

Du protocole d'accord électoral à la validité des accords, en passant par les mandats des délégués syndicaux ou représentants syndicaux, les nouvelles règles de représentativité syndicale imposent de l'attention et de la méthode.

Petit mémo.

Mémo sur la représentativité

1 - Le protocole électoral

Qui négocie ?

Les syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, ceux qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national.

Validité

Le protocole doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations 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.

Attention : la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux,

l'organisation du scrutin hors temps de travail, la suppression du CE ou la fin du mandat de DS nécessitent toujours l'accord unanime des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

2 - Le décompte des résultats en matière de représentativité

Représentativité de l'Organisation syndicale

Premier tour des élections des titulaires au Comité d'entreprise ou à la Délégation unique du personnel ou, à défaut, aux Délégués du personnel.

Seuil : 10 % des suffrages exprimés (hors votes blancs, nuls et abstentions) dans l'entreprise ou l'établissement, dans tous les collèges où l'OS a vocation à présenter des candidats.

Représentativité du Délégué syndical

Premier tour des élections des titulaires ou suppléants au CE, à la DUP ou aux Délégués du personnels au choix.

Seuil : 10 % des suffrages exprimés sur son nom (hors ratures) dans son collège.

Attention : on peut ne pas être élu et devenir quand même DS si on a obtenu 10 % et plus!

En résumé, pour nommer un Délégué syndical, la double représentativité, de l'Organisation syndicale (10 % dans l'entreprise) et du candidat (10 % dans son collège), est nécessaire.

En cas de **liste commune**, il faut indiquer au moment du dépôt des candidatures la base de répartition en pourcentage. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

3 - Les mandats

Délégué syndical central

Dans les entreprises de moins de 2000 salariés, il est choisi parmi les Délégués syndicaux d'établissements (et fait donc partie des candidats ayant atteint le score de 10 %).

Dans les entreprises de plus de 2000 salariés, il doit être désigné par un syndicat représentatif au sens de la loi nouvelle, mais rien n'exige qu'il soit lui-même un candidat ayant récolté les 10 %.

Représentant syndical au CE

Entreprises de + 300 salariés

Il faut que l'organisation ait au moins 2 élus au CE (titulaires ou suppléants, la loi ne fait pas de distinction).

Entreprises de – 300 salariés

Pas de changement : le DS est de droit représentant syndical au CE.

Représentant syndical au CHSCT (entreprises de + 300 salariés)

Ne peut être désigné que par une organisation syndicale **représentative** au sens de la nouvelle loi.

Représentant de la Section syndicale (RSS)

Même fonction que le DS, mais sans pouvoir de négocier des accords (hormis dans les entreprises de + 200 salariés dépourvues de DS : voir plus loin).

Son rôle : faire vivre la section syndicale (au moins 2 adhérents) et permettre à l'organisation syndicale d'obtenir les 10 % nécessaires aux prochaines élections. S'il ne les obtient pas, son mandat tombe ; l'organisation syndicale peut alors désigner un autre RSS.

Salarié protégé, il dispose de 4 heures de délégation mensuelle.

4 - Validité des accords

Entreprises avec DS

Signature d'une ou plusieurs OS représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Pas d'opposition d'OS représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Entreprises sans DS mais avec élus

- Entreprises de - 200 salariés

Négociation avec les élus du CE ou de la DUP ou, à défaut, les DP.

Objet de la négo : uniquement les mesures dont la mise en œuvre est soumise par la loi à un accord collectif (temps de travail), sauf accord de méthode en vue d'un plan de licenciement économique.

Validité : signature des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés aux élections + approbation par Commission paritaire de branche.

- Entreprises de + 200 salariés

Négociation avec Représentant de la Section syndicale sur mandatement de son organisation

syndicale.

Objet de la négo : tous les sujets.

Validité : vote des salariés (majorité des suffrages exprimés).

- Entreprises sans DS et sans élus (quelle que soit la taille)

En cas d'absence d'élus et procès-verbal de carence, négociation avec salariés mandatés par une organisation syndicale représentative dans la branche.

Salarié protégé, le salarié mandaté dispose d'un maximum de 10 heures par mois pour mener à bien sa mission.

Objet de la négo : uniquement les mesures dont la mise en œuvre est soumise par la loi à un accord collectif (temps de travail), sauf accord de méthode en vue d'un plan de licenciement économique.

Validité : vote des salariés (majorité des suffrages exprimés).