personnel et le CE
u <i>C. trav. nouv., art. L. 2321-1</i>	accord sur le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories

On soulignera que les articles L. 2314-10 et L. 2324-12 du nouveau code du travail ne sont pas modifiés. Il en résulte, tant pour l'élection des délégués du personnel que pour celle du CE, que la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux nécessite toujours un accord unanime, c'est-à-dire un accord signé par « toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise ».

#### **Suffrages exprimés = suffrages « valablement exprimés »**

Le mot « valablement » disparaît des articles L. 2314-10 et L. 2324-12 du nouveau code du travail qui prévoient, en des termes identiques, que « les ratures ne sont pas prises en comptes si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages (valablement) exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure » le candidat dont le nom a été raturé.

En pratique, cela ne change rien aux règles de décompte des voix. A partir du moment où un scrutin est comptabilisé comme « exprimé », il est forcément « valablement exprimés ». Pour calculer le nombre de suffrages exprimés, il conviendra toujours d'exclure les blancs, les nuls et les abstentions.

#### **Les listes de candidats pour le premier tour des élections**

Le premier tour des élections des représentants du

personnel reste réservé aux syndicats. Il s'agit des syndicats que l'employeur a l'obligation de convier à la négociation du protocole préélectoral :

- § syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- § syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, et syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2314-24 et L. 2324-22*

#### **La nécessité de calculer les résultats du premier tour de scrutin**

Même si le quorum n'est pas atteint, il est absolument indispensable de dépouiller les bulletins du premier tour de scrutin.

Quel que soit le nombre de votants, les résultats du premier tour servent désormais à mesurer :

- § les audiences minimales dont ont besoin les syndicats pour établir leur représentativité

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

**Collectif D.L.A.J. 44**

(10 % des suffrages) et pour être habilités à signer les accords collectifs (30 % des suffrages) ;

- § l'audience personnelle minimale dont ont besoin les salariés qui souhaitent être désignés comme délégué syndical (10 % des

suffrages).

En l'absence de dispositions particulières, ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 22 août 2008.

#### La date d'application de ces mesures

	<b>1<sup>ère</sup> réunion du protocole d'accord préélectoral antérieur au 22 août 2008</b>	<b>1<sup>ère</sup> réunion du protocole préélectoral à partir du 22 août 2008</b>
<b>Convocation à la négociation du protocole d'accord préélectoral</b>	<p>Application de l'ancienne réglementation.</p> <p>Convocation à la négociation du protocole d'accord préélectoral :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Des syndicats affiliés aux cinq grandes confédérations (CGT, cgt-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC)</li> <li>§ Les autres syndicats ayant fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise.</li> </ul>	<p>Application de la nouvelle réglementation.</p> <p>Convocation par courrier à la négociation du protocole d'accord préélectoral :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Des syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>§ Des syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>§ Des syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.</li> </ul> <p>Information, par affichage, de l'organisation d'élections à l'intention des syndicats constitués depuis au moins deux ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</p>
<b>Syndicats habilités à présenter des candidats au premier tour</b>	<p>Application de l'ancienne réglementation.</p> <p>Peuvent présenter des candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Les syndicats affiliés aux cinq grandes confédérations (CGT, cgt-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC)</li> <li>§ Les autres syndicats ayant fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise.</li> </ul>	<p>Application de la nouvelle réglementation.</p> <p>Peuvent présenter des candidats :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>§ Des syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>§ Des syndicats qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;</li> <li>§ Des syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ;</li> <li>§ Les syndicats constitués depuis au moins deux ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</li> </ul>

En l'absence de dispositions particulières, ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 22 août 2008.

## La Démocratie Sociale

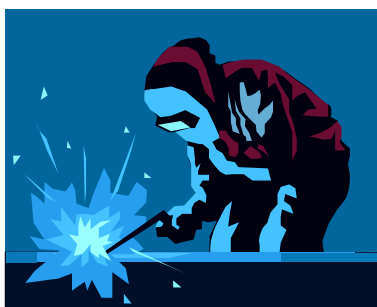
### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

#### La question des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure

Désormais, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure ne doivent être pris en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice que s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et s'ils y travaillent depuis un an.

✓ *C. trav. nouv., art. L 1111-2*



**Remarque :** la loi du 20 août 2008 donne ici un sens objectif à la notion « d'intégration étroite et permanente à la communauté de travail » de l'entreprise utilisatrice, notion qu'utilisait, jusqu'à ce jour, la Cour de cassation pour décider si des salariés mis à disposition devaient, ou non, être pris en compte dans l'effectif de cette entreprise (*u Cass. soc., 28févr. 2007, n° 06-60.171 Synd. CGT PCA Et. de Poissy Sté PCA Et. de Poissy et a.*)

§ Leur participation aux élections de l'entreprise d'accueil

La loi modifie les conditions dans lesquelles les salariés mis à disposition peuvent participer aux élections de l'entreprise auprès de laquelle ils sont détachés.

- *12 mois continus pour pouvoir voter*

Contrairement à ce qu'admettait la jurisprudence (*Cass. soc., 1<sup>er</sup> avril 2008, n° 07-60.369, Martínez c/Association scolaire Sainte-Marie*), la seule prise en compte dans l'effectif de l'entreprise d'accueil ne suffit plus pour conférer aux salariés mis à disposition la qualité d'électeur de l'entreprise d'accueil. Les articles L. 2314-18-1, pour les délégués du personnel, et L. 2324-17-1, pour le comité d'entreprise, du nouveau code du travail prévoient « que la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur ».

✓ *C. trav. nouv., art. L 2314-18-1 et L. 2324-17-1*

- *24 mois continus pour être candidat*

La faculté de se porter candidat aux élections de délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice est désormais subordonnée à une condition de présence continue de 24 mois.

✓ *C. trav. nouv., art. L 2314-18-1*

S'agissant de l'élection du CE de l'entreprise d'accueil, les salariés mis à disposition n'y sont pas éligibles. Jusqu'à ce jour, la jurisprudence laissait à penser qu'il fallait admettre le contraire dès lors que les travailleurs mis à disposition pouvaient voter aux élections du CE de l'entreprise utilisatrice (*u Cass. soc., 28févr. 2007, n° 06-60.171, Synd. CGT PCA c/Sté PCA et a.*). La Cour de cassation avait d'ailleurs expressément admis :

- § que des fonctionnaires détachés auprès d'une entreprise privée pouvaient se porter candidat aux élections de CE dès lors qu'ils étaient intégrés à la communauté de travail (*Cass. soc., 23 mai 2006, n° 05-60.119, Sté Ixis Investor Services c/ Union des syndicats de la Caisse des dépôts CGT et a.*) ;
- § qu'un travailleur mis à disposition par une entreprise extérieure pouvait devenir représentant syndical au CE de l'entreprise d'accueil dès lors qu'il était intégré de manière étroite et permanente à la communauté de travail de cette entreprise (*u Cass. soc., 12 mars 2008, n° 07-60.326, Sté Distribution Casino France c/ Chaloum*).

- *Le choix du travailleur mis à disposition*

Pour éviter les situations de double vote, il est prévu que le salarié disposant de droits électoraux au sein de l'entreprise d'accueil doit effectuer un choix :

- § pour l'élection des délégués du personnel: exercer son droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui l'emploie ou

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

l'entreprise utilisatrice ;

§ pour l'élection du comité d'entreprise: exercer son droit de vote dans l'entreprise qui l'emploie ou l'entreprise utilisatrice.

✓ *C. trav. nouv., art. L 2314-18-1 et L. 2324-17-1*

**Remarque :** même si le salarié décide d'exercer ses droits électoraux au sein de l'entreprise utilisatrice, il continue de faire partie de l'effectif de l'entreprise qui l'emploie.

- *En cas de délégation unique du personnel*

Quelles règles appliquer en cas d'élection d'une délégation unique du personnel ?

La loi ne prévoit rien à ce sujet. De son côté, la jurisprudence a toujours considéré qu'on devait appliquer à la délégation unique les règles électorales

des délégués du personnel (*par exemple, Cass. soc., 26 sept. 2002, n° 01-60.325, Bohr et a. c/ Sté Willy Leissner et a.*). En conséquence, les salariés mis à disposition devraient :

§ pouvoir voter à l'élection de la délégation unique du personnel dès lors qu'ils ont 12 mois de présence continue dans l'entreprise utilisatrice ;

§ pouvoir se porter candidat aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice s'ils remplissent la condition de présence continue de 24 mois.

**Remarque :** l'application de ces règles n'est pas totalement satisfaisante. L'exercice du droit de candidature au sein de l'entreprise d'accueil permettrait au salarié, s'il est élu, de faire partie d'une délégation du personnel au comité d'entreprise. **Curieuse conséquence car l'article L. 2324-17-1 du nouveau code du travail dispose bien que les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles au CE de l'entreprise utilisatrice.**



## ***Représentativité syndicale dans l'entreprise***

Terminée la présomption irréfragable de représentativité pour les 5 grandes confédérations syndicales. Dorénavant, il faut non seulement que les syndicats réunissent les critères de représentativité, revus pour l'occasion, mais il faut aussi prouver sa représentativité dans l'entreprise par le biais des résultats aux élections du comité d'entreprise. Cette représentativité est donc remise en cause périodiquement, tous les 4 ans.

### **Les nouveaux critères de représentativité des organisations syndicales**

La loi modifie les critères de représentativité. Avant la réforme, l'article L. 2121-1 du nouveau code du travail disposait que la représentativité d'un syndicat résultait de 5 critères: ses effectifs, son indépendance, ses cotisations, son expérience, son ancienneté et son attitude patriotique pendant l'Occupation.

**Remarque :** le code du travail ne définissait pas les critères applicables avant la loi sur la démocratie sociale, et les nouveaux critères substitués par la réforme ne le sont pas davantage. Il convient donc de se reporter à la position commune, aux travaux parlementaires et à la jurisprudence pour plus de clarté.

La représentativité des syndicats est dorénavant déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- § le respect des valeurs républicaines ;
- § l'indépendance ;
- § la transparence financière ;
- § une ancienneté minimale de 2 ans;
- § l'audience établie selon les niveaux de négociation ;
- § l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- § les effectifs d'adhérents et les cotisations.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2121-1*



## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

<b>Le respect des valeurs républicaines</b>	<p>Remplace «l'attitude patriotique pendant l'Occupation», ancien critère de représentativité en désuétude.</p> <p>La position commune, reprise dans les débats parlementaires, définit ce critère comme impliquant «le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, tout intégrisme et toute intolérance». Il vise à faire barrage aux regroupements, qui sous couvert de syndicalisme, poursuivent un tout autre objet que la défense des intérêts des salariés, et qui défendent des valeurs incompatibles avec celles de la République.</p> <p><b>Remarque :</b> c'est la jurisprudence «Front National de la Police» qui est ici visée. Par un arrêt du 10 avril 1998, la Chambre mixte de la Cour de cassation avait dissout ce syndicat comme «prônant des distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique» (<i>Cass. ch. mixte, 10 avr. 1998, n°97-17.870, Synd. Front national de la Police (FNP) c/Synd. national des policiers en tenue et a.</i>).</p>
<b>L'indépendance</b>	<p>Ce critère existait déjà avant la réforme. Il s'agit de l'indépendance à l'égard de l'employeur.</p> <p>La jurisprudence considère que l'indépendance est un critère fondamental de la représentativité d'un syndicat (<i>Cass. soc., 2mars 2004, n°02-60.746, Syndicat sud aérien Sté Servair 1</i>).</p> <p><b>Remarque :</b> la difficulté réside dans la preuve de cette indépendance ou d'une dépendance vis-à-vis de l'employeur. La Cour de cassation a déjà dégagé des indices d'absence d'indépendance : attitude complaisante de l'employeur, absence de cotisations alors que le syndicat est seul bénéficiaire de subventions de la direction, syndicat soutenant l'employeur pendant une grève. Les travaux parlementaires soulignent que cette indépendance pourrait à l'avenir se décliner d'autres façons: indépendance par rapport aux partis politiques et mouvements religieux; indépendance par rapport aux pays étrangers.</p>
<b>La transparence financière</b>	<p>C'est un tout nouveau critère de représentativité. La transparence financière consistera pour les syndicats à agréger l'ensemble des données financières dont ils disposent et à produire des comptes sincères dans des conditions fixées par décret à paraître (<i>C. trav. nouv., art. L. 2135-1 et s.</i>).</p>
<b>L'ancienneté minimale</b>	<p>Ce critère existait déjà dans la législation mais il est précisé. Dorénavant, le syndicat doit avoir «une ancienneté minimale de 2 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» (<i>C. trav. nouv., art. L. 2121-D</i>).</p> <p><b>Remarque :</b> dans la jurisprudence antérieure, l'ancienneté n'était pas un critère de représentativité décisif, en ce sens que l'absence d'expérience ou d'ancienneté d'un syndicat ne permettait pas à elle seule de conclure à sa non-représentativité. (<i>Cass. soc., 16mai 1990, n° 89-60.606, Syndicat autonome de défense des employés de banque et établissements financiers et a. c/Ban que Nationale de Paris et a.</i>). Un syndicat récent pouvait «compenser» avec les autres critères de représentativité ou par son dynamisme.</p> <p>C'est devenu un critère de représentativité obligatoire au même titre que les autres.</p>
<b>L'audience</b>	<p>L'audience est déterminée par les résultats aux élections du comité d'entreprise. Pour être représentatif, un syndicat doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés (pour plus de détails sur ce point).</p> <p><b>Remarque :</b> auparavant, ce critère n'existait pas en tant que tel mais il constituait un indice de représentativité, notamment pour déterminer les effectifs du syndicat. Aujourd'hui, il s'agit du critère de représentativité essentiel.</p>
<b>L'influence</b>	<p>L'influence doit être «prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience».</p> <p><b>Remarque :</b> l'adverbe «prioritairement» permettra au juge de prendre en compte</p>

	<p>d'autres éléments que l'activité et l'expérience pour déterminer l'influence du syndicat.</p> <p>L'activité s'apprécie, selon le point 1-3 de la position commune, « au regard de la réalité des actions menées par le syndicat considéré et témoigne de l'effectivité de la présence syndicale ». Le syndicat doit donc agir au sein de l'entreprise. La loi reprend en cela la jurisprudence qui a érigé l'influence du syndicat en critère de représentativité essentiel dans un arrêt du 3 décembre 2002 (<i>Cass. soc. 3 déc. 2002, n° 01-60.729, Caisse d'épargne et de prévoyance d'Alsace c/Synd. sud Caisses d'épargne et a.</i>).</p> <p><b>Remarque:</b> l'expérience était déjà un critère de représentativité avant la réforme. Ce critère devient un élément caractérisant l'influence du syndicat. Les travaux parlementaires expliquent que l'expérience se prouve au travers de l'activité passée du syndicat ou de celle personnelle de ses dirigeants, ou indirectement au travers, par exemple, de l'accroissement rapide du nombre d'adhérents pour les nouveaux syndicats.</p>
<b>Les effectifs</b>	<p>La loi regroupe les anciens critères d'effectifs d'adhérents et de cotisations:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>§ les effectifs doivent être suffisamment nombreux pour permettre de penser que le syndicat représente réellement les intérêts de l'ensemble des salariés. Cependant cette notion est relative, et dépend de la difficulté d'implantation ou du contexte. Elle se détermine également en comparaison avec le nombre d'adhérents des organisations syndicales concurrentes;</li><li>§ les cotisations permettent au syndicat de vivre. Sans ressources, le syndicat ne peut pas être indépendant, et peut difficilement agir au sein de l'entreprise et donc exercer son influence. Le montant nécessaire et suffisant de ces cotisations sera sans doute lui aussi relatif.</li></ul>

### **L'appréciation de ces nouveaux critères**

#### **§ Des critères de représentativité cumulatifs**

L'article L. 2121-1 du nouveau code du travail prévoit expressément que les critères de représentativité sont cumulatifs. Ils doivent donc tous être réunis, ce qui est nouveau. Il n'est toutefois pas exclu que le juge puisse opérer un travail de pondération entre les critères de représentativité, comme le prévoyait la position commune, reprise en cela par les travaux parlementaires. Ainsi, tous les critères devront être remplis mais leur pondération pourra varier, selon les situations et les niveaux, en fonction de leur importance relative.

