



Guide sur la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale

Partie I : Le groupe, l'entreprise, l'établissement

Introduction

I) Les nouveaux critères de représentativité

- 1) La fin de la présomption irréfragable de représentativité
- 2) Les 7 critères à remplir
- 3) Le critère particulier et essentiel de l'audience
 - a) Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise ou de l'établissement
 - b) Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau du groupe
- 4) Les dispositions transitoires

II) Les élections professionnelles dans l'entreprise

- 1) Le protocole d'accord préélectoral
 - a) Les acteurs
 - b) Les conditions de validité
- 2) La présentation des listes au 1er tour des élections CE, DUP, DP
- 3) La prise en compte des salariés mis à disposition
 - a) La prise en compte dans les effectifs
 - b) L'électorat et l'éligibilité
- 4) Les conséquences au regard des résultats électoraux

III) La section syndicale

- 1) Les conditions de constitution d'une section syndicale
- 2) Les moyens

IV) Les mandats syndicaux

- 1) Les changements : le DS, le DS supplémentaire, le DSC et le RSCE
 - a) Le délégué syndical
 - b) Le délégué syndical supplémentaire
 - c) Le délégué syndical central
 - d) Le représentant syndical au comité d'entreprise
- 2) La nouveauté : le RSS

Partie I : Le groupe, l'entreprise, l'établissement

INTRODUCTION

La loi portant rénovation de la démocratie sociale a été adoptée le 20 août 2008 et entrée en application le 22 août 2008.

Elle réforme en profondeur les règles de la représentativité et du dialogue social à tous les niveaux où ils s'exercent, entreprises, branches et au niveau national interprofessionnel.

La loi est d'application immédiate mais ses dispositions concernant les niveaux de la branche et du national interprofessionnel ne commenceront à produire leurs effets qu'au terme d'un cycle de 4 ans. En revanche, le niveau entreprise est immédiatement concerné.

La Confédération a, en conséquence, souhaité mettre à votre disposition rapidement un guide portant plus particulièrement sur les dispositions relatives à la représentativité et au dialogue social dans l'entreprise.

Cela signifie deux choses :

- Cette première partie du guide sera complétée à terme pour tenir compte des décrets et circulaire d'application qui ne sont pas encore parus à l'heure où nous écrivons.
- Cette partie ultérieure aura également pour objectif de vous présenter l'ensemble des modifications apportées par la loi du 20 août 2008 au dialogue social et à la reconnaissance des organisations syndicales dans les branches et au niveau national interprofessionnel.

Si la loi du 20 août 2008 est d'application immédiate dans l'entreprise, elle comporte également des dispositions transitoires, de durées variables, qui vous seront précisées au fur et à mesure des développements.

Cette loi provoque des bouleversements majeurs et crée des enjeux capitaux d'existence et d'action syndicales, notamment autour des processus électoraux. Nous vous incitons donc à être particulièrement attentifs à la lecture de ce document et vigilants quant à la déclinaison dans votre entreprise des dispositions qui sont présentées.

En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter :

- vos structures syndicales, fédérales,
- ou, le cas échéant, les services confédéraux : le CFS au 01.55.30.12.79 et le Service Travail-Emploi-Formation au 01.55.30.12.49

I) **Les nouveaux critères de la représentativité (article L 2121-1)**

1) La fin de la présomption irréfragable de représentativité

La **présomption irréfragable de représentativité** accordée aux cinq confédérations historiques (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) **est supprimée**.

Cela signifie que la représentativité nationale interprofessionnelle tirée de l'arrêté de 1966 ne donne plus automatiquement la qualité de représentativité aux syndicats et fédérations qui sont affiliés aux confédérations.

La représentativité des confédérations et fédérations syndicales sera dorénavant appréciée tous les 4 ans à l'aune des résultats électoraux obtenus par leurs syndicats aux élections professionnelles dans les entreprises.

La représentativité des syndicats CFE-CGC ne sera plus automatiquement acquise pour l'ensemble du périmètre professionnel ou territorial qu'ils recouvrent. Elle sera appréciée au niveau de chaque entreprise, voire au niveau de chaque établissement, à l'occasion de chaque élection professionnelle du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP).

2) Les sept critères à remplir

Désormais, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les **sept critères cumulatifs** suivants :

- Le respect des valeurs républicaines ;
- L'indépendance ;
- La transparence financière ;
- 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 ;
- 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.

