

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement

Une nouvelle section relative à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement est créée dans le chapitre sur les syndicats représentatifs.

1. Quels sont les syndicats représentatifs dans l'entreprise ?

1.1 L'entrée en vigueur de ces dispositions

Ces dispositions entrent en vigueur lors des premières élections professionnelles organisées, suite à la publication de la loi, dans les entreprises pour lesquelles **la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.**

En attendant, qui est représentatif dans l'entreprise ?

- les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel
- les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi
- tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.

1.2 La détermination de la représentativité

1.2.1 Qui détermine les syndicats représentatifs ?

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivants :

- respect les valeurs républicaines,
- indépendance,
- transparence financière,
- ancienneté d'au moins 2 ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise,
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel,
- une influence caractérisée par l'activité et l'expérience,
- les effectifs d'adhérents et de cotisations.

1.2.2 Sur quelle base l'audience est-elle mesurée ?

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce 1^{er} tour doit donc être dépouillé.

Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10% des suffrages exprimés ¹(hors blancs et nuls) à ce premier tour.

Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte.

A défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité. Autrement dit, la représentativité se mesure en priorité au niveau du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci. Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Lorsqu'une liste commune est établie, à défaut de répartition des suffrages entre organisations lors de son dépôt, la répartition se fait à parts égales. Cette répartition ne peut ensuite changer qu'à compter du nouveau dépôt de liste, c'est-à-dire lors de la nouvelle élection.

Le cas des entreprises à établissements multiples

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements².

- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

¹ L'expression « valablement exprimés » a été supprimée par la loi du 20 août 2008 par souci de clarification. Le terme « valablement » n'était en effet d'aucune utilité, tout suffrage exprimé étant nécessairement « valablement » exprimé.

² Le législateur, soucieux de tenir compte de la réalité économique et de la complexité croissante des structures des entreprises, a prévu des règles spécifiques de mise en place du comité d'entreprise en fonction des effectifs et de l'organisation de l'entreprise. Si les textes qui prévoient la mise en place de comité d'établissement ne précisent pas la notion d'établissement distinct, la jurisprudence est venue affiner cette notion, avec le souci constant, repris par l'administration en cas de saisine, de permettre une bonne adaptation de l'institution à la réalité de l'entreprise. L'administration, saisie d'un désaccord sur ce sujet, s'assure que la détermination de l'établissement pour la mise en place d'un comité d'établissement correspond à un niveau de représentation pertinent.

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

Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi).

Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise.

Par la suite s'ouvre un nouveau cycle d'élections dans les établissements permettant la mesure de la représentativité au sein de l'entreprise.

1.2.3 Les contestations et les contentieux

La loi ne modifie pas les règles actuelles de contentieux sur la représentativité. Si le litige porte sur les résultats des élections professionnelles, le tribunal d'instance devra être saisi. Si c'est la désignation d'un délégué syndical par un syndicat dont l'absence de représentativité est alléguée, le tribunal d'instance sera compétent.

1.3 La représentativité au sein du groupe

La première mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue sur un cycle électoral complet (de 2 à 4 ans). Le point de départ de ce cycle est constitué par les résultats des élections professionnelles de la première entreprise du groupe pour laquelle la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi.

Par la suite, la mesure de la représentativité au niveau du groupe s'effectue par addition des suffrages obtenus lors des dernières élections professionnelles de l'ensemble des entreprises du groupe, pour un cycle d'élections donné dans la même logique que la mesure de la représentativité dans les entreprises à établissements multiples (voir supra 1.2.2).

1.4 La représentativité spécifique dans certains collèges

Deux cas particuliers sont prévus :

1.4.1 Les organisations syndicales catégorielles

L'audience des syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats. Dans le paysage syndical actuel, seule la CFE-CGC est visée par ce dispositif.

La représentativité du syndicat catégoriel s'apprécie au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donne vocation à présenter des candidats.

1.4.2 Les syndicats représentatifs dans le collège des journalistes

L'audience des syndicats représentant les journalistes et assimilés est mesurée dans le seul collège « journaliste » lorsqu'il est créé. A titre d'exemple, dans une entreprise donnée, si un syndicat de journalistes obtient 20% dans le collège journaliste, il est représentatif et a vocation à négocier des accords concernant les journalistes, même si, sur l'ensemble de l'entreprise, ses résultats aux élections lui confèrent une audience inférieure à 10%.

2. Quelles sont les prérogatives de ces syndicats représentatifs ?

Des prérogatives spécifiques :

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué syndical, pour négocier au sein de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, ils bénéficient d'un local propre lorsqu'ils ont créé une section syndicale.

Des prérogatives partagées avec d'autres syndicats :

Ils sont convoqués à la négociation du protocole préélectoral, présentent des candidats au premier tour des élections, peuvent constituer une section syndicale.

Des prérogatives dont seuls les autres syndicats bénéficient :

Seuls les syndicats non représentatifs peuvent nommer des représentants de la section syndicale. Lorsqu'un syndicat, ayant désigné un représentant de la section syndicale devient représentatif à l'issue d'une élection professionnelle, il perd le mandat de représentant de la section syndicale qui perd son objet.

L'organisation syndicale représentative dispose alors du mandat de délégué syndical pour représenter la section syndicale dans l'entreprise.