#### **§ Le niveau d'appréciation de la représentativité**

En droit du travail, l'établissement est le premier niveau de l'organisation sociale dans l'entreprise. Lorsqu'une entreprise est composée d'établissements distincts, c'est donc au niveau de chaque établissement que seront pris en compte les résultats

des élections du comité d'établissement permettant à un syndicat de revendiquer sa représentativité. Si bien sûr l'entreprise n'a pas d'établissements distincts, c'est le niveau de l'entreprise qui sera retenu.

La représentativité syndicale est donc appréciée en premier lieu au niveau de l'établissement par les résultats des élections de chaque comité d'établissement. Pour déterminer la représentativité au niveau de l'entreprise, il faudra additionner les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. C'est l'article L. 2143-5 du nouveau code du travail, relatif à la désignation du délégué syndical central, qui pose cette règle.

C'est une représentativité « ascendante » qui est désormais retenue par la loi. Cela signifie que ce sont les résultats aux élections qui déterminent la représentativité d'un syndicat, et donc sa capacité à désigner un délégué syndical et à négocier des accords collectifs. C'était le contraire auparavant: la

représentativité du syndicat lui permettait de présenter des candidats aux élections professionnelles et de désigner un délégué syndical.

**Remarque :** ce sont aussi les résultats aux élections des CE qui sont prises en compte pour déterminer la représentativité au niveau du groupe, de la branche ou au niveau national et interprofessionnel.

§ La contestation de la représentativité

La loi ne modifie en rien les règles relatives au contentieux de la représentativité. Au niveau de l'entreprise, c'est l'article L. 2143-8 du nouveau code du travail qui s'applique. C'est donc notamment à l'occasion de la désignation du délégué syndical que la contestation de la représentativité pourra s'effectuer.

**La mesure de l'audience par les élections du comité d'entreprise**

§ La nécessité de recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122-1*

C'est maintenant un principe de légitimité électorale acquise au niveau le plus proche du salarié qui s'applique.

La loi prévoit que sont pris en compte dans le décompte des 10 % les «suffrages exprimés ». Les bulletins blancs ou nuls n'étant pas considérés comme des suffrages exprimés, il serait inutile de préciser qu'il s'agit des suffrages «valablement exprimés ».

L'article L. 2122-1 du nouveau code du travail prévoit expressément que c'est le premier tour des élections du CE qui doit être pris en compte pour le calcul des 10 %, et ce « quel que soit le nombre de

votants »; c'est-à-dire même si le quorum n'est pas atteint au premier tour. L'audience syndicale sera donc calculée même si moins de la moitié des inscrits a pris part au vote.

**Remarque :** le fait de ne pas prendre en compte le nombre de votants remet en cause la «jurisprudence Adecco, qui prévoyait que lorsque le quorum du premier tour n'était pas atteint, il n'y avait pas lieu de décompter les suffrages exprimés en faveur de chacune des listes syndicales (ce calcul permettait de déterminer les syndicats majoritaires habilités à utiliser leur droit d'opposition à un accord collectif) ( *Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-60.345, Synd. CGT Adecco c/Sté Adecco éta.*)

Même si le quorum n'est pas atteint, il est donc nécessaire désormais de procéder au dépouillement, décompter les bulletins de vote et les conserver.

De fait, la représentativité des syndicats dans l'entreprise est remise en cause tous les 4 ans, à chaque élection de CE.

**Remarque :** en cas d'élections partielles du CE, la représentativité des syndicats n'est pas remise en cause. Les syndicats représentatifs le demeurent jusqu'à l'élection suivante

§ Le cas particulier des syndicats catégoriels

Concernant les syndicats catégoriels, le calcul de leur représentativité est différent dans certaines conditions. En effet, «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 du 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 ».

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122 -2*

L'audience des syndicats catégoriels affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale n'est donc pas calculée

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

tous collèges confondus comme pour les autres syndicats, mais sur la base des résultats obtenus dans les collèges comportant la population visée dans ces statuts.

Cela ne signifie pas forcément que le calcul s'effectue sur un seul collègue, car la catégorie de salariés visés dans les statuts du syndicat catégoriel (les cadres par exemple) peut être présente dans plusieurs collèges. Dans ce cas, il faut prendre en compte les résultats sur la totalité des collèges concernés, même si le syndicat catégoriel n'a pas présenté de candidat dans tous les collèges.

**Remarque :** cette règle concerne la CFE-CGC, seul syndicat catégoriel interprofessionnel à ce jour.

#### § La question des journalistes

Une règle spécifique du calcul de l'audience est posée pour les journalistes afin de ne pas exclure de la représentativité le syndicat national des journalistes (SNJ) qui n'est pas affilié à une confédération nationale interprofessionnelle. Dans les entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques, agences de presse, entreprises de communication au public par voie électronique, lorsqu'un collège spécifique est créé pour les journalistes professionnels, est représentatif à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections dans ce collège.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 7111-7*

#### § Les listes communes

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122-3*

#### **L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires**

La loi est d'application immédiate pour la

détermination de la représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise.

Elle prévoit que « 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 la publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication ».

u *L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11-IV; JO, 21 août 2008*

Cela signifie que les nouvelles règles de représentativité dans l'entreprise ou l'établissement sont applicables si la première réunion de négociation du protocole préélectoral a eu lieu à partir du 22 août 2008, et ce dès le résultat des élections.

**Remarque :** selon nous, l'expression « jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles » s'entend de la date de proclamation des résultats du premier tour des élections. En effet, seul le premier tour sert au calcul de l'audience des syndicats dans l'entreprise et permet de déterminer leur représentativité, ainsi que la capacité des candidats à être désignés délégués syndicaux.

Par conséquent, si la première réunion de négociation du protocole préélectoral a eu lieu avant le 22 août 2008, les règles anciennes sont applicables jusqu'au prochain renouvellement du comité d'entreprise ou du comité d'établissement. Dans ce cas, sont représentatifs jusqu'aux prochaines élections, les syndicats affiliés à une des 5 grandes confédérations nationales considérées comme représentatives au niveau national (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC), ainsi que les syndicats reconnus représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à la date de la publication de la loi, le 21 août.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

	<b>1<sup>ère</sup> réunion du protocole d'accord préélectoral antérieure au 22 août 2008</b>	<b>1<sup>ère</sup> réunion du protocole d'accord préélectoral à partir du 22 août 2008</b>
<b>Syndicats représentatifs</b>	<p>Application des dispositions transitoires prévues par la loi du 20 août 2008.</p> <p>Sont représentatifs, jusqu'aux prochaines élections :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>§ les syndicats affiliés à une des cinq grandes confédérations nationales considérées comme représentatives au niveau national (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC);</li><li>§ les syndicats reconnus représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à la date de la publication de la loi, le 21 août 2008.</li></ul>	<p>Application de la nouvelle réglementation.</p> <p>Sont représentatifs les syndicats qui réunissent les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>§ respect des valeurs républicaines</li><li>§ indépendance ;</li><li>§ transparence financière ;</li><li>§ ancienneté minimale de 2 ans;</li><li>§ audience (obtention d'au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections du CE ou, à défaut, des délégués du personnel) :</li><li>§ influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;</li><li>§ effectifs d'adhérents et cotisations.</li></ul>

## ***Le représentant de la section syndicale***

Dès lors que la représentativité n'est plus présumée et est subordonnée à un minimum d'audience électorale, il faut donner aux organisations syndicales les moyens de s'implanter et d'agir dans l'entreprise en vue de prouver qu'elles sont représentatives. D'où les deux mesures suivantes

- § l'assouplissement des conditions dans lesquelles un syndicat peut créer une section syndicale d'entreprise ou d'établissement ;
- § la création d'une nouvelle institution représentative du personnel: le représentant de la section syndicale dont la mission consistera à consolider l'implantation du syndicat.

En l'absence de dispositions particulières, les nouvelles règles de la loi du 20 août 2008 relatives à la section syndicale et au représentant de la section syndicale sont entrées en vigueur le 22 août 2008.

### **L'élargissement du droit de créer une section syndicale**

D'après l'article L. 2142-1 du nouveau code du travail, la faculté de créer une section syndicale est désormais ouverte:

- § à tout syndicat représentatif et à tout syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise ;
- § à tout syndicat légalement constitué depuis 2 ans, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2142-1*

**Remarque:** quel que soit le syndicat, la constitution de la section syndicale est conditionnée à la présence de plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement.

On peut se demander comment le syndicat devra apporter la preuve qu'il a bien plusieurs adhérents dans l'entreprise en cas de contestation de l'employeur.

Déjà confrontée à ce problème, la jurisprudence avait posé les règles suivantes

- § lorsqu'un syndicat représentatif désigne un délégué syndical dans une entreprise qui emploie au moins 50 salariés, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation (**e Cass. soc., 27 mai 1997, 0096.60.367, Le Kieffre et o. c/Sté Castorama**) ;
- § la désignation d'un délégué du personnel eu qualité de délégué syndical dans une entreprise employant moins de 50 salariés suffit à établir l'existence d'une section syndicale (**e Criss. soc., 14 mars 2000, 0099.60.180, Géty et o. c/Sté Molotoveroe**).

La question qui se pose est alors de savoir si la jurisprudence admettra que la désignation d'un représentant de la section syndicale suffit à établir l'existence d'une section syndicale. Si cette solution n'était pas retenue, le syndicat n'aurait d'autre alternative que de prouver qu'il a bien au moins deux adhérents, ce qui l'obligerait à communiquer les noms des salariés. Pour autant, il ne serait pas forcément tenu de communiquer à l'employeur les noms de ses adhérents. Il a en effet été jugé par le passé, à l'époque que la désignation du délégué syndical ne suffisait pas pour établir l'existence d'une section syndicale, que le syndicat était autorisé à ne donner qu'au juge les noms de ses adhérents dans l'entreprise en cas de risque de représailles de l'employeur (**e Casa. soc., 4 mai 1993, ~0 92-60.301, Sté Lo Sept c/Syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, télévision et audiovisuel**).

### **Une nouvelle institution : le représentant de la section syndicale**

La loi crée une nouvelle institution représentative du personnel : le représentant de la section syndicale (RSS). L'objectif ici poursuivi est de permettre aux syndicats moins importants et plus récents de s'implanter dans l'entreprise. D'où la possibilité qui

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

est désormais donnée aux syndicats non représentatifs de désigner un représentant de la section syndicale. Sa mission? Faire vivre la section syndicale et permettre au syndicat d'obtenir les 10 % nécessaires aux élections professionnelles.

✓ *C. trav. nouv., art L. 2142-1-1 et s.*

§ Les syndicats pouvant désigner un représentant de la section syndicale.

Alors que la désignation d'un délégué syndical est réservée aux syndicats représentatifs, celle du représentant de la section syndicale est

exclusivement réservée par la loi aux syndicats qui ne sont pas encore représentatifs. Cette désignation reste en revanche subordonnée à la constitution d'une section syndicale et n'est possible que dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés (sauf délégué du personnel désigné comme RSS).

✓ *C. trav. nouv., art L. 2142-1-1*

**Remarque :** le nombre de RSS qu'il est possible de désigner n'est pas fonction de l'effectif de l'entreprise. Chaque syndicat ne peut désigner qu'un seul représentant de la section syndicale.

	Syndicat ayant sa propre représentativité	Syndicat non représentatif
<b>Possibilité de désignation du représentant de la section syndicale</b>	<b>Non</b>  Etant représentatif, le syndicat ne peut désigner un tel représentant. Il a toutefois le droit de désigner un D.S. parmi les candidats aux élections ayant obtenu, à titre personnel, au moins 10 % des suffrages exprimés	<b>Oui</b>  Le représentant de la section syndicale aura pour mission de consolider l'implantation du syndicat dans l'entreprise

§ La désignation du représentant de la section syndicale

- *Conditions quasi-identiques à celle du délégué syndical*

La désignation du RSS est soumise aux mêmes conditions que celles prévues par les articles L. 2143-1 et L. 2143-2 du nouveau code du travail pour le délégué syndical (e *C. trav. noter., art L. 2142-1-2*).

Il en résulte que le RSS doit:

§ d'une part, être âgé de 18 ans révolus et travailler dans l'entreprise depuis un an au moins ;

§ d'autre part, n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

**Remarque :** contrairement au délégué syndical, le RSS n'a pas besoin d'avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

L'ancienneté minimale d'un an est réduite à 4 mois

en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'un établissement ( *C. trav. nouv., art L. 2143-1*).

**Remarque :** dans les entreprises de travail temporaire, la condition d'ancienneté pour être désigné représentant de la section syndicale est fixée à 6 mois pour les salariés temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des 18 mois précédant la désignation. Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (**e** *C. trav. nouv., art L. 2143-2*).