3) Le critère particulier et essentiel de l'audience

Selon le niveau de négociation où l'on se situe, la loi chiffre les seuils d'audience permettant d'établir la représentativité : 10 % au niveau de l'entreprise, 8 % au niveau branche et interprofessionnel.

Cette version du guide ne se focalisant que sur l'entreprise, seul ce niveau sera développé. Les autres niveaux seront traités ultérieurement dans la version finalisée du guide.

a) Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement (article L.2122-1 à 3 du Code du travail)

Il faudra atteindre **10 %** des suffrages exprimés.

Ce seuil sera mesuré au regard des résultats atteints au **1^{er} tour des élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.**

Le calcul se fera au regard des résultats du 1^{er} tour quel que soit le nombre de votants. Peu importe donc que le quorum n'ait pas été atteint.

On entend par suffrages exprimés les suffrages valablement exprimés : on exclut donc les votes blancs et les votes nuls.

Pour la mesure de l'audience, il faut distinguer deux cas de figure :

- Tout syndicat qui présente des candidats dans l'ensemble des collèges existant pour l'élection CE (ou à défaut DUP ou à défaut DP) dans l'entreprise voit son audience calculée par l'addition des voix obtenues tous collèges confondus.
- Si un syndicat ne présente des candidats que dans certains collèges :
 - Principe : l'audience du syndicat est calculée tous collèges confondus.
Exemple : la CGT choisit de présenter des candidats dans le seul collège "ouvrier" alors qu'il y a trois collèges aux élections CE dans l'entreprise concernée. Son audience sera appréciée tous collèges confondus et non uniquement sur le seul collègue où elle a présenté des candidats.
 - Exception : lorsqu'un syndicat est statutairement catégoriel et affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, une possibilité lui est donnée de présenter des candidats seulement dans les collèges regroupant la population visée par ses statuts et de voir alors son audience uniquement appréciée sur la base des résultats obtenus dans ces collèges.

*Exemple : la **CFE-CGC** présente des candidats dans deux collèges couvrant l'encadrement alors qu'il y a trois collèges aux élections CE dans l'entreprise concernée. Le seuil de 10 % devra être atteint en additionnant uniquement les résultats obtenus dans les deux collèges où elle a présenté des candidats, la CFE-CGC étant une organisation syndicale catégorielle.*

En cas de **liste commune** (plusieurs organisations syndicales s'allient pour présenter une liste de candidats communs), la **répartition des suffrages** entre les syndicats se fera sur la base indiquée par ceux-ci lors du dépôt de leur liste. A défaut d'avoir prévu expressément les modalités de cette répartition, cette dernière se fera **automatiquement à part égale** entre eux.

b) Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau du groupe (article L.2122-4 Code du travail)

Il faudra également atteindre **10 %** des suffrages exprimés dans le périmètre du groupe couvert par des élections professionnelles. Par conséquent, il faudra calculer ce pourcentage en additionnant les suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements du groupe où des élections professionnelles ont eu lieu.

4) Les dispositions transitoires

Pendant une période transitoire, des présomptions simples seront maintenues au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :

Le syndicat qui y est déjà représentatif ou qui est affilié à l'une des cinq confédérations historiques à la date de publication de la loi restera représentatif de droit jusqu'aux résultats des prochaines élections dont la première réunion de négociation du protocole préélectoral sera postérieure à la publication de la loi.

Autrement dit, si au moins une réunion de négociation du protocole préélectoral a déjà eu lieu avant le 21 août 2008, les nouvelles règles sur la représentativité et des droits qui en découlent, ne s'appliqueront pas aux élections immédiatement à venir. Elles ne s'appliqueront donc qu'aux élections suivantes.

II) Les élections professionnelles dans l'entreprise, ce qui change

L'audience aux élections professionnelles devient un enjeu qui dépasse le strict cadre de l'établissement ou de l'entreprise. Il ne s'agit plus seulement d'élire des représentants des salariés au CE ou d'obtenir une majorité de gestion au CE mais également de **conquérir des droits syndicaux (droit à la négociation collective) à tous les niveaux.**

En effet, si l'impact pour la représentativité du syndicat dans l'établissement ou l'entreprise est immédiat (atteinte ou non du seuil de 10 %), il aura à terme des répercussions importantes pour le niveau de la branche et de l'interprofessionnel, la représentativité des organisations syndicales à ces niveaux étant obtenue par addition des résultats électoraux obtenus dans les établissements et les entreprises.

