



espace

Médecin du travail

La revue de la CFE-CGC Santé au Travail et de ses correspondants

novembre 2008 - numéro 38

**GUIDE DE LA LOI SUR LA DÉMOCRATIE
SOCIALE DU 20 AOÛT 2008**

**RÈGLES SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ
DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE.**

10%



**SANTÉ
AU
TRAVAIL**

www.medecinedutravail-syndicat.org

**CFE
CGC**



www.medecinedutravail-syndicat.org



N°38

SOMMAIRE



Guide de la loi sur la démocratie sociale

- 2 Edito
- 4 Guide sur la loi du 20 août portant sur la rénovation de la démocratie sociale
- 6 Introduction
- 7 Partie I : Le groupe, l'entreprise, l'établissement
- 18 Partie II : La branche professionnelle
- 21 Bulletin d'adhésion
- 22 Partie III : Le niveau national interprofessionnel

L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL "SGMT"

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Bernard Salengro

COMITÉ DE LECTURE

Claudine Casagrande, Martine Delherm, Sylvina Gelin, Henri Kirstetter, Jean Nœuveglise, Patrice Fortin

RÉDACTION

"L'espace du Médecin du Travail"
SGMT, 39, rue Victor Massé - 75009 Paris
Tél. : 01 48 78 80 41
Fax : 01 40 82 98 95

PUBLICITÉ

Régies Cadres
Laurence Verrecchia
59-63 rue du Rocher - 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 89
Fax : 01 55 30 12 88
regie@cfecgc.fr

CONCEPTION-MISE EN PAGE

Ça Imprime ! - Tél. : 09 72 98 50 63

IMPRESSION

Groupe Imprimerie Fertoise - Tél. : 02 43 93 00 05
Crédit photo : www.fotolia.com
Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGMT
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
Commission paritaire : CPPAP N°0908 S 06450

ABONNEMENT

Abonnement annuel : 50 euros
Le numéro : 15 euros

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.



EDITO

TSUNAMIS !

L'actualité explose, quelque soit l'endroit où le regard et l'attention se posent cela explose ou cela vacille. Je ne m'étendrai pas sur le tsunami financier que l'on constate ni sur celui de l'économie que l'on présente, je ne parlerai pas non plus des déstabilisations que la cour de justice européenne introduit en s'en prenant au droit de grève, au droit des conventions collectives, du code du travail et du salaire minimum au nom de la sacro-sainte mobilité des travailleurs, je vous renvoie aux arrêts Viking, Ruppert, Laval et commission contre Luxembourg, c'est édifiant !

J'en resterais au paysage français et plus prosaïquement à ce qui concerne la santé au travail :

La pénibilité : plus de trois ans de rencontres, d'échanges de documents de discussions avec les délégations des employeurs pour aboutir à la conclusion qu'ils ne veulent pas prendre en compte la pénibilité que dans des formes inacceptables dans lesquelles personne ou presque n'aurait été bénéficiaire. Ils ont de toute façon gagné 4 ans pendant lesquels ils n'ont rien payé et pendant lesquels les personnes susceptibles d'en bénéficier disparaissent, efficace et cynique !

La traçabilité des expositions, sur une mission demandée par le ministre à la commission des accidents du travail de la sécurité sociale appuyée par Mr Lejeune inspecteur de l'IGAS, ce rapport fera l'objet d'un prochain numéro mais sachez que vos représentants CFE-CGC se sont battu et ont obtenu que les dispositions obligeant les entreprises à déclarer leurs risques professionnels à la sécurité sociale n'ont pas disparu, ce qui était le projet initial de ce rapport !

L'amiante a fait l'objet du rapport Le Garrec et d'une déclaration unanime des organisations syndicales et associatives que croyez vous qu'il advint ! on a supprimé les contributions des entreprises pour transférer plus de charge sur la branche AT ce qui l'amputera encore plus de moyens d'action pour la prévention.