Les diverses précisions apportées par la jurisprudence sur les conditions à remplir pour pouvoir être désigné délégué syndical sont transposables à la désignation du RSS. Certaines de ces précisions méritent d'être rappelées

§ un salarié qui dispose d'une délégation écrite particulière d'autorité lui permettant d'être assimilé au chef d'entreprise ou qui représente effectivement l'employeur devant les institutions représentatives du personnel ne peut pas exercer un mandat de représentant du personnel (e *Cass. soc., 12*

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

*juil. 2006, n° 05-60.300, Bekkali c/Apajh 33 et a.) ;*

§ l'ancienneté requise s'apprécie dans le cadre de l'entreprise. Elle continue à courir en cas de mutation du salarié dans un autre établissement (e *Cass. soc., 6 janv. 1977, n° 76 -60.216, Le Vent c/ Confédération générale des cadres et a.*) ou dans une autre société du groupe (e *Cass. soc., 7 mars 2001, n° 99-60.442, Marrucho c/ Cie Laitière Besnier*) ;

§ en cas de transfert d'entreprise dans le cadre de l'article L. 1224-1 du nouveau code du travail, il y a lieu de prendre en compte l'ancienneté acquise antérieurement au transfert pour l'appréciation de la durée d'emploi requise chez le nouvel employeur (e *Cass. soc., 20 déc. 1988, n° 87-60.276, Carre et a. c/ CIEC*).

**Remarque :** rien n'interdit de choisir le représentant de la section syndicale parmi des salariés déjà élus délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise. Ces mandats sont en effet cumulables (e *C. trav. nouv., art. L. 2143-9*).

#### § *Formalités de désignation du représentant de la section syndicale*

Pour désigner le représentant de la section syndicale, il convient d'appliquer les règles prévues par l'article L. 2143-7 du nouveau code du travail pour la désignation du délégué syndical :

§ le syndicat porte à la connaissance de l'employeur les noms et prénoms du RSS désigné par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise contre récépissé. La date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties ;

§ le syndicat qui désigne un RSS doit, en même temps qu'il notifie la désignation à l'employeur, adresser copie de ce courrier à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise ou l'établissement ;

§ la désignation du RSS doit faire l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales. C'est le syndicat qui procède à l'affichage du nom du

RSS, par l'intermédiaire de la section syndicale.

La même procédure s'applique en cas de remplacement ou de cessation des fonctions du représentant de la section syndicale.

#### • *Contestation de la désignation du représentant de la section syndicale*

Là encore, on applique les règles prévues par le code du travail en cas de contestation de la désignation d'un délégué syndical ( *C. trav. nouv., art. L. 2143-8*) :

§ les contestations relatives aux conditions de désignation du représentant de la section syndicale sont de la compétence du tribunal d'instance. Elles peuvent être présentées par l'employeur, par les organisations syndicales et, d'une manière générale, par toute personne intéressée ;

§ les contestations doivent être introduites par voie de simple déclaration au secrétariat-greffe du tribunal, dans un délai de 15 jours courant à compter de l'accomplissement des formalités de publicité de la désignation.

§ Les attributions du représentant de la section syndicale

Le code du travail pose les principes suivants :

§ le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au droit syndical ;

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

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2142-1-1*

En pratique, cela signifie que le RSS a pour mission de représenter le syndicat auprès de l'employeur et des salariés. Il est là pour contrôler les conditions de travail et exprimer les revendications des salariés. Tout ceci, dans la perspective de consolider l'implantation du syndicat dans l'entreprise et de permettre à la liste que présentera le syndicat aux

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

prochaines élections professionnelles d'obtenir au moins 10 % des suffrages exprimés.

**Remarque :** le RSS ne dispose d'aucune prérogative en matière de négociation collective. Il n'est donc pas habilité à négocier et à signer les accords d'entreprise. Il existe cependant une exception lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical (*C. trav. nouv., art. L. 2143-2*).

Pour mener à bien cette mission, le RSS dispose des moyens d'action attribués par la loi à la section syndicale. Il s'agit notamment :

- § de la possibilité d'afficher des communications syndicales sur les panneaux de la section syndicale. Un exemplaire de ces communications doit être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage (*C. trav. nouv., art. L. 2142-3*) ;
- § du droit de distribuer aux salariés des tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail (*C. trav. nouv., art. L. 2142-4*) ;
- § de la faculté d'organiser des réunions syndicales avec les adhérents de la section syndicale une fois par mois en dehors du temps de travail. Le représentant de la section syndicale peut, quant à lui, utiliser ses heures de délégation (*C. trav. nouv., art. L. 2142-10 et L. 2142-11*).

S'agissant de l'attribution d'un local à la section syndicale, les règles sont les suivantes (*C. trav. nouv., art. L. 2142-8*) :

- § dans une entreprise de moins de 200 salariés, aucune obligation n'incombe au chef d'entreprise. Des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir l'attribution ou l'utilisation d'un local ;
- § dans les entreprises occupant plus de 200 à moins de 1 000 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Le local syndical doit être distinct de ceux affectés au CE ou aux délégués du personnel ;
- § dans les entreprises occupant au moins 1 000 salariés, l'employeur met 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.

**Remarque :** dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, seules les sections constituées par des syndicats représentatifs ont droit à leur propre local.

- § Le crédit d'heures et les déplacements du représentant de la section syndicale

Le représentant de la section syndicale dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2142-3*

Comme pour les autres représentants du personnel, ces heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et sont payées à l'échéance normale. Il convient de souligner que le RSS :

- § n'a pas la possibilité de dépasser son crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles car le code du travail ne lui en offre pas la possibilité ;
- § ne peut pas utiliser le crédit d'heures supplémentaire accordé à chaque section syndicale pour la préparation de la négociation collective d'entreprise car il n'a pas pour mission de négocier les accords d'entreprise.

Il est par ailleurs prévu que l'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (*C. trav. nouv., art. L. 2142-3*), c'est-à-dire le conseil de prud'hommes.

**Remarque :** le RSS peut-il se déplacer? Le code du travail est totalement muet sur la question. Malgré ce silence de la loi, il est logique de considérer que le représentant de la section syndicale jouit de la même liberté de déplacement que le délégué syndical. D'après le code du travail (*C. trav. nouv., art. L. 2143-20*), celui-ci peut se déplacer hors de l'entreprise durant les heures de délégation. Il peut également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de sa

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

§ La protection du représentant de la section syndicale

Le RSS est un salarié protégé. L'article L. 2142-1-2 du nouveau code du travail prévoit expressément que les dispositions du livre IV relatives à la protection des délégués syndicaux lui sont applicables. Il en résulte notamment:

- § que le licenciement d'un représentant de la section syndicale ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ;
- § qu'un ancien RSS est protégé contre le licenciement pendant 12 mois à condition qu'il ait exercé ses fonctions pendant au moins un an.

**Remarque :** le RSS qui a été désigné moins d'un an avant les élections et dont le syndicat n'est pas reconnu représentatif ne devrait pas bénéficier de la protection en tant qu'ancien RSS puisqu'il n'aura pas exercé ses fonctions au moins 1 an. S'il s'est porté candidat, ce qui est fort probable, il sera protégé à ce titre pendant 6 mois à compter du dépôt de la liste de candidats.

Une autorisation administrative de licenciement est également requise dans les deux hypothèses suivantes (*C. trav. nouv., art. L. 2411-3*):

- § lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du représentant de la section syndicale a été reçue par l'employeur avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement ;
- § lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme représentant de la section syndicale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

**Remarque :** contrairement à ce qui est prévu pour les délégués du personnel et les membres élus du CE, le comité d'entreprise n'a pas à être consulté sur le projet de licenciement d'un représentant de la section syndicale.

§ La durée et la fin du mandat du représentant

de la section syndicale

Le mandat de représentant de la section syndicale n'a ni durée minimale, ni durée maximale. Il est quand même par nature temporaire. Deux situations sont envisageables

- § le syndicat parvient à recueillir 10 % des suffrages exprimés aux élections, Il devient représentatif et n'a, de ce fait, plus besoin de RSS ;
- § le syndicat ne parvient pas à franchir le seuil des 10 %. Le salarié perd automatiquement son mandat de représentant de la section syndicale.

- *Perte automatique du mandat si le syndicat n'est pas reconnu représentatif*

L'article L. 2142-1-1 du nouveau code du travail prévoit que ce mandat prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation, dès lors que le syndicat n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Cette disposition signifie que le mandat du représentant de la section syndicale tombe automatiquement dès lors que le syndicat n'a pas obtenu les 10 % des suffrages exprimés lui permettant d'accéder au statut de syndicat représentatif.

**Remarque :** à défaut de précision contraire, on peut penser que le mandat prend fin dès la proclamation des résultats du premier tour des élections professionnelles. C'est à compter de cette date que devrait commencer à courir la protection du salarié en tant qu'ancien représentant de la section syndicale.

- *Possibilité de nouvelle désignation avant les prochaines élections*

Le salarié qui a ainsi perdu son mandat « ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise » (*C. trav. nouv., art. L. 2142-1-1*).

Autrement dit si les élections ont lieu tous les 4 ans, le salarié devra attendre 42 mois avant de pouvoir

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

faire l'objet d'une désignation en tant que représentant d'une section syndicale.

Cette disposition doit selon nous être comprise de la manière suivante:

- § le salarié qui a perdu son mandat de RSS doit attendre un certain temps avant de pouvoir à nouveau être désigné comme RSS et ce, même s'il s'adresse à un autre syndicat que celui qui l'avait initialement désigné ;
- § le syndicat qui n'a pas atteint la barre des 10 % et qui a perdu son représentant syndical peut, quant à lui, désigner un nouveau représentant de la section syndicale parmi les autres salariés de l'entreprise. La section syndicale qu'il a constituée pourra ainsi continuer à exister et à agir.

**Remarque:** une nouvelle désignation ne peut intervenir que dans les 6 mois qui précèdent l'élection. Si le syndicat n'est pas reconnu représentatif, le salarié ne sera pas protégé après la perte automatique de son mandat puisqu'il n'aura pas exercé ses fonctions de RSS au moins 1 an. S'il s'est présenté aux élections, ce qui est fort probable, le salarié pourra bénéficier de la protection de 6 mois accordée aux candidats,

- *Et si le syndicat obtient 10 % des suffrages exprimés?*

Même si cela n'est pas expressément dit, le mandat de RSS doit logiquement prendre fin à partir du moment où le syndicat qui l'a désigné est reconnu représentatif. Cela correspond bien à l'idée que le représentant de la section syndicale est seulement là pour consolider l'implantation de son syndicat. Une fois représentatif, le syndicat n'a plus besoin d'un RSS. Il va pouvoir être pleinement représenté par un délégué syndical qui pourra être désigné parmi les salariés de l'entreprise. Quant au représentant de la section syndicale, il pourra éventuellement bénéficier d'un mandat électif et/ou devenir délégué syndical.

- § Le sort du mandat en cas de transfert d'entreprise

L'article L. 2143-10 du nouveau code du travail, qui prévoit les conditions dans lesquelles le délégué

syndical conserve son mandat en cas de transfert d'entreprise en application de l'article L. 1224-1, est applicable au représentant de la section syndicale. Schématiquement, cela signifie que le RSS conserve son mandat en cas de transfert d'une entité économique autonome dans le cadre, par exemple, de la cession d'une branche d'activité, d'une scission, d'une fusion d'entreprises, d'une cession d'un établissement, d'externalisation d'une partie de l'activité, etc.

- § Le sort du mandat du RSS en cas de baisse de l'effectif

En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, la suppression du mandat du représentant de la section syndicale est subordonnée à un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat du RSS prend fin (*C. trav. nouv., art. L. 2143-11*).

#### **La désignation d'un RSS dans une entreprise de moins de 50 salariés**

La désignation d'un représentant de la section syndicale n'est en principe possible que dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés. L'article L. 2142-1-4 du nouveau code du travail prévoit cependant une possibilité de désignation dans les entreprises de moins de 50 salariés:

- § dans les entreprises qui emploient moins de 50 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.

- ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2142-1-4*

Ces dispositions sont très proches de celles de

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

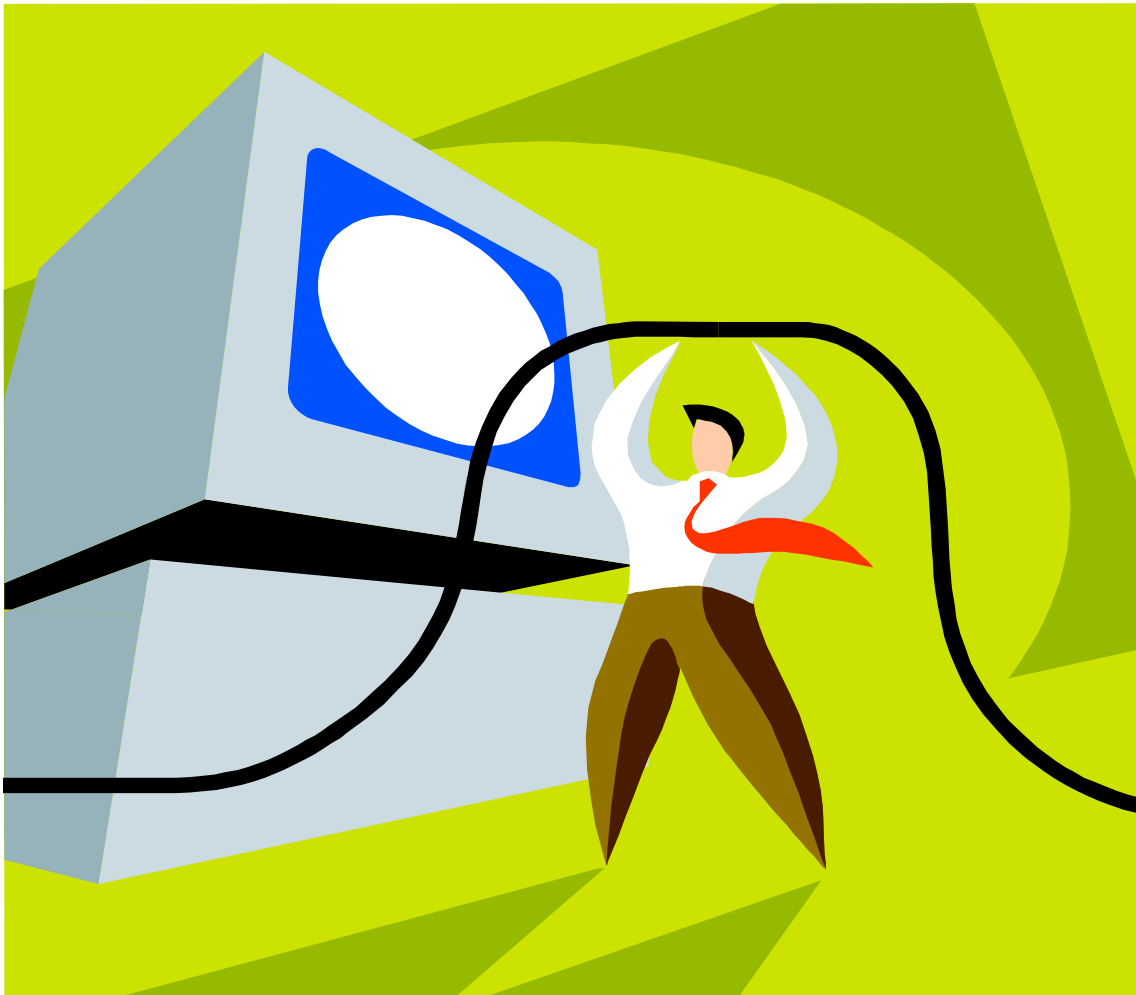
Collectif D.L.A.J. 44

l'article L. 2143-6 du nouveau code du travail qui permet la désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés. Un rappel des précisions apportées par la jurisprudence à propos de cette possibilité trouve ici tout son intérêt