Les résultats électoraux sont certes obtenus grâce à une présence sur le terrain et à une campagne électorale de qualité. Cependant, aujourd'hui, les enjeux nouveaux des élections de CE exigent plus que jamais un soin très particulier et coordonné avec le niveau de la branche et le niveau interprofessionnel, notamment quant à la négociation et suivi du protocole d'accord préélectoral.

1) Le protocole d'accord préélectoral (PAP)

a) Les acteurs

Sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral (articles L.2314-3 et L.2324-4 Code du travail) :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- Les syndicats couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise :
 - légalement constitués,
 - depuis au moins deux ans,
 - remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Les syndicats ayant constitué une section syndicale (au moins deux adhérents), les syndicats représentatifs dans l'entreprise et les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national interprofessionnel (les unions territoriales pour la CFE-CGC) sont invités par courrier à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Les syndicats légalement constitués mais n'ayant pas de section syndicale sont invités par voie d'affichage

b) Les conditions de validité

- Pour la détermination du nombre et de la composition des collèges (article L.2314-10 Code du travail) :

La validité du protocole est alors conditionnée par l'unanimité des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

- Pour les autres sujets, notamment la répartition des salariés dans les collèges et la répartition des sièges par collège (article L.2314-11 Code du travail) :

La validité du protocole est soumise à une exigence de double majorité :

- Le protocole doit être signé par l'employeur ET la majorité en nombre 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.

Lorsque les résultats des élections ne sont pas disponibles, le protocole doit être signé par l'employeur et la majorité en nombre des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux est un des points clés de la négociation du protocole, mais aussi de la future présence de la CFE-CGC comme acteur du jeu syndical dans l'entreprise. C'est à cette occasion que la CFE-CGC doit mettre en œuvre sa stratégie syndicale.

Les négociateurs devront notamment veiller à privilégier des résultats favorables en % de suffrages exprimés plutôt qu'en nombre de voix en valeur absolue et ce, afin de pouvoir atteindre le seuil minimum d'audience fixé par la loi.

Les règles relatives au protocole d'accord préélectoral sont applicables pour tous les processus électoraux dont la date de la première réunion est postérieure à la publication de la loi (à partir du 22 août 2008).

2) La présentation des listes au 1^{er} tour des élections CE, DUP, DP (article L.2314-24 Code du travail)

Pourront présenter des listes au 1^{er} tour des élections au CE, à la DUP ou aux DP :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;

- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- Les syndicats couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise :
 - légalement constitués,
 - depuis au moins deux ans,
 - remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Ces règles sont d'application immédiate.

3) La prise en compte des salariés mis à disposition (article L.1111-2 Code du travail)

a) La prise en compte dans les effectifs

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure seront intégrés dans le décompte des effectifs de l'entreprise utilisatrice s'ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

b) L'électorat et l'éligibilité (articles L.2314-18-1 et L.2324-17-1 Code du travail)

Les salariés mis à disposition qui respectent les conditions visées ci-dessus pourront :

- être **électeur** aux élections professionnelles (comité d'entreprise et délégués du personnel) de l'entreprise utilisatrice à condition d'avoir **douze mois de présence continue** en son sein à la date des élections ;
- être **éligible** mais **seulement aux élections des délégués du personnel** de l'entreprise utilisatrice à condition d'avoir **vingt-quatre mois de présence continue** en son sein à la date des élections.

En tout état de cause, ces salariés mis à disposition ne pourront pas simultanément être électeurs et, ou, candidats dans l'entreprise qui les emploie et dans l'entreprise utilisatrice. Ils devront donc choisir s'ils exercent leur droit de vote et de candidature au sein de leur entreprise ou au sein de l'entreprise utilisatrice.

Les règles relatives au protocole d'accord préélectoral sont applicables pour tous les processus électoraux dont la date de la première réunion est postérieure à la publication de la loi (après le 21 août 2008).

4) Les conséquences au regard des résultats électoraux (outre les élus)

La première conséquence des élections pour un syndicat concerne sa **représentativité**.

Pour être représentatif dans l'entreprise, le syndicat devra atteindre le seuil de 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires CE, DUP ou, à défaut, DP.