La recodification du code à droit constant s'est accompagné de sérieuses modifications sémantiques, juridiques et réglementaires qui sont rarement en faveur des salariés, vous n'avez qu'à regarder ce qu'est devenu le travail de nuit, astuce juridique qui permettra de modifier discrètement ensuite. Vous avez remarqué la disparition de la présence des médecins au conseil d'administration des services, votre syndicat est intervenu pour exprimer son attachement à cette disposition et demander sa correction. Il nous a été formellement répondu qu'un décret rectificatif comprendrait cette rectification.

"Je vous confirme la correction de l'article R. 4623-18 dans le décret rectificatif en préparation. S'agissant de l'article R. 4623-16, je vous fais part des suites réservées à votre observation dans les meilleurs délais. Cordialement, H Lanouzière"

La santé au travail et la réforme de la médecine du travail

C'est le énième épisode de négociation en réforme inadaptée en rapports successifs, il est temps d'arrêter de tourner autour du pot : la structure et la gouvernance patronale sont inadaptées à la mission de santé publique qu'est la médecine du travail, il suffit pour ceux qui doutent d'examiner les pièges juridiques dans lesquels se débattent les Dr Raffaelli et Bezu, ce qui leur arrive peut arriver à n'importe lequel d'entre nous pour l'amiante hier, mais aujourd'hui pour les cancérogènes et le stress !

Le Ministre a donné février comme dernier délai de négociation aux partenaires sociaux pour montrer son attente impatiente, ce qui devrait nous rassurer mais en donnant des pistes de réforme qui ne nous rassurent pas.

- la suppression de l'agrément c'est la suppression de l'engagement juridique de l'état, c'est la disparition de sa caution juridique de l'état qui est le responsable ultime, ainsi en ont décidé les juges !
- le transfert du choix de la périodicité des visites aux médecins, pour sympathique qu'il soit peut se lire comme un transfert de la responsabilité de l'employeur de la détermination du choix des CMR, les médecins en ont ils les moyens assurément non !
- l'idée de sous traitance des actes médicaux aux infirmières est dans l'air consensuel depuis le rapport Borland, mais on oublie que dans la médecine thérapeutique ce qui leur est sous traité ce sont des actes thérapeutiques et/ou exploratoires nullement la phase diagnostique qui est le cœur de métier de la pratique médicale et pour lequel elles ne sont ni formées ni en responsabilité !

Pour la CFE-CGC la solution se situe plutôt au niveau d'une régionalisation et d'une gestion réellement paritaire, ce qui peut se concevoir en conservant les services actuels mais en retirant l'emploi des médecins et des IPRP du pouvoir des conseils des services.

Ce numéro d'espace santé au travail est consacré à une réforme qui va bousculer et modifier complètement nos schémas et réflexes syndicaux de fond c'est la loi d'août 2008 qui modifie les textes fondateurs du syndicalisme en donnant la priorité au syndicalisme d'élection.

Le plus simple est de lire le document ci joint qui est l'analyse de ce texte et les comportements que l'on peut en déduire.

Je vous en souhaite une bonne lecture et une bonne réflexion en vous invitant à aller sur notre site internet où vous trouverez de nombreuses informations et prises de positions.

N'oubliez pas d'aller voter aux prud'hommes en le faisant vous vous assurez de pouvoir compter sur un syndicat puissant à votre service !

Cordialement

Bernard SALENGRO

→ GUIDE SUR LA LOI DU 20 AOÛT PORTANT SUR LA RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE

10%

Sommaire

INTRODUCTION	6
PARTIE I : LE GROUPE, L'ENTREPRISE, L'ETABLISSEMENT	7
■ I. LES NOUVEAUX CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ	7
A. La fin de la présomption irréfragable de représentativité	7
B. Les sept critères à remplir	7
C. Le critère particulier et essentiel de l'audience	7
1. Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement	7
2. Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau du groupe	8
D. Les dispositions transitoires	8
■ II. LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS L'ENTREPRISE, CE QUI CHANGE	8
A. Le protocole d'accord préélectoral	9
1. Les acteurs	9
2. Les conditions de validité	9
B. La présentation des listes au 1 ^{er} tour des élections	9
C. La prise en compte des salariés mis à disposition	10
1. La prise en compte dans les effectifs	10
2. L'électorat et l'éligibilité	10
D. Les conséquences des résultats électoraux sur le syndicat	10
■ III. LA SECTION SYNDICALE	10
A. Les conditions de constitution d'une section syndicale	10
B. Les moyens	11
■ IV. LES MANDATS SYNDICAUX	11
A. Les changements concernant les mandats syndicaux	11
1. Le délégué syndical	11
2. Le délégué syndical supplémentaire	12
3. Le délégué syndical central	13
4. Le représentant syndical au comité d'entreprise	13
B. La création d'un nouveau mandat : le représentant de la section syndicale	14

■	V. LA NÉGOCIATION DANS LES GROUPES, ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENT	15
	A. La négociation collective avec les organisations syndicales	15
	1. Les conditions de validation des accords collectifs	15
	2. Les conditions de dénonciation des accords collectifs	16
	B. La négociation collective en l'absence de délégué syndical	16
	1. La négociation avec les élus	16
	2. La négociation avec un salarié mandaté	17
	3. La négociation avec un représentant de la section syndicale mandaté	17
PARTIE II : LA BRANCHE PROFESSIONNELLE		18
■	I. LES NOUVEAUX CRITERES DE REPRESENTATIVITE	18
	A. La fin de la présomption irréfutable de représentativité	18
	B. Les critères à remplir	19
	C. Le seuil d'audience à atteindre dans la branche	19
	D. Le calcul spécifique de l'audience pour les syndicats catégoriels	19
■	II. NEGOCIATION : LA VALIDATION DES ACCORDS DE BRANCHE.	20
PARTIE III : LE NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL		23
■	I. LES NOUVEAUX CRITERES DE REPRESENTATIVITE	23
	A. La fin de la présomption irréfutable de représentativité	23
	B. Les critères à remplir	23
	C. Le seuil d'audience à atteindre au niveau national	24
	D. Le calcul spécifique de l'audience pour les syndicats catégoriels	24
■	II. NEGOCIATION : LA VALIDATION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS	24

La loi portant rénovation de la démocratie sociale a été adoptée le 20 août 2008 et est 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 de l'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.

En cas de précision supplémentaire, donnée par le ministère du Travail dans le cadre des décrets ou de circulaires, nous vous aviserons des modifications apportées à ce document.

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 bouleverse de manière considérable les modalités d'action des organisations syndicales ainsi que les enjeux attachés au processus électoral.

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,
- le Service Travail-Emploi-Formation au 01 55 30 12 49.

LE GROUPE, L'ENTREPRISE, L'ÉTABLISSEMENT

I. LES NOUVEAUX CRITÈRES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Article L. 2121-1 du Code du travail.

A. 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 ministériel du 31 mars 1966 ne confère plus automatiquement la 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) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP).

B. 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.

C. 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.

1. 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 quelque 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 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 collège 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.

Exemples

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.

De même, si la CFE-CGC présente uniquement des candidats dans un collège cadre alors que l'entreprise compte un collège ouvrier, un collège agent de maîtrise et un collège cadre, alors l'audience sera calculée selon les statuts de votre syndicat affilié à la CFE-CGC. Si les statuts de votre syndicat visent la population des encadrants, alors le seuil de 10% devra être atteint en additionnant les suffrages obtenus dans les collèges agent de maîtrise et cadre. Si les statuts de votre syndicat ne visent que la population des cadres et ingénieurs, alors le seuil de 10% devra être atteint en ne prenant en compte que les suffrages obtenus dans le collège cadre.

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.

Attention en cas d'**élections partielles anticipées** postérieures aux premières élections ayant servi à mesurer l'audience de la représentativité dans votre entreprise : aucun élément ne nous permet de savoir, à ce jour, si les nouveaux résultats obtenus par les organisations syndicales à l'occasion de ces élections anticipées doivent être pris en compte dans la mesure de l'audience de ces organisations.