- § les entreprises possédant plusieurs établissements ne sont concernées que si leur effectif global, tous établissements réunis, est inférieur à 50 salariés (*Cass. soc., 31 janv. 2001, n° 99-60.432, Sté Fus informatique et systèmes c/ Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT*);
- § seul un délégué du personnel titulaire disposant d'un crédit d'heures peut être désigné comme délégué syndical (*Cass.*

*soc., 30 oct. 2001, n° 00-60.313, Vallée Sté Aplifil*);

- § les syndicats représentatifs ne peuvent désigner comme délégué syndical un délégué du personnel dont la candidature a été présentée par un autre syndicat (*Cass. soc., 2 nov. 1994, n° 4346, Médale et autre c/SNFERT et a.*). Ainsi un délégué du personnel ne peut être désigné délégué syndical par un autre syndicat, quand bien même il aurait adhéré à cet autre syndicat postérieurement aux élections ;
- § rien n'interdit au syndicat de désigner comme délégué syndical un délégué du personnel élu en tant que candidat libre (*Cass. soc., 5juill. 2000, n°99-60.187, CGT c/Sté Otico SADC*).



## ***Délégué syndical***

Le droit de désigner un délégué syndical, chargé de négocier les accords d'entreprise et de revendiquer une amélioration des conditions de travail des salariés, reste réservé aux syndicats représentatifs. Afin de renforcer la légitimité du délégué syndical au sein de l'entreprise, la loi portant rénovation de la démocratie sociale prévoit cependant que le délégué syndical devra obligatoirement être désigné parmi les candidats aux élections professionnelles ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés.

### **La désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus**

Le code du travail pose désormais les règles suivantes:

§ chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 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 CE 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 le 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 ci-dessus, 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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2143-3*

§ Le syndicat pouvant désigner un délégué syndical

La faculté de désigner un délégué syndical reste réservée aux organisations syndicales représentatives. Il convient de noter à ce sujet :

§ que la représentativité du syndicat doit être appréciée, en fonction des nouveaux critères

légaux définis par l'article L. 2121-1 du nouveau code du travail, au niveau auquel est opérée la désignation du délégué syndical: l'entreprise ou l'établissement. C'était déjà le cas auparavant (*par exemple, Cass. soc., 12 févr. 1985, n° 84-60.587, Saint-Cas et a. c/Thomas et a.*);

§ que si le syndicat n'est plus représentatif, il perd son délégué syndical et ne peut plus en désigner un, sauf à prouver, après les prochaines élections, qu'il est à nouveau représentatif. Etant notamment fonction des résultats électoraux obtenus par le syndicat, la représentativité syndicale doit être en effet réexaminée tous les 4 ans.

**Remarque :** le syndicat qui perd sa représentativité faute d'avoir recueilli 11) % des suffrages exprimés aux dernières élections retrouve la possibilité de désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions fixées par l'article L. 2142-1-1 du nouveau code du travail.

### **La désignation du délégué syndical**

- *Un salarié candidat aux élections...*

Désormais, le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au C.E. ou de la délégation unique du personnel.

✓ *C. trav. nouv., art L 2143-3*

**Remarque :** on remarquera qu'il n'est nullement dit que le délégué syndical doit être choisi parmi les candidats de la liste du syndicat à l'origine de la désignation.

Quelques observations :

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

§ le salarié doit obligatoirement se porter candidat au premier tour des élections Un candidat du second tour ne pourrait pas devenir délégué syndical, même s'il s'est présenté sur une liste syndicale ;

§ le salarié peut, au choix, se présenter comme titulaire ou suppléant à l'élection du CE, des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel ;

§ le nombre de votants importe peu en ce sens que les résultats obtenus par le salarié seront pris en compte même si le quorum n'a pas été atteint.

**Remarque :** 10 % des suffrages dans le collège auquel appartient le candidat ou 10 % de l'ensemble des suffrages exprimés tous collèges confondus? A défaut de précision contraire dans la loi, on pourrait penser qu'il faut prendre en compte l'ensemble des suffrages exprimés. Cependant, il serait selon nous plus logique d'effectuer le calcul à partir des suffrages du collège du candidat dont on cherche à mesurer l'audience électorale personnelle. De plus, il serait beaucoup plus difficile, voire dans certains cas impossible, d'atteindre ces 10 % si l'on prenait comme base de calcul l'ensemble des suffrages exprimés.

Il convient enfin de souligner que ce n'est pas forcément le représentant de la section syndicale qui deviendra délégué syndical. Dans l'hypothèse où le syndicat a d'abord nommé un RSS, rien ne l'oblige à nommer ce RSS délégué syndical.

- ***Nécessité pour le salarié de se porter candidat à chaque élection***

L'audience électorale personnelle du salarié doit être mesurée à l'occasion de chaque renouvellement des institutions représentatives du personnel. Conséquence: le délégué syndical en exercice doit, à chaque élection professionnelle, se porter candidat et recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés.

Si son score électoral est suffisant, le délégué syndical conserve automatiquement son mandat. *A priori*, son organisation syndicale n'a pas besoin de procéder à une nouvelle désignation car la loi ne l'exige pas. Le mandat de délégué syndical reste un mandat à durée indéterminée.

**Remarque :** l'organisation d'élections partielles, même dans l'hypothèse où le collège auquel appartient le

délégué syndical n'est plus représenté, ne devrait pas obliger l'intéressé à se porter à nouveau candidat pour conserver son mandat syndical.

#### § Le remplacement du délégué syndical

La suite de l'article L. 2143-3 du nouveau code du travail prévoit que s'il ne reste plus aucun candidat remplissant les conditions requises, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents de l'entreprise ou de l'établissement.

#### ✓ *C. trav. nouv., art L. 2143-3*

La situation envisagée par cette disposition est celle qui pourrait se produire en cas de départ du délégué syndical en exercice. Il peut en effet arriver qu'une organisation syndicale, pourtant reconnue comme représentative dans l'entreprise, ne trouve pas de candidat qui puisse être légalement désigné comme délégué syndical. Après le départ du délégué syndical, et avant les élections professionnelles suivantes, elle ne pourrait plus être représentée dans l'entreprise. D'où la faculté qui lui est donnée de choisir son délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents.

**Remarque :** les termes employés par l'article L. 2143-3 du nouveau code du travail laissent à penser que le syndicat ne pourrait pas, d'emblée, désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou parmi ses adhérents. L'hypothèse visée est bien celle où il « ne reste plus aucun candidat » ayant atteint la barre des 10 %.

#### § La désignation d'un délégué syndical de l'encadrement

Le délégué syndical supplémentaire pour l'encadrement, que certains syndicats représentatifs peuvent désigner dans les entreprises de 500 salariés et plus, doit désormais être choisi parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections au CE ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre votants.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2143-4*

**Remarque :** le délégué syndical supplémentaire peut être désigné aussi bien dans une entreprise que dans un établissement, dès lors que cet établissement a au moins 500 salariés et est doté d'un comité d'établissement (.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

*Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 98-60.290, SNC Lidi c/ Richard et u.*) Dans ce cas, la représentativité du syndicat doit être appréciée au niveau de l'établissement.

§ La désignation d'un délégué syndical central d'entreprise

La loi modifie les conditions de désignation du délégué syndical central dans les entreprises de 2 000 salariés et plus:

§ elle réserve expressément cette prérogative aux syndicats représentatifs dans l'entreprise. Ce changement n'a aucune portée pratique. La jurisprudence considérait déjà que les syndicats ne bénéficiant pas de la présomption légale de représentativité devaient, pour pouvoir désigner un délégué syndical central, apporter la preuve de leur représentativité dans l'entreprise toute entière (*Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-60.437, Cie IBM France c/ Syndicat Unsa-IBM et a.*);

§ pour pouvoir désigner un délégué syndical central, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE 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 l'entreprise.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2143-5*

Il est prévu que le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions qui ont permis cette désignation ne sont plus satisfaites (*C. trav. nouv., art. L. 2143-11*). Il s'agit des conditions prévues:

§ par l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2143-3 du nouveau code du travail en cas de désignation d'un délégué syndical dans une entreprise de 50 salariés et plus ;

§ par l'article L. 2143-6 du nouveau code du travail en cas de désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés.

**Remarque :** *a priori*, on peut penser qu'il faut prendre en compte les suffrages de tous les établissements, y compris ceux des établissements dans lesquels le syndicat n'a pas présenté de liste.

#### La désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

L'article L. 2143-6 du nouveau code du travail donne aux syndicats représentatifs la possibilité de désigner, « dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés », un délégué du personnel comme délégué syndical. La loi du 20 août 2008 modifie cet article afin de réserver cette faculté aux « syndicats représentatifs dans l'établissement ».

**Remarque :** en pratique, il faut lire les dispositions de cet article en considérant que la désignation d'un tel délégué syndical n'est possible que dans les entreprises de moins de 50 salariés et, par conséquent, que le syndicat doit faire la preuve de sa représentativité au niveau de l'entreprise. L'ancien article L. 412-ii, alinéa 4, du nouveau code du travail visait bien les entreprises et non les établissements. La jurisprudence en avait déduit que la désignation d'un délégué du personnel comme délégué syndical au niveau d'un établissement distinct occupant moins de 50 salariés était impossible dès lors que l'effectif global de l'entreprise était supérieur ou égal à 50 salariés (*Cass. soc. 28 mai 1997, n° 96-60.225, SA Prisunic exploitation c/ Union départementale CFDT*). Comme la recodification s'est faite à droit constant, le changement de terminologie ne devrait avoir aucune conséquence.

#### La fin du mandat du délégué syndical en cas de disparition des conditions de désignation

En pratique, le mandat d'un délégué syndical pourra principalement prendre fin dans les situations suivantes:

§ le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif, faute d'avoir obtenu lors des dernières élections professionnelles 10 % des suffrages exprimés ;

§ le salarié s'est bien porté candidat au premier tour des élections professionnelles mais n'a pas réussi à recueillir 10 % des suffrages.

**Remarque :** *a priori*, le mandat du délégué syndical prendra fin dès la proclamation des résultats du premier tour des élections professionnelles. C'est à compter de cette date que devrait commencer à courir la protection du

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

salarié en tant qu'ancien délégué syndical.

On peut se demander ce que devient le mandat du délégué syndical au cas d'annulation ultérieure des élections professionnelles ? Deux solutions pourraient selon nous être envisagées :

- § le délégué syndical était déjà en poste avant l'élection. Si on se replace dans la situation antérieure aux élections, l'annulation du scrutin ne devrait pas remettre en cause le mandat de l'intéressé ;
- § c'est la première fois que le salarié est désigné comme délégué syndical : l'annulation des élections devrait logiquement faire tomber le mandat de délégué syndical.

#### La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles règles de désignation des délégués syndicaux sont applicables dès les prochaines élections professionnelles dès lors que la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008, date de publication de la loi du 20 août 2008.

- *L. n°2008-789, 20août2008, art. 13: JO, 21août*

Trois mesures transitoires sont prévues :

- § les délégués syndicaux régulièrement désignés au 21 août 2008 conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des prochaines élections professionnelles ;
- § ces délégués syndicaux pourront automatiquement rester en poste après les



élections dès lors qu'ils satisfont aux nouvelles conditions de désignation. Ils devront donc s'être portés candidats et avoir franchi la barre des 10 % ;

- § dans l'attente des prochaines élections professionnelles dans l'entreprise, de nouveaux délégués syndicaux pourront être désignés selon les règles en vigueur avant le 21 août 2008.

**Remarque :** même si la loi ne le prévoit pas, il serait fort logique d'appliquer les mêmes dispositions transitoires au représentant syndical au CE dont la désignation est désormais réservée, dans les entreprises de 300 salariés et plus, aux organisations syndicales ayant des élus au comité d'entreprise

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

	<b>Délégué syndical désigné avant le 22 août 2008</b>	<b>Délégué syndical désigné à partir du 22 août 2008</b>
Jusqu'aux prochaines élections organisées selon la nouvelle réglementation	Il conserve son mandat et ses prérogatives jusqu'aux résultats des élections professionnelles	Désignation selon l'ancienne réglementation. (tout syndicat présumé représentatif ou ayant prouvé sa représentativité peut désigner un délégué syndical).
Après les élections organisées selon la nouvelle réglementation	Il pourra automatiquement rester en poste après les élections si son syndicat est représentatif et s'il obtient, à titre personnel, au moins 10 % des suffrages exprimés	Application de la nouvelle loi : désignation par tout syndicat représentatif parmi les candidats ayant obtenu à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés.

## ***Le représentant syndical au CE***

Chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant

Les conditions de désignation d'un représentant syndical au CE changent pour les entreprises de 300 salariés et plus. L'article L. 2324-2 du nouveau code du travail prévoit désormais que «chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2324-2*

Auparavant, tout syndicat représentatif pouvait nommer un représentant syndical au CE même s'il n'avait aucun élu. Cette faculté est désormais réservée aux organisations syndicales ayant des élus au comité d'entreprise.

**Remarque :** pour les entreprises de moins de 300 salariés,

la situation ne change pas. Le délégué syndical est de droit représentant syndical au comité d'entreprise.