Or, le syndicat doit être représentatif pour pouvoir mandater un **délégué syndical** (DS) qui pourra ensuite représenter le syndicat lors de la négociation des accords d'entreprise.

Mais les 10 % ne sont qu'un seuil minimum, une porte d'entrée à la table des négociations. Les résultats obtenus devront être les meilleurs possibles car le poids électoral du syndicat sera déterminant ensuite dans la **négociation**.

D'autre part, il est utile de préciser ici que la **représentativité** de notre organisation syndicale **au niveau des branches** (gestion des conventions collectives notamment...) et **au niveau national** (négociation des accords interprofessionnels, gestion des organismes paritaires, ...) sera calculée à terme par compilation des résultats obtenus dans toutes les entreprises de France.

L'enjeu de la réussite des élections professionnelles dans votre entreprise est donc un enjeu local pour votre section syndicale mais aussi un enjeu national pour la CFE-CGC et ses adhérents.

III) La section syndicale

1) Les conditions de constitution d'une section syndicale (article L.2142-1 Code du travail)

La possibilité de constituer une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement est ouverte aux :

- organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement en question ;
- organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel ;
- aux syndicats couvrant le champ professionnel ou géographique de l'entreprise :
 - légalement constitués,
 - depuis au moins deux ans,
 - remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

L'unique condition pour ces organisations est d'avoir plusieurs adhérents (c'est à dire **au moins deux adhérents**) au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

ATTENTION !

Antérieurement, la jurisprudence avait précisé à de multiples reprises que le seul fait de désigner un DS établissait l'existence de ladite section ; la nouvelle rédaction revient donc sur cette jurisprudence et rend plus exigeantes les conditions de création de la **section qui devra comporter un minimum de deux adhérents**.

Cette disposition de la loi est d'application immédiate ; nos militants qui souhaitent implanter de nouvelles sections syndicales dans les entreprises ou établissements où la CFE-CGC n'est pas présente doivent en tenir compte.

2) Les moyens

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur met à la disposition de toutes les sections syndicales constituées un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou établissements de 1000 salariés et plus, 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. Les sections syndicales constituées par une organisation syndicale non représentative continuent à bénéficier du local commun. Elles ne peuvent réclamer un local séparé.

Les nouvelles dispositions légales concernant les moyens alloués à la section syndicale sont d'application immédiate : elles remplacent les dispositions anciennes sur le sujet.

IV) **Les mandats syndicaux**

1) Les changements concernant le DS, le DS supplémentaire, le délégué syndical central (DSC), le représentant syndical au comité d'entreprise (RSCE)

a) Le délégué syndical (article L.2143-3 Code du travail)

Les **DS déjà désignés** à la date de publication de la loi **conservent leurs mandats** et prérogatives actuels jusqu'aux résultats des prochaines élections dans l'entreprise ou l'établissement.

Qui peut désigner un DS ?

Jusqu'aux résultats des prochaines élections, dont la première réunion de négociation du protocole préélectoral sera postérieure à la publication de la loi, les organisations syndicales représentatives au moment de la promulgation de la loi (les cinq et celles qui ont prouvé leur représentativité dans l'entreprise), pourront continuer à désigner des DS parmi leurs adhérents (pas de conditions électorales) **sous réserve qu'il existe une section syndicale dans l'entreprise avec au moins 2 adhérents**.

A l'issue des prochaines élections, chaque syndicat **représentatif dans l'entreprise ou l'établissement** (les sept critères, dont au moins 10 % aux dernières élections CE, DUP ou, à défaut, DP) ayant constitué une **section syndicale** (au moins deux adhérents dans l'entreprise ou l'établissement) pourra désigner un DS dans l'entreprise ou l'établissement.

Qui peut être DS ?

Jusqu'aux prochaines élections, on conserve les anciennes règles (pas de condition électorale).

A l'issue des prochaines élections, peuvent être désignés les candidats au 1^{er} tour des élections du CE, de la DUP ou, à défaut, des DP ayant recueilli à titre personnel au moins 10 % des suffrages exprimés.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat ayant obtenu 10 % à titre personnel, le DS peut être désigné parmi les candidats n'ayant pu obtenir ce résultat (exemple des candidats rayés).

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat, alors le DS peut être désigné parmi les adhérents du syndicat.

Quand est-ce que le mandat prend fin ? (article L.2143-11 Code du travail)

Jusqu'aux prochaines élections, le mandat prend fin en cas de démission ou de démandatement du DS.

A l'issue des prochaines élections,

- Le mandat prend fin si le syndicat qui l'a mandaté perd sa représentativité. Le syndicat ne peut plus mandater de DS.
- Le mandat prend fin dès lors que le DS recueille à titre personnel moins de 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections du CE ou des DP.
Si le syndicat a néanmoins conservé sa représentativité, il pourra mandater un nouveau DS parmi les candidats ayant obtenu 10 % à titre individuel.

b) Le DS supplémentaire

Rappel : la désignation d'un DS supplémentaire est possible dans les entreprises de 500 salariés et plus, pour les organisations syndicales ayant obtenu un ou plusieurs élus dans le collège ouvriers / employés et au moins un autre élu dans un des deux autres collèges aux élections du comité d'entreprise.

Les **DS supplémentaires déjà désignés** à la date de publication de la loi **conservent leurs mandats** et prérogatives actuels jusqu'aux résultats des prochaines élections.

Qui peut être désigné DS supplémentaire ?

Le DS supplémentaire doit être désigné parmi les candidats aux élections CE ayant recueilli 10 %.

Ces dispositions sont d'application immédiate pour les désignations postérieures à la publication de la loi.

c) Le délégué syndical central (article L.2143-5 Code du travail)

Les **DSC déjà désignés** à la date de publication de la loi **conservent leurs mandats** et prérogatives actuels jusqu'aux résultats des prochaines élections.

Qui peut désigner un DSC ?

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise (remplissant les sept critères dont celui de l'audience avec au moins 10% des suffrages dans l'entreprise en additionnant les résultats obtenus aux élections CE ou DUP, à défaut DP) peut désigner un DSC.

Qui peut être DSC ?

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, le DSC est obligatoirement DS dans un établissement donc soumis aux règles d'implantation et de désignation du DS.

Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, le DSC peut ne pas être DS. Il n'est donc pas nécessaire qu'il ait recueilli les suffrages des salariés.

d) Le RSCE (art L 2324-2 Code du travail)

Les **RSCE déjà désignés** à la date de publication de la loi **conservent leurs mandats** et prérogatives actuels jusqu'aux résultats des prochaines élections.

Qui peut être désigné RSCE ?

Il faut distinguer entre deux cas:

- Les entreprises de moins de 300 salariés : dans ce cas, c'est le DS qui est de droit RSCE (cumul de mandat).
- Les entreprises de 300 salariés et plus : concernant le RSCE, chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au

comité d'entreprise pourra, sans autres conditions, en nommer un (*antérieurement, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise pouvait en désigner un*).

Ces règles sont d'application immédiate.

2) Un mandat nouveau : le représentant de la section syndicale (RSS)

La loi crée un nouveau mandat de représentant du personnel dans l'entreprise: **le RSS** (article L.2142-1-1 Code du travail).

Qui peut désigner un RSS ?

Ce sont les **syndicats** :

- **non représentatifs,**

ET

- **ayant constitué une section syndicale** (au moins deux adhérents)

Qui peut être RSS ?

Il y a deux cas de figure :

- Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés : un salarié majeur ayant un an d'ancienneté et ses droits civiques.
- Dans les entreprises ou établissement de moins de 50 salariés : un délégué du personnel peut être désigné RSS pour la durée de son mandat

Quelles sont les prérogatives du RSS ?

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le DS à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Ce mandat confère le statut de **salarié protégé** et donne droit au bénéfice de **4 heures de délégation par mois**.

Quand est-ce que le mandat prend fin ?

Le mandat prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation du RSS.

En effet :

- **Si le syndicat n'obtient pas la représentativité à l'issue des élections :**
Le syndicat pourra mandater un autre salarié en tant que RSS.

Le salarié qui remplissait précédemment le mandat de RSS et dont le syndicat a échoué à atteindre le seuil de 10 % est déclaré « inapte » au mandat au titre de sa section ou au titre d'une autre section (si jamais il changeait de syndicat) jusqu'au 6 mois qui précède les prochaines élections.

- ***Si le syndicat obtient sa représentativité à l'issue des élections :***

Le syndicat perd la capacité de mandater un RSS qui est réservé aux seuls syndicats non représentatifs. Mais il peut alors désigner un délégué syndical (DS).

Dans ce cas, le RSS pourra être DS s'il répond aux critères de nomination du DS.