2. Seuil d'audience nécessaire à la représentativité syndicale au niveau du groupe

Article L. 2122-4 du Code du travail.

Il faudra atteindre 10 % des suffrages exprimés dans le périmètre du groupe couvert par des élections professionnelles. Par conséquent, il faudra calculer ce pourcentage en addi-

tionnant les suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements du groupe où des élections professionnelles ont eu lieu.

Pour les syndicats catégoriels affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle catégorielle, le calcul s'effectuera, comme au niveau de l'entreprise, uniquement sur la base des résultats obtenus dans les collèges rassemblant la population visée par leurs statuts.

Ainsi la représentativité d'une organisation syndicale au niveau du groupe peut varier dans le temps en fonction des résultats qu'elle enregistre dans les entreprises du groupe.

D. Les dispositions transitoires

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

Le syndicat qui est déjà représentatif dans l'entreprise ou qui est affilié à l'une des cinq confédérations historiques à la date de publication de la loi reste représentatif de droit jusqu'aux résultats des prochaines élections pour lesquelles la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral est 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 mesure de la représentativité 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 ils'agit 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 au suivi du protocole d'accord préélectoral.

A. Le protocole d'accord préélectoral

1. Les acteurs

Articles L.2314-3 et L.2324-4 Code du travail.

Sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral :

- Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ;
- Les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel ;
- Les syndicats couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise :
→ légalement constitués, → depuis au moins deux ans, cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts, → 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.

2. Les conditions de validité

- Pour la détermination du nombre et de la composition des collèges (article L.2314-10 du Code du travail) : la validité du protocole est alors conditionnée à **l'unanimité des seuls syndicats représentatifs** dans l'entreprise et non pas à l'unanimité des syndicats présents autour de la table.
- Pour les autres sujets, notamment la répartition des salariés dans les collèges et la répartition des sièges par collège (article L.2314-11 du 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.

Attention ! 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 d'application immédiate.

B. La présentation des listes au 1^{er} tour des élections

Article L. 2314-24 du 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 et géographique de l'entreprise :
→ légalement constitués,
→ depuis au moins deux ans, cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts,
→ remplissant les critères d'indépendance et de respect des valeurs républicaines.

Ces règles sont d'application immédiate. Cela signifie

qu'elles s'appliquent à toutes les élections ayant lieu après le 22 août 2008 et ceci même si la négociation du protocole d'accord préélectoral avait débuté avant cette date.

C. La prise en compte des salariés mis à disposition

Article L.1111-2 du Code du travail.

1. 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.

Les salariés intérimaires continuent à être inclus dans l'effectif sans condition d'ancienneté.

2. L'électorat et l'éligibilité

Articles L.2314-18-1 et L.2324-17-1 du Code du travail.

Les salariés mis à disposition qui sont intégrés dans l'effectif de l'entreprise d'accueil 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 salariés intérimaires ne sont ni électeur ni éligible dans leur entreprise d'accueil.

D. Les conséquences des résultats électoraux sur le syndicat

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** (cf. V sur la négociation des accords collectifs).

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.

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

A. Les conditions de constitution d'une section syndicale

Article L. 2142-1 du 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 et géographique de l'entreprise :

- légalement constitués,
- depuis au moins deux ans, cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts,
- 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 restrictives 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.

B. 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.

En matière d'affichage, les règles ne changent pas : chaque syndicat ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise doit disposer d'un panneau d'affichage et conserve la possibilité de faire de la communication syndicale.

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

A. Les changements concernant les mandats syndicaux

1. Le délégué syndical

Article L. 2143-3 du 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 électives) 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 ?

Rappel préliminaire : lors des élections professionnelles un salarié dont le nom figure sur une liste présentée par une organisation syndicale obtient en principe autant de voix individuellement que sa liste. Néanmoins si son nom a été rayé lors du scrutin, on devra décompter le nombre de rayures du nombre