Quelques observations:

- § prise à la lettre, cette disposition ne permettrait pas à un syndicat qui n'a qu'un seul élu au CE de désigner un représentant syndical. On doit selon nous admettre que la présence d'un seul élu devrait suffire ;
- § titulaires ou suppléants? élus au premier tour ou élus du second tour? La loi ne fait pas de distinction et exige seulement la présence d'élus au comité d'entreprise ;
- § le mandat du représentant syndical devrait prendre fin si le syndicat perd ses élus à l'occasion du renouvellement du comité d'entreprise.

## ***Négociations d'entreprise***

### **Entreprises dotées de délégués syndicaux**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, seuls les syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections pourront signer des accords d'entreprise ou d'établissement. Les syndicats majoritaires conservent, quant à eux, la possibilité d'exercer leur droit d'opposition après signature de l'accord. Le législateur a donc opté, conformément à la position commune du 9 avril 2008, pour une majorité d'engagement qui reste relative mais n'en constitue pas moins une première étape vers des accords majoritaires.

#### **Les interlocuteurs syndicaux**

Les interlocuteurs syndicaux sont désormais les syndicats considérés comme représentatifs selon les nouvelles règles instituées par la loi du 20 août 2008.

L'article L. 2231-1 du nouveau code du travail dispose ainsi que la convention ou l'accord est conclu entre:

- § d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- § d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les syndicats reconnus représentatifs au niveau national ne bénéficient donc plus de la présomption de représentativité leur permettant d'accéder à la table de négociation quelle que soit leur audience effective dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Désormais, pour avoir le droit de négocier et signer un accord d'entreprise, un syndicat devra avoir fait la preuve de sa représentativité à ce niveau. La représentativité n'emporte donc d'effet qu'au niveau où elle est reconnue.

Tant qu'aucune élection n'a été organisée sous

l'égide de la nouvelle loi, les syndicats représentatifs conservent leur représentativité jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

#### **Les nouvelles conditions de validité des accords**

##### **§ La règle des 30 %**

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent désormais être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés quel que soit le nombre de votants.

La loi du 4 mai 2004 avait déjà prévu la possibilité de subordonner la validité de l'accord d'entreprise à sa signature par des organisations syndicales représentatives majoritaires en voix.

Cependant, cette condition devait être expressément prévue par un accord de branche étendu. A défaut, la validité de l'accord était simplement soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections.

Le bilan d'application de la loi du 4 mai 2004 a permis de constater que la plupart des entreprises appliquaient, à défaut d'accord de branche étendu, le droit d'opposition.

Ce dernier est maintenu à l'identique mais ne constitue désormais qu'une des conditions de

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

validité de l'accord au côté de la majorité d'engagement relative (30 % des voix).

**Remarque :** l'opposition doit toujours être motivée et formulée par écrit dans un délai de **8** jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle précise les points de désaccord et est notifiée aux signataires.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-12 et L.2231-8*

#### § Les élections prises en compte

Il convient de tenir compte 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.

Cette dernière précision concernant le nombre de votants vise à contrer la « jurisprudence Adecco » de la Cour de cassation selon laquelle les suffrages exprimés ne peuvent être décomptés si le quorum n'est pas atteint au 1<sup>er</sup> tour des élections (*Cass. soc., 20 déc. 2006, n°05-60.345, Syndicat CGT Adecco c/Sté Adecco et a.*).

Désormais, même si la participation aux élections professionnelles est très faible, les résultats seront pris en compte et permettront donc de déterminer les organisations syndicales habilitées à signer les accords d'entreprise ou d'établissement.

#### § La négociation des accords catégoriels

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-13*

Lorsque l'accord d'entreprise ou d'établissement ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée aux mêmes conditions mais les suffrages pris en compte sont ceux exprimés dans

le collège électoral.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-13*

**Remarque :** en l'état actuel du paysage syndical, ces dispositions concernent la CFE-CGC, seule confédération nationale catégorielle, et permettent qu'un syndicat qui lui est affilié puisse négocier des accords dans une entreprise dès lors qu'il a été reconnu représentatif dans le collège cadres aux élections professionnelles (*e Rapp. AN n° 992*).



## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

#### § Les dispositions particulières aux journalistes

Des dispositions particulières sont prévues dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés.

Lorsque l'accord ne concerne que les journalistes et assimilés, sa validité est subordonnée aux mêmes conditions mais les suffrages pris en compte sont ceux exprimés dans le collège de journalistes.

✓ *C.trav. nouv., art L. 7111-9*

#### **La dénonciation et la mise en cause des accords**

#### § La dénonciation

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord d'entreprise perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de l'accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-10*

Les règles concernant la dénonciation des accords collectifs sont profondément modifiées puisqu'il convient maintenant de tenir compte du fait qu'un syndicat signataire d'un accord puisse perdre sa qualité de syndicat représentatif en application du nouveau régime juridique de la représentativité.

Dès lors, quelles sont les organisations habilitées à dénoncer un accord collectif ?

Jusqu-là, il suffisait que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Désormais, la perte de la qualité d'organisation représentative de l'une des organisations syndicales de salariés signataires entraîne l'application de dispositions plus rigoureuses. En effet, la dénonciation ne sera effective que si elle émane

d'une ou plusieurs organisations syndicales qui non seulement doivent être représentatives mais au surplus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections. En revanche, ces organisations syndicales ne sont pas nécessairement signataires de l'accord.

#### § La mise en cause des accords d'entreprise

Le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité puisque, tous les 4 ans, en fonction des résultats des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs risque d'être modifiée.

Dans un souci de sécurité juridique, l'article L. 2261-14-1 du nouveau code du travail prévoit que la perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cet accord. Ledit accord reste donc applicable.

✓ *C. trav. nouv., art L. 2261-14-1*

#### **La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions**

Les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Jusqu'à cette date, les anciennes dispositions légales s'appliquent mais les suffrages sont pris en compte quel que soit le nombre de votants.

*Quid* si une négociation s'engage dans l'entreprise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 mais qu'il n'y a pas eu d'élections professionnelles ? Il convient selon nous dans cette hypothèse de se référer aux résultats des dernières élections ayant eu lieu dans l'entreprise (alors même qu'elles se seraient déroulées avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août) afin de déterminer les syndicats majoritaires.

Remarque dans un souci de cohérence, il aurait également été possible de faire démarrer l'application des nouvelles règles de majorité aux premières élections professionnelles postérieures à

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

l'entrée en vigueur de la loi puisque c'est cette échéance qui marquera l'entrée en application des nouvelles règles de représentativité fondées sur la même mesure d'audience (~ *Rapp. AN n°992*).

u *L. n°2008-789, 20août2008 (JO, 21août), art. 12*

S'agissant des nouvelles règles de dénonciation, la loi ne précise pas leur date d'application. A défaut de précision, elles s'appliquent donc à compter du 22 août 2008, date d'entrée en vigueur de la loi. En pratique, il faudra attendre la première échéance électorale pour constater une éventuelle perte de représentativité de l'une des organisations syndicales

signataires de l'accord.

Plus délicate est la question de l'application des nouvelles règles de dénonciation aux accords collectifs déjà entrés en vigueur. La loi n'apporte aucune précision sur ce point.

**Remarque :** dans la loi du 4 mai 2004, le législateur avait pris soin de préciser, pour certaines dispositions, qu'elle ne s'appliquait pas aux accords conclus avant son entrée en vigueur. En l'absence d'une telle précision dans la loi du 20 août 2008, les nouvelles règles de dénonciation devraient, selon nous, s'appliquer aux accords déjà entrés en vigueur.

#### Tableau récapitulatif

	Loi du 4 mai 2004		Loi du 20 août 2008
Accord d'entreprise	Si un accord de branche étendu le prévoyait	Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections Ou Absences d'opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections.	Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections et Absences d'opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections.
	A défaut d'accord de branche étendu	Absences d'opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections.	

## Entreprises dépourvues de délégués syndicaux

La loi du 20 août modifie les conditions permettant de négocier dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Désormais, même en l'absence d'accord de branche étendu, des accords collectifs peuvent être conclus avec les élus dans les entreprises de moins de 200 salariés et avec les salariés mandatés dans les entreprises n'ayant aucun représentant élu. Le représentant de la section syndicale peut également intervenir à titre dérogatoire dans les entreprises de plus de 200 salariés ayant des représentants élus. Les accords de branche conclus en application des anciennes dispositions continuent de produire leurs effets.

### Négociation avec les élus (entreprises de moins de 200 salariés)

§ Le champ d'application de ces mesures

Les nouvelles dispositions concernent les entreprises de moins de 200 salariés ne comportant aucun délégué syndical (ou délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés).

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-21*

Jusqu'à-là, le code du travail permettait déjà à l'employeur de négocier des accords collectifs avec les représentants élus et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Mais, cette négociation devait être autorisée par accord de branche étendu.

Les nouvelles dispositions n'exigent plus d'accord de branche.

Cependant, la loi du 20 août précise que les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des anciennes dispositions continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

u *L. n°2008-789, 20août2008 (JO, 21août), art. 14*

§ Les modalités de la négociation

#### • *Interlocuteurs*

La négociation a lieu avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel.

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

**Remarque :** la loi exige l'absence de délégué syndical mais n'évoque pas la présence d'un représentant de section syndicale. Dès lors, rien n'interdit à l'employeur de négocier avec les élus alors même qu'un syndicat serait représenté dans l'entreprise.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-21*

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues dans le cadre du mandat de délégué du personnel ou de représentant élu au comité d'entreprise.

Chaque élu titulaire appelé à participer dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-23*

##### • *Objet de la négociation*

Elle concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-21 du nouveau code du travail.

La négociation portera donc sur les dispositions telles que la durée et l'aménagement du temps de travail qui, lorsqu'elles dérogent à la loi, doivent être mises en œuvre par accord collectif.

**Exemple :** les conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année doivent être mises en place par accord collectif. De même, pour le travail à temps partiel, un certain nombre de dérogations ne peuvent être prévues que par accord collectif (coupures, heures complémentaires...).

Sont cependant exclus les accords de méthode c'est-à-dire les accords définissant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-21*

##### • *Les règles de négociation*

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes:

- § 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 l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-27-1*

##### § Les conditions de validité

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement 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.

**Remarque :** dans le régime antérieur, les conditions de majorité devaient être prévues par l'accord de branche autorisant cette négociation dérogatoire avec les élus.

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

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

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, elle 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.

Afin d'éviter que l'entrée en vigueur de l'accord soit retardée par une délibération trop longue, la loi prévoit que la commission paritaire de branche doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-2 1 et L. 2232-22*

- § L'entrée en vigueur, la révision et la dénonciation de l'accord collectif

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

auprès de l'autorité administrative accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-28*

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être renouvelés, révisés et dénoncés selon les mêmes modalités par l'employeur signataire et les représentants élus.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-29*

#### § La date d'application des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions sont applicables 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.

Cette application différée ne concerne pas les nouvelles règles de négociation qui sont applicables immédiatement.

**Remarque :** rappelons que les entreprises couvertes au 31 décembre 2009 par un accord de branche conclu selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004 continueront d'appliquer les conditions de négociation avec les élus telles qu'elles ont été fixées par ledit accord de branche.

#### u *L. n° 2008-789, 20août2008, art. 14, JO: 21août*

La liste des branches dans lesquelles un accord a été conclu figure ci-après dans la rubrique « Tableaux récapitulatifs ».

#### *La négociation avec des salariés mandatés (entreprises n'ayant aucun représentant élu)*

#### § Le champ d'application

Les nouvelles dispositions concernent les entreprises dépourvues de délégué syndical et dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

#### ✓ *C. trav. Nouv., art. L. 2232-24*

Jusqu'à-là, le code du travail permettait déjà à l'employeur de négocier des accords collectifs avec les salariés mandatés mais cette négociation devait être autorisée par accord de branche étendu.

Les nouvelles dispositions n'exigent plus d'accord de branche.

Cependant, la loi du 20 août précise que les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des anciennes dispositions continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

#### u *L. n° 2008-789, 20août2008, art. 14, JO: 21 août*

#### § Les modalités de la négociation

##### • *Interlocuteurs*

La négociation a lieu avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

**Remarque :** auparavant, les salariés étaient mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau national. Désormais, c'est au niveau de la branche que s'apprécie la représentativité.

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

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

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-24*

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 10 heures par mois. Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-25*

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 du nouveau code du travail (conjoint, partenaires liés par un PACS, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur).

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-26*

Les salariés mandatés bénéficient toujours du statut de salarié protégé au même titre que les représentants du personnel.

#### u *L. n°2008-789, 20 août 2008, art. 9, JO:21 août*

#### • *Objet de la négociation*

Elle concerne uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords mentionnés à l'article L. 1233-2 1 du nouveau code du travail.

La négociation portera donc sur les dispositions telles que la durée et l'aménagement du temps de travail qui lorsqu'elles dérogent à la loi doivent être mises en œuvre par accord collectif.

Exemple les conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année doivent être mises en place par accord collectif. De même, pour le travail à temps partiel, un certain nombre de dérogations ne peuvent être prévues que par accord collectif (coupures, heures complémentaires...).

Sont cependant exclus les accords de méthode c'est-à-dire les accords définissant les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-24*

#### • *Règles de négociation*

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

- § 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 l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

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

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-27-1*

- § Les conditions de validité

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.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-27*

- § L'entrée en vigueur, la révision et la dénonciation de l'accord collectif

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-28*

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être renouvelés, révisés et dénoncés selon les mêmes modalités par l'employeur signataire et un salarié mandaté à cet effet.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-29*

- § La date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Les nouvelles dispositions sont applicables 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.

Cette application différée ne concerne pas les nouvelles règles de négociation qui sont applicables immédiatement.

**Remarque :** rappelons que les entreprises couvertes au 31 décembre 2009 par un accord de branche conclu selon les modalités prévues par la loi du 4 mai 2004 continueront d'appliquer les conditions de négociation avec les salariés mandatés telles qu'elles ont été fixées par ledit accord de branche.

- u *L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 14, JO:21 août*

La liste des branches dans lesquelles un accord a été conclu figure ci-après dans la rubrique « Tableaux récapitulatifs ».

**La négociation avec le représentant de la section syndicale (entreprises de plus de 200 salariés avec des représentants élus)**

Ces dispositions constituent une exception au principe selon lequel le représentant de la section syndicale n'a pas le pouvoir de négocier et de conclure des accords collectifs.

Elles concernent les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application des dispositions ci-avant analysées (c'est-à-dire celles dans lesquelles aucune autre solution de négociation n'est légalement et conventionnellement possible avec les élus ou les salariés mandatés) se situant dans l'une des deux hypothèses suivantes

- § en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pas pu être désigné ;
- § il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement.

Selon les travaux parlementaires, sont visées les entreprises de plus de 200 salariés disposant de représentants du personnel mais pas de délégué syndical (*Rapp. Sénat n° 470*).

**Remarque :** ces dispositions ne figuraient pas dans la position commune du 9 avril 2008 signée par les partenaires sociaux. Elles ont été introduites par amendement pour, selon l'exposé sommaire des motifs, permettre entre deux élections la désignation d'un représentant de section syndicale ayant pouvoir de négocier et conclure des accords. «Ce mandatement doit correspondre à certaines situations d'urgence (conflit, besoin d'appliquer rapidement de nouvelles dispositions légales liées à la négociation collective) ».

§ Les interlocuteurs

Le représentant de la section syndicale 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.

Tous les représentants de section syndicale ne sont donc pas concernés. Seuls ceux désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs.

Pour plus de précisions sur le représentant de la section syndicale.

**Remarque :** contrairement à ce qui est prévu pour la négociation avec les élus ou des salariés mandatés, les thèmes de négociation ne sont pas limités dans le cadre de la négociation avec le représentant de la section syndicale.

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.

- ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2143-23*

§ Les conditions de validité

La validité de l'accord «entreprise ou d'établissement est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

**Collectif D.L.A.J. 44**

respect des principes généraux du droit électoral.

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

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-14*

**Remarque:** les dispositions concernant la validité des accords collectifs conclus avec le représentant de la section syndicale n'évoquent qu'une des deux hypothèses

de désignation dérogatoire: lorsqu'en cas de carence au premier tour des élections, un délégué syndical n'a pas pu être désigné. A priori, les débats parlementaires ont mis en évidence une volonté du législateur d'appliquer les conditions de validité dans les deux hypothèses c'est-à-dire également lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise indépendamment d'une carence au premier tour.

#### Tableaux récapitulatifs

##### § Les interlocuteurs

ENTRPRISES		PRESENCE SYNDICALE		
		Sans R.S.S. & sans D.S.	Avec R.S.S. & sans D.S.	Avec D.S.
<b>Entreprises avec élus</b>	<b>Moins de 200 salariés</b>	Négociation avec les élus	Négociation avec les élus	Négociations avec D.S.
	<b>Plus de 200 salariés</b>		Négociations avec R.S.S. si délégués par syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel	
<b>Entreprises sans élu</b>		Négociations avec les salariés mandatés	Négociations avec les salariés mandatés	

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

**Collectif D.L.A.J. 44**

§ Les branches ayant prévu la possibilité de négocier avec les élus ou les salariés mandatés

Sans répertoriées dans le tableau ci-après les branches (relevant du Ministère du Travail ou de l'Agriculture) qui ont prévu, avant l'entrée en

vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la possibilité de négocier avec les représentants élus ou des salariés mandatés ainsi que les thèmes ouverts à ce mode de négociation.

Branches concernées	Thèmes de négociation visés
Industries agro-alimentaires : § Alimentation : industries alimentaires diverses ; § Glaces, sorbets et crèmes glacée ; § Produits exotiques ; § Biscotteries, biscuiteries, chocolateries	Tous les thèmes de négociation
Animation	Tous les thèmes de négociation
Artistique : entreprises artistiques et culturelles	Aucun thème
Audiovisuel : production	Aucun thème
Autoroutes	Tous les thèmes de négociation, à l'exception des dispositions dérogeant au code du travail
Boulangeries-pâtisseries industrielles	Tous les thèmes de négociation
Charcuterie : industries	Tous les thèmes de négociation
Combustibles : négoce et distribution	Aucun thème
Eaux embouteillées, boissons sans alcool, bières : production	Tous les thèmes de négociation
Exploitation frigorifique (1)	Tous les thèmes de négociation
Fleurs, fruits et légumes : coopératives agricoles et S.I.C.A.	Aucun thème
Géomètres-experts, topographes	Aucun thème
H.L.M. : personnel de sociétés anonymes et fondations	Tous les thèmes de négociation
Import-export	Aucun thème
Lait : organismes de contrôle	Tous les thèmes de négociation
Pharmacie : industrie (2)	Tous les thèmes de négociation
Produits du sol	Tous les thèmes de négociation
Travail temporaire : § Salariés intérimaires ; § Salariés permanents	Tous les thèmes de négociation, à l'exception de ceux pour lesquels la loi interdit toute dérogation par accord d'entreprise aux dispositions d'un accord de branche et de ceux pour lesquels des accords de branche limitent le champ de négociation des entreprises, notamment en leur interdisant de déroger à certaines de leurs dispositions.

(1) Seule est prévue la possibilité de négocier avec les salariés mandatés

(2) Seule est prévue la possibilité de négocier avec les représentants élus du personnel

## ***Représentativité et accord de groupe***

Des dispositions particulières sont désormais prévues pour la représentativité et la négociation au niveau du groupe. La validité des accords conclus à ce niveau est subordonnée à leur signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections et à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs majoritaires en voix.

### **La représentativité syndicale**

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.

#### **✓ C. trav. nouv., art. L 2122-4**

La représentativité au niveau du groupe résulte de la représentativité au niveau des entreprises ou des établissements qui composent ce groupe (**y. p. 2563**). Elle n'a donc aucun lien avec le comité de groupe dont les membres sont désignés par les syndicats parmi leurs élus aux CE des entreprises du groupe (**C. trav. nouv., art. L. 2333-2**).

Le calcul de l'audience syndicale est effectué par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans l'ensemble des entreprises et établissements concernés. Les résultats de tous les établissements du groupe ayant procédé à des élections de comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel (ou à défaut de délégués du personnel) sont donc compilés. Il sera nécessaire de recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des différents CE pour être représentatifs au niveau du groupe.

**Remarque :** les travaux parlementaires précisent que les organisations syndicales peuvent être considérées comme représentatives au niveau d'une partie du groupe où sont organisées les négociations. C'est d'ailleurs le sens du début de l'article L. 2122-4 du nouveau code du travail qui vise «la représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe

Les règles relatives au calcul spécifique de l'audience pour les syndicats catégoriels (**y. p. 2563**)

et aux listes communes sont applicables, puisque les articles L. 2122-2 et L. 2122-3 sont directement visés.

**Remarque :** reste une difficulté. Les élections des CE des entreprises ou établissements du groupe n'ont pas forcément lieu toutes à la même date. C'est même fort peu probable. Or, l'article L 2331-1 du nouveau code du travail ne prévoit aucune date et aucune périodicité pour la reconnaissance de la représentativité au niveau du groupe. C'est donc sans doute à l'occasion de la première négociation au niveau du groupe que sera déterminée la représentativité des syndicats compte tenu du résultat des dernières élections de chaque comité d'entreprise ou d'établissement à cette date. Il peut être utile par la suite (une fois connus les syndicats représentatifs et donc habilités à négocier au niveau du groupe) de conclure un accord prévoyant les modalités et la périodicité de la reconnaissance de la représentativité à ce niveau.

### **La négociation**

L'article L. 2231-1 du nouveau code du travail dispose ainsi que la convention ou l'accord est conclu entre:

- § d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- § d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- § Les syndicats reconnus représentatifs au niveau national ne bénéficient donc plus de la présomption de représentativité leur permettant d'accéder à la table de négociation quelle que soit leur audience effective dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- § Désormais, pour avoir le droit de négocier et

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

signer un accord de groupe, un syndicat devra avoir fait la preuve de sa représentativité à ce niveau. La représentativité n'emporte donc d'effet qu'au niveau où elle est reconnue.

#### **Les conditions de validité**

Les accords conclus au sein de tout ou partie d'un groupe doivent désormais être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés quel que soit le nombre de votants.

Auparavant, les accords de groupe se voyaient appliquer les dispositions prévues pour les accords d'entreprise c'est-à-dire principalement l'absence d'opposition.

Comme pour les accords d'entreprise, ce droit d'opposition est maintenu à l'identique mais ne constitue désormais qu'une des conditions de validité de l'accord au côté de la majorité d'engagement relative (30 % des voix)

#### **La dénonciation et la mise en cause**

##### • *La dénonciation*

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-10*

Les règles concernant la dénonciation des accords collectifs sont profondément modifiées puisqu'il convient maintenant de tenir compte du fait qu'un syndicat signataire d'un accord puisse perdre sa qualité de syndicat représentatif en application du nouveau régime de la représentativité.

Dès lors, quelles sont les organisations habilitées à dénoncer un accord collectif ?

**Remarque :** l'opposition doit toujours être motivée et formulée par écrit dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle précise les points de désaccord et est notifiée aux signataires.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-34 et L. 2231-8*

#### **Les élections prises en compte**

Il convient de tenir compte:

- § des élections organisées dans les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord ;
- § 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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232 -34*

Jusqu'à-là, il suffisait que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Désormais, la perte de la qualité d'organisation représentative de l'une des organisations syndicales de salariés signataires entraîne l'application de dispositions plus rigoureuses. En effet, la dénonciation ne sera effective que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales qui non seulement doivent être représentatives mais au surplus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections. En revanche, ces organisations syndicales ne sont pas nécessairement signataires de l'accord.

##### • *La mise en cause*

Le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité puisque, tous les 4 ans, en fonction des résultats des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs risque d'être modifiée.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

Dans un souci de sécurité juridique, l'article L. 2261-14-1 du nouveau code du travail prévoit que 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. Ledit accord reste donc applicable.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-14-1*

#### La date d'entrée en vigueur

La loi ne précise pas la date d'application des nouvelles dispositions concernant les accords de groupe. A défaut de précision, la loi est donc, a *priori*, applicable le lendemain de sa publication au Journal officiel, soit le 22 août 2008.

Cependant, il résulte des travaux parlementaires que le législateur a manifestement souhaité appliquer aux accords de groupe le report au 1<sup>er</sup> janvier 2009 prévu pour les accords d'entreprise (*Rapp. AN n°992*).

## *Représentativité syndicale et négociation de branche*

### Représentativité syndicale

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1, 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 comité 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 4 ans (u *C. trav. nouv., art. L. 2122-5*). Tous ces éléments de la représentativité sont cumulatifs. Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle (u *C. trav. nouv., art. L. 2122-11*).

#### Les critères de représentativité de l'article L. 2121-1

Les critères de la représentativité syndicale au niveau de la branche sont les mêmes que ceux applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

#### L'implantation territoriale équilibrée

Pour être représentatifs les syndicats doivent remplir ces critères de représentativité mais aussi disposer « d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ». Autrement dit, pour être représentatif, un syndicat doit avoir des adhérents répartis de manière équilibrée sur l'ensemble du champ géographique couvert par la branche.

**Remarque :** mais que signifie « équilibré » ? Cette notion relative permet de s'adapter aux différents cas de figure et laisse au juge une marge d'interprétation. D'après les travaux parlementaires (**ce qui confirme qu'une loi c'est : tant le texte par lui-même que l'éprit dans lequel il a été adopté, et que nous ne pouvons séparer l'un de l'autre**) il s'agirait plus d'un critère qualitatif que proprement quantitatif. Ainsi un syndicat présent sur une infime partie du territoire serait moins représentatif au niveau de la branche que s'il est présent sur tout le territoire.

#### Le calcul de l'audience syndicale

§ La nécessité de réunir au moins 8 % des suffrages exprimés

Pour être représentatifs les signataires doivent avoir recueilli moins 8 % des suffrages au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou à la délégation unique du personnel (ou à défaut des délégués du personnel), quel que soit le nombre de votants.

**Remarque :** comme pour la mesure de l'audience dans les entreprises, peu importe que le quorum soit atteint au premier tour des élections des différents comités d'entreprise.

Il faut additionner les résultats des différentes entreprises de la branche.

S'ils sont disponibles, sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue par l'article L. 2122-6 qui prévoit des modalités spécifiques pour le cas particulier des branches composées principalement de petites entreprises.

**Remarque :** une difficulté consiste à connaître toutes les entreprises d'une branche. C'est sans doute le Haut Conseil du dialogue social qui fera ce travail d'analyse et de collation des résultats.

Cette mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.

C'est le ministre chargé du travail qui arrête la liste des syndicats représentatifs dans chaque branche professionnelle après avis du Haut Conseil du dialogue social.

**Remarque :** le Haut Conseil du dialogue social est créé

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

par la loi sur la démocratie sociale. Il comprend «des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministère chargé du travail et des personnalités qualifiées» (u *C. trav. nouv., art. L. 2122-11*). Un décret en Conseil d'Etat à paraître déterminera ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

Un décret à paraître également déterminera les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles nécessaires au calcul de l'audience syndicale dans les branches.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122-11*

#### § Le caps particulier des journalists

Les règles de calcul de l'audience spécifique au collège journalistes dans les entreprises de presse sont également transposées au niveau de la branche.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 7111-8*

#### **Le cas des branches constituées majoritairement de petites entreprises**

Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans les entreprises où, à 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,

#### **L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires**

L'article 11-I de la loi prévoit que la première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles est réalisée au plus tard 5 ans après la publication de la présente loi, soit au plus tard le 21 août 2013.

**Remarque :** compte tenu du délai de 4 ans entre chaque mesure de l'audience, l'autorité chargée de recueillir et de

sont présumées, sans préjudice de la preuve contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122-6*

Une mesure de l'audience spécifique et adaptée à la configuration des entreprises de ces branches doit être déterminée par une loi. Cette loi fera suite aux résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle qui doit aboutir au plus tard le 30 juin 2009.

En attendant, concernant les branches dans lesquelles l'audience ne peut être calculée compte tenu de la petite taille des entreprises qui la compose, la loi sur la démocratie sociale prévoit une présomption simple de représentativité à caractère transitoire pour les syndicats affiliés aux 5 grandes confédérations.

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

**Remarque :** il sera donc possible de prouver sa représentativité. Mais les occasions seront sans doute rares. En effet, il n'existe pas de procédure de reconnaissance de la représentativité en soi. C'est lors de l'exercice d'une prérogative précise qu'elle est revendiquée ou contestée. Il peut s'agir des élections professionnelles ou de la désignation d'un délégué syndical par exemple. Or par définition, les entreprises visées sont très petites et atteignent donc peu souvent les seuils nécessaires.

consolider les résultats aux élections professionnelles disposera donc d'un peu plus d'un an après les derniers résultats électoraux pour agréger et analyser les résultats.

En attendant, l'article 11-III prévoit des mesures transitoires : jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés présumées représentatives au

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

**Collectif D.L.A.J. 44**

niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi et les organisations syndicales déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la loi.

**Remarque:** il s'agit des 5 grandes confédérations nationales (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC), et des syndicats reconnus représentatifs au niveau de la branche au moment de la publication de la loi. Leur représentativité n'est toutefois plus absolue car la présomption n'est plus irréfragable.

En outre, ajoute l'article il-III, pendant 4 ans à compter de la première détermination des syndicats

représentatifs au niveau de~ branches en application des nouveaux principes, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national est présumée représentative au niveau de la branche.

Cette disposition permet aux syndicats affiliés aux 5 grandes confédérations de bénéficier d'une présomption simple de représentativité au niveau de la branche pendant encore 4 ans après que le ministre aura pour la première fois arrêté la liste des syndicats représentatifs au niveau de la branche. Ceci dans un souci de stabilité de la négociation.

## Négociation de branche

La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à deux conditions (*C. trav. nouv., art. L. 2232-6*): sa signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections et l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats majoritaires. Ces nouvelles règles de validité s'appliquent à compter de la détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, soit au plus tard dans un délai de 5 ans.

### La négociation des accords de branche

#### § Les interlocuteurs

Les interlocuteurs syndicaux sont désormais les syndicats considérés comme représentatifs selon les nouvelles règles instituées par la loi du 20 août 2008.

L'article L. 2231-1 du nouveau code du travail dispose ainsi que la convention ou l'accord est conclu entre:

- § d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- § d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les syndicats reconnus représentatifs au niveau national ne bénéficient donc plus de la présomption de représentativité leur permettant d'accéder à la table de négociation quelle que soit leur audience effective dans le champ d'application de la convention ou de l'accord. Désormais, pour avoir le droit de négocier et signer un accord de branche, un syndicat devra avoir fait la preuve de sa représentativité à ce niveau. La représentativité n'emporte donc d'effet qu'au niveau où elle est reconnue.

#### § Les thèmes de négociation

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.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L 2122-8*

**Remarque :** ces dispositions ne remettent pas en cause les obligations de négocier prévues au niveau de la branche par les articles L. 2241-1 et s. du nouveau code du travail.

### Les nouvelles conditions de validité

Les accords de branche doivent désormais être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

La loi du 4 mai 2004 avait déjà prévu la possibilité de subordonner la validité de l'accord de branche à sa signature par des organisations syndicales représentatives majoritaires en voix.

Cependant, cette condition devait être expressément prévue par un accord de branche. A défaut, la validité de l'accord était simplement soumise à l'absence d'opposition.

En l'état actuel du paysage syndical, les dispositions qui suivent ne concernent que la CFE-CGC, seule confédération nationale catégorielle (*Rapp. AN n° 992*).

Le bilan d'application de la loi du 4 mai 2004 a permis de constater que la plupart des branches n'avaient pas adopté de dispositions particulières et appliquaient donc simplement le droit d'opposition.

Ce dernier est maintenu mais s'exerce différemment.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

En effet, l'accord doit pour être valable ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections.

**Remarque :** les seuils de 30 % (majorité d'engagement) et de 50 % (droit d'opposition) sont ainsi vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés. A ce niveau, la mesure de l'audience électorale se fonde donc, non sur les résultats additionnés des syndicats aux élections professionnelles, mais sur le poids respectif de chaque organisation qui a été reconnue représentative.

Auparavant, la validité de l'accord était subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales représentatives. Il s'agissait donc d'une majorité en nombre et non en voix comme prévu désormais par la loi du 20 août.

**Remarque :** l'opposition doit toujours être motivée et formulée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle précise les points de désaccord et est notifiée aux signataires.

#### La mesure de l'audience

Les élections prises en compte sont celles retenues pour mesurer la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche. L'article L. 2232-6 du nouveau code du travail se réfère également, le cas échéant, à la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 pour les branches comportant majoritairement des petites entreprises.

#### Les accords catégoriels

En l'état actuel du paysage syndical, les dispositions qui suivent ne concernent que la CFE-CGC, seule



confédération nationale catégorielles (*Rapp. AN n°*

La négociation des accords catégoriels

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.

✓ *C. trav. nouv., art L. 2232-7*

§ Les conditions de validité

Lorsque l'accord de branche ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée aux mêmes conditions mais les suffrages pris en compte sont ceux exprimés dans le collège électoral.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-7*

#### Le cas particulier des journalistes

Des dispositions spécifiques sont prévues lorsque l'accord de branche ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés.

Dans ce cas, la validité de l'accord est subordonnée aux mêmes conditions mais les suffrages pris en compte sont ceux exprimés dans le collège de journalistes.

✓ *C. trav. nouv., art. L 7111-10*

#### La dénonciation et la mise en cause des accords de branche

§ La dénonciation

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L 2261-10*

Les règles concernant la dénonciation des accords collectifs sont profondément modifiées puisqu'il convient maintenant de tenir compte du fait qu'un syndicat signataire d'un accord puisse perdre sa qualité de syndicat représentatif en application du nouveau régime juridique de la représentativité.

Dès lors, quelles sont les organisations habilitées à dénoncer un accord collectif ? Jusque-là, il suffisait que la dénonciation aux élections émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Désormais, la perte de la qualité d'organisation représentative de l'une des organisations syndicales de salariés signataires entraîne l'application de dispositions plus rigoureuses. En effet, la dénonciation ne sera effective que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales qui non seulement doivent être représentatives mais au surplus doivent avoir la majorité des suffrages exprimés aux élections. En revanche, ces organisations syndicales ne sont pas nécessairement signataires de l'accord

#### § La mise en cause

Le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité puisque, tous les 4 ans, en fonction des résultats

des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs risque d'être modifiée.

Dans un souci de Sécurité juridique, l'article L. 2261-14-1 du nouveau code du travail prévoit que 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. Ledit accord reste donc applicable.

#### ✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-14-1*

#### **La date d'entrée en vigueur**

Jusqu'à la détermination des organisations syndicales représentatives dans les branches en application de la loi du 20 août 2008, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonné au respect des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi, les suffrages aux élections mentionnées dans les articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votant.

#### u *L. n°2008-789, 20 août 2008, art. 11 : JO, 21 août*

Dans un souci de Sécurité juridique, l'article L. 2261-14-1 du nouveau code du travail prévoit que 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. Ledit accord reste donc applicable.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

**Collectif D.L.A.J. 44**

#### ***Tableau récapitulatif***

	<b>Loi du 4 mai 2004</b>		<b>Loi du 20 août 2008</b>
<b>Accord de branche</b>	Si un accord de branche étendu le prévoyait	Signature par un ou plusieurs syndicats représentant une majorité de salariés de la branche (règles de majorité déterminées par l'accord de branche) Ou Absences d'opposition des syndicats représentatifs majoritaires en nombre	Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections et Absences d'opposition des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections.
	A défaut d'accord de branche étendu	Absences d'opposition des syndicats représentatifs majoritaires en nombre	

## ***Représentativité au niveau interprofessionnel***

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1, qui sont représentatives à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services et qui 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 4 ans ( *C. trav. nouv., art. L. 2122-9*). Tous ces éléments de la représentativité sont cumulatifs. Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ( *C. trav. nouv., art. L. 2122-11*).

### **Les critères de représentativité de l'article L. 2121-1**

Les critères de la représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel sont les mêmes que ceux applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

### **La représentativité dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services**

Pour être représentatif au niveau national et interprofessionnel, les syndicats doivent être présents dans les branches à la fois de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

### **Le calcul de l'audience syndicale au niveau national interprofessionnel**

§ La nécessité de réunir au moins 8 % des suffrages.

L'audience s'apprécie sur la base des résultats consolidés des élections des titulaires du CE. Les organisations syndicales devront avoir recueilli au niveau national au moins 8 % des suffrages, additionnés au niveau national, exprimés au premier tour des dernières élections dans les entreprises.

**Remarque :** l'article L. 2121-1 du nouveau code du travail prévoit que les syndicats doivent avoir recueilli 8 % des suffrages exprimés aux élections des titulaires des CE, « additionnés au niveau de la branche ». S'agit-il d'une coquille, ou cela signifie-t-il qu'il faut prendre les résultats déjà collationnés au niveau de chaque branche pour les additionner et donner les résultats au niveau national ? Dans tous les cas, c'est bien 8 % des suffrages exprimés au niveau national que doivent réunir les syndicats pour être représentatif au niveau interprofessionnel.

S'ils sont disponibles, sont aussi pris en compte les résultats de la mesure de l'audience au niveau des branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans les entreprises où, en raison de leur taille ne sont pas organisées d'élections professionnelles conformément à l'article L. 2122-6.

La mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.

C'est le ministre chargé du travail qui arrête la liste des syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel après avis du Haut Conseil du dialogue social.

Un décret à paraître déterminera les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles nécessaires au calcul de l'audience syndicale au niveau national et interprofessionnel.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2122-11*

§ Le cas particulier des syndicats catégoriels

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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 :

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

#### ✓ C. trav. nouv., art. L. 2122-10

Une confédération syndicale catégorielle est donc représentative au niveau national et interprofessionnel à l'égard des personnels qu'elle représente si elle remplit les conditions cumulatives suivantes



§ elle réunit les critères de représentativité ;  
§ elle est représentative à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des

services ;

- § elle a réuni au moins 8 % des suffrages dans

les collèges qu'elle représente à l'issue du résultat des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise additionnés au niveau de la branche.

#### L'entrée en vigueur et les dispositions transitoires

L'article 11-I de la loi prévoit que la première mesure de l'audience au niveau national et interprofessionnel est réalisée au plus tard 5 ans après la publication de la présente loi, soit au plus tard le 21 août 2013.

**Remarque :** compte tenu du délai de 4 ans entre chaque mesure de l'audience, l'autorité chargée de recueillir et de consolider les résultats aux élections professionnelles disposera donc d'un peu plus d'un an après les derniers résultats électoraux pour agréger et analyser les résultats.

En attendant, l'article 11-II prévoit des mesures transitoires jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de la publication de la présente loi (c'est-à-dire la CGT, CGT-FO, CFTD, CFTC et CFE-CGC). La présomption de représentativité n'est toutefois plus irréfragable.

Est également présumée représentative toute organisation syndicale dont la représentativité est fondée sur les critères de représentativité mentionnés à l'article L. 2121-1 dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

## ***Accords interprofessionnels***

L'accord interprofessionnel n'est désormais valable que s'il a été signé par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections et si aucun syndicat majoritaire ne s'y est opposé.

### **La négociation**

Les interlocuteurs syndicaux sont désormais les syndicats considérés comme représentatifs selon les nouvelles règles instituées par la loi du 20 août 2008.

L'article L. 2231-1 du nouveau code du travail dispose ainsi que la convention ou l'accord est conclu entre :

- § d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- § d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les syndicats reconnus représentatifs au niveau national ne bénéficient donc plus de la présomption de représentativité leur permettant d'accéder à la table de négociation quelle que soit leur audience effective dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Désormais, pour avoir le droit de négocier et signer un accord interprofessionnel un syndicat devra avoir fait la preuve de sa représentativité à ce niveau. La représentativité n'emporte donc d'effet qu'au niveau où elle est reconnue.

### **Les nouvelles conditions de validité**

La légitimité électorale est une nouvelle condition qui n'existait pas auparavant pour les accords interprofessionnels.

Ils devront donc désormais être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des

suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, l'accord interprofessionnel doit pour être valable ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections.

**Remarque :** les seuils de 30 % (majorité d'engagement) et de 50 % (droit d'opposition) sont ainsi vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés. A titre d'exemple, si les suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives représentent 60 % de la totalité des suffrages exprimés, la vérification des conditions de majorité sera effectuée par rapport à ces 60 % et le seuil des 30 % nécessaires pour valider un accord sera ainsi atteint avec 18 % de la totalité des suffrages (**• Rapp. AN n° 992**).

L'absence d'opposition était déjà exigée avant l'intervention de la loi du 20 août mais son exercice concernait les organisations syndicales représentatives majoritaires en nombre et non en voix.

**Remarque :** l'opposition doit toujours être motivée et formulée par écrit dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle précise les points de désaccord et est notifiée aux signataires.

### **La mesure de l'audience**

Les élections prises en compte sont celles retenues pour mesurer la représentativité des organisations syndicales au niveau interprofessionnel. L'article L. 2232-2 du nouveau code du travail se réfère également le cas échéant à la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 pour les branches comportant majoritairement des petites entreprises.

#### Le cas particulier des accords catégoriels

**Remarque:** en pratique, les dispositions qui suivent ne concerne que la CFE-CGC, seule confédération nationale catégorielle (*↳ Rapp. AN n° 992*)

- *La négociation de ces accords*

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-2-1*

#### § Les conditions de validité

Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée aux mêmes conditions mais les suffrages pris en compte sont ceux exprimés dans le collège électoral.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2232-2-1*

#### La dénonciation et la mise en cause

#### § La dénonciation

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.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-10*

Les règles concernant la dénonciation des accords collectifs sont profondément modifiées puisqu'il convient maintenant de tenir compte du fait qu'un syndicat signataire d'un accord puisse perdre sa qualité de syndicat représentatif en application du

nouveau régime juridique de la représentativité.

Dès lors, quelles sont les organisations habilitées à dénoncer un accord collectif ?

Jusqu'à-là, il suffisait que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Désormais, la perte de la qualité d'organisation représentative de l'une des organisations syndicales de salariés signataires entraîne l'application de dispositions plus rigoureuses. En effet, la dénonciation ne sera effective que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales qui non seulement doivent être représentatives mais au surplus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés aux élections. En revanche, ces organisations syndicales ne sont pas nécessairement signataires de l'accord.

- *La mise en cause de ces accords*

Le passage d'un régime de représentativité irréfragable à un régime de représentativité prouvée entraîne nécessairement une instabilité puisque, tous les 4 ans, en fonction des résultats des élections professionnelles, la liste des syndicats représentatifs risque d'être modifiée.

Dans un souci de sécurité juridique, l'article L. 2261-14-1 du nouveau code du travail prévoit que 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. Ledit accord reste donc applicable.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2261-14-1*



## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

#### La date d'entrée en vigueur des nouvelles

Jusqu'à la détermination des organisations représentatives au niveau interprofessionnel en application de la loi du 20 août, la validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée au respect des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi.

- *L. nb2008-789, 20août2008, art. 12: JO, 21août*

La première mesure de l'audience au niveau national

et interprofessionnel est réalisée au plus tard 5 ans après la publication de la loi.

- *L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11:JO,21 août*

Il faudra donc attendre la première détermination des organisations syndicales représentatives pour appliquer les nouvelles règles de négociation et de validité des accords interprofessionnels.

#### Tableau récapitulatif

	<b>Loi du 4 mai 2004</b>	<b>Loi du 20 août 2008</b>
Accord interprofessionnel	Absence d'opposition des syndicats représentatifs majoritaires en nombre	Signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections Et Absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections

## ***La vie syndicale***

### **Carrière et expérience syndicale**

Pour les partenaires sociaux, le développement du dialogue social et le renforcement de la représentativité des organisations syndicales passent nécessairement par « la recherche de dispositions facilitant, pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales, leur déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions syndicales » (*Position commune, 9 avr. 2008, art. 13*). Dans cette perspective, la loi du 20 août 2008 reprend quelques-unes des mesures proposées par la position commune.

§ Un nouveau thème de négociation obligatoire

Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales fait désormais partie des thèmes à aborder au cours de la négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2242-20*

Cette extension concerne les entreprises suivantes:

§ entreprises de 300 salariés et plus et entreprises tenues de mettre en place un comité de groupe employant ensemble 300 salariés et plus ;

§ entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire employant ensemble 300 salariés et plus visées à l'article L. 2341-3 du nouveau code du travail.

- *La conclusion d'un accord sur l'exercice du droit syndical*

L'article L. 2141-5 du nouveau code du travail relatif au principe de non-discrimination syndicale prévoit désormais 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. Il n'y a cependant aucune obligation de négocier un tel accord.

✓ *C. trav. nouv., art. L 2141-5*

§ Une VAE pour l'exercice de responsabilités syndicales

L'article L. 6111-1 du nouveau code du travail prévoit désormais que toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».

✓ *C. trav. nouv., art. L. 6111-1*

## Mise à disposition des salariés auprès des syndicats

La loi du 20 août 2008 institue pour la première fois un statut légal du salarié mis à disposition par une entreprise auprès d'une organisation syndicale. Une telle pratique existe déjà mais repose en grande partie sur des conventions conclues au cas par cas. D'où le souhait émis par les partenaires sociaux de sécuriser ces pratiques (Position commune, 9 avr. 2008, art. 15).

L'article L. 2135-7 du nouveau code du travail pose les règles suivantes :

- § avec son accord exprès et dans les conditions prévues par convention ou accord collectif, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs ;
- § pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues ;
- § à l'expiration de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'article L. 2135-8 du nouveau code du travail laisse aux partenaires sociaux le soin de définir, par convention collective ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise, le soin de définir les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations

d'employeurs.

✓ *C. trav. nouv., art. L. 2135-7*

Il est par ailleurs prévu:

- § que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs ;
- § pour les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier, que 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 (*C. trav. nouv., art. L. 2242-9-1*).

**Remarque :** la mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs ne constitue pas un prêt illicite de main-d'oeuvre (*u C. trav. nouv., art. L. 8241-1*).

## Comptes des organisations syndicales et professionnelles

Conformément à la position commune du 9 avril 2008, la loi du 20 août 2008 institue pour la première fois des règles légales relatives à la certification et la publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles. L'entrée en vigueur de ces règles, qui figurent aux articles L. 2135-1 à L. 2135-6 du nouveau code du travail, nécessitent un décret d'application non encore paru à ce jour.

L'article L. 2135-1 du nouveau code du travail pose une obligation d'établissement de comptes annuels :

- § pour 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 ;
- § pour les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> 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 visés par cette obligation:

- § les syndicats représentant les intérêts des salariés comme ceux représentant les intérêts des employeurs ;
- § les unions syndicales qui peuvent s'effectuer sur un plan géographique (regroupement sur un plan territorial de tous les syndicats de toutes professions) ou professionnel (au plan national ou local) ;
- § les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative aux associations.

Les articles L. 2135-2 et L. 2135-3 du nouveau code du travail précisent, quant à eux, les modalités de tenue de ces comptes. Deux situations sont visées :

- § celle des organisations contrôlant d'autres personnes morales indépendamment d'un lien d'adhésion ou d'affiliation (*C. trav. nouv., art. L. 2135-2*);
- § celle des organisations entretenant des liens d'adhésion ou d'affiliation avec d'autres entités (*C. trav. nouv., art. L. 2135-3*).

Les comptes doivent être 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 (*C. trav. nouv., art. L. 2135-4*).

Il incombera aux syndicats d'assurer la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret (*C. trav. nouv., art. L. 2135-5*) et, en cas de dépassement d'un certain seuil de ressources à fixer, de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

▼ *C. trav. nouv., art. L. 2135-1 à L. 2135-6*

**Annexe**

JORF n°0194 du 21 août 2008

**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 IER**

**LA DEMOCRATIE SOCIALE**

**CHAPITRE IER**

**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. »

**Article 2**

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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 ;

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

« 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'Etat 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 Ier du titre Ier du livre Ier 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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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. »

#### Article 4

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

#### 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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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 :

#### « Section 2

##### « 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 nommé 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.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

« 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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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° Elaboration 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.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

#### « 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.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

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. »

## TITRE II

### LE TEMPS DE TRAVAIL

#### Article 18

I. L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les articles L. 3121-11 et L. 3121-11-1 ainsi rédigés :

« Art.L. 3121-11.-Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

« A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

« A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

« Art.L. 3121-11-1.-Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

« Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »

II. Les articles L. 3121-12 à L. 3121-14, L. 3121-17 à L. 3121-19 et le paragraphe 3 de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la troisième partie du même code sont abrogés.

III. Les deux premiers alinéas de l'article L. 3121-24 du même code sont ainsi rédigés :

« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce

remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »

IV. [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Cette dernière disposition, qui concerne également les professions agricoles, ne s'applique qu'aux seules professions agricoles visées aux 6° à 6° quater de l'article L. 722-20 du code rural qui n'ont pas une activité de production agricole. Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

V. Dans le cinquième alinéa de l'article L. 713-13 du code rural, les mots : « à l'article L. 713-10 » sont remplacés par les mots : « aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole ».

#### Article 19

I. La section 4 du chapitre Ier du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

##### « Section 4

##### « Conventions de forfait

##### « Sous-section 1

##### « Mise en place des conventions de forfait

« Art.L. 3121-38.-La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

« Art.L. 3121-39.-La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

« Art.L. 3121-40.-La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

« Art.L. 3121-41.-La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

#### « Sous-section 2

#### « Conventions de forfait sur l'année

##### « Paragraphe 1

#### « Conventions de forfait en heures sur l'année

« Art.L. 3121-42.-Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

« 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

##### « Paragraphe 2

#### « Conventions de forfait en jours sur l'année

« Art.L. 3121-43.-Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la

durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

« 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

« Art.L. 3121-44.-Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

« Art.L. 3121-45.-Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39.A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

« Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.

« Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

« Art.L. 3121-46.-Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

« Art.L. 3121-47.-Lorsqu'un salarié ayant conclu

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

« Art.L. 3121-48.-Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

« 1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

« 2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

« 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36. »

II.-L'article L. 2323-29 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

III.-Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

#### Article 20

I. La section 1 du chapitre II du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

##### « Section 1

##### « Répartition des horaires sur une période supérieure

à la semaine et au plus égale à l'année

« Art.L. 3122-1.-Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

« Art.L. 3122-2.-Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

« 1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

« 2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

« Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

« A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

« Art.L. 3122-3.-Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

« Art.L. 3122-4.-Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévue par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

« 1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;

« 2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.

« Art.L. 3122-5.-Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

« Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré. »

II. Le premier alinéa de l'article L. 3123-17 du même code est ainsi modifié :

1° Après le mot : « mois », sont insérés les mots : « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 » ;

2° Sont ajoutés les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ».

III. Dans l'article L. 3123-19 du même code, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ».

IV. La sous-section 8 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre Ier de la troisième partie du

même code est abrogée.

V. Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail ou des articles L. 713-8 et L. 713-14 du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

#### Article 21

I. L'article L. 713-19 du code rural est ainsi rédigé :

« Art.L. 713-19.-Le code du travail s'applique aux salariés agricoles, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. »

II. Les articles L. 713-6 à L. 713-12 et L. 713-14 à L. 713-18 du même code sont abrogés.

#### Article 22

Dans le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, les mots : « , au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail » sont remplacés par les mots : « justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail ».

#### Article 23

I. Les III et IV de l'article 1er de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, à la rémunération des jours auxquels les salariés renoncent dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du code du travail.

II. Pour l'application des articles 1er et 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 précitée, les articles L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-51, L. 3122-5, L. 3122-19 et L. 3152-1 du code du travail s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

Pour l'application de l'article 2 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 précitée, les mêmes articles du

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

code du travail s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2010 dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

III. L'article 81 quater du code général des impôts est ainsi modifié :

1° Le 1° du I est ainsi rédigé :

« 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 du même code, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Sont exonérés les salaires versés au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

« L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-44 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-45 du même code ; »

2° Dans le dernier alinéa du b du 1° du II, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3121-46 » ;

3° Dans le dernier alinéa du III :

a) Les mots : « durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 du code du travail et au dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural » sont remplacés par les mots : « limite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 du code du travail » ;

b) Les mots : « ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail » sont supprimés.

IV. Pour les entreprises n'ayant pas conclu de

nouvel accord sur les modalités d'organisation du temps de travail postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, l'article 81 quater du code général des impôts s'applique dans sa rédaction antérieure à la date de la publication de la présente loi.

Il en est de même, jusqu'au 31 décembre 2009, pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

#### Article 24

I. A la fin du second alinéa de l'article L. 2323-29 du code du travail, les mots : « L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé » sont remplacés par les mots : « L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel ».

II. Dans l'article L. 3121-25 du même code, les mots : « de remplacement » sont remplacés par le mot : « équivalent ».

III. Dans le troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos ».

IV. Dans le 1° de l'article L. 3123-14 du même code, les mots : « des articles L. 3123-25 et suivants » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-2 ».

V. Dans le premier alinéa de l'article L. 3123-15 du même code, après les mots : « quinze semaines », sont insérés les mots : « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure ».

VI. Dans le 2° de l'article L. 3133-8 du même code, les mots : « réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».

VII. Dans le 2° de l'article L. 3133-10 du même code, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-41 ».

VIII. Dans la dernière phrase de l'article L. 3133-

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

11 et la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 3133-12 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».

IX. L'article L. 3141-5 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le 3°, les mots : « repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 » sont remplacés par les mots : « contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 » ;

2° Dans le 4°, les mots : « acquis au titre de la réduction du temps de travail » sont remplacés par les mots : « accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».

X. Dans le deuxième alinéa de l'article L. 3141-11 du même code, les mots : « des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année » sont remplacés par la référence : « de l'article L. 3122-2 ».

XI. Dans la première phrase du 4° de l'article L. 3141-21 du même code, les références : « L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25 » sont remplacées par les références : « L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1 ».

XII. Dans le 2° du I de l'article L. 3141-22 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L. 3121-28 » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ».

XIII. Dans le deuxième alinéa de l'article L. 3171-1 du même code, les mots : « sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de travail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de modulation » sont remplacés par les mots : « dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation ».

XIV. Dans le 2° de l'article L. 6321-4 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie

obligatoire en repos ».

#### Article 25

I. Dans l'intitulé du chapitre Ier du titre V du livre Ier de la troisième partie du code du travail, les mots : « et mise en place » sont supprimés.

II. L'article L. 3151-1 du même code est complété par les mots : « ou des sommes qu'il y a affectées ».

III. L'article L. 3151-2 du même code est abrogé.

IV. Le chapitre II du titre V du livre Ier de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :

#### « Chapitre II

#### « Mise en place

« Art.L. 3152-1.-Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Art.L. 3152-2.-La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Art.L. 3152-3.-La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre. »

V. Les articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du même code sont ainsi rédigés :

« Art.L. 3153-1.-Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

« Art.L. 3153-2.-L'utilisation sous forme de

complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3. »

VI. L'article L. 3153-4 du même code est abrogé.

### **Article 26**

I. L'article L. 3153-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux précédents alinéas, qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient dans la limite d'un plafond de dix jours par an de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et, selon le cas, des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts pour ceux utilisés selon les modalités prévues au premier alinéa ou de l'exonération prévue au b du 18° de l'article 81 du même code pour ceux utilisés selon les modalités prévues au deuxième alinéa. »

II. Après l'article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-4-3 ainsi rédigé :

« Art.L. 242-4-3.-La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, est exonérée des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dès lors qu'elle est utilisée à l'initiative de ce salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu aux articles L. 3334-1 à L. 3334-9 et L. 3334-11 à L. 3334-16 du code du travail ou pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du présent code. »

III. A. Le 18° de l'article 81 du code général des impôts est ainsi modifié :

1° Les dispositions actuelles constituent un a ;

2° Il est ajouté un b ainsi rédigé :

« b) Les sommes versées par le salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif dans les conditions du dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail ; ».

B. Le 1° du IV de l'article 1417 du même code est complété par un e ainsi rédigé :

« e) Des sommes correspondant aux droits visés au dernier alinéa de l'article L. 3153-3 du code du travail. »

### **Article 27**

Le chapitre IV du titre V du livre Ier de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

#### **« Chapitre IV**

#### **« Garantie et liquidation des droits**

« Art.L. 3154-1.-Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

« Art.L. 3154-2.-Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.

« A défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.

« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

« Art.L. 3154-3.-A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

« 1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de

## La Démocratie Sociale

### Les nouvelles règles de la représentativité et de la négociation collective

Collectif D.L.A.J. 44

travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

« 2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 20 août 2008.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,  
François Fillon  
Le ministre du travail, des relations sociales,  
de la famille et de la solidarité,  
Xavier Bertrand

(1) Loi n° 2008-789.

Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 969 rectifié ;

Rapport de M. Jean-Frédéric Poisson, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 992 ;

Avis de M. Jean-Paul Anciaux, au nom de la commission des affaires économiques, n° 999 ;

Discussion les 1er à 3 et 7 juillet 2008 et adoption, après déclaration d'urgence, le 8 juillet 2008 (TA n° 170).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 448 (2007-2008) ;

Rapport de M. Alain Gournac, au nom de la commission des affaires sociales, n° 470 (2007-2008) ;

Discussion les 17, 18 et 22 juillet 2008 et adoption le 22 juillet 2008 (TA n° 138).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 1090 ;

Rapport de M. Jean-Frédéric Poisson, au nom de la commission mixte paritaire, n° 1092.

Discussion et adoption le 23 juillet 2008 (TA n° 183).

Sénat :

Rapport de M. Alain Gournac, au nom de la commission mixte paritaire, n° 486 (2007-2008) ;  
Discussion et adoption le 23 juillet 2008 (TA n° 143, 2007-2008).

Conseil constitutionnel :

Décision n° 2008-568 DC du 7 août 2008 publiée au Journal officiel de ce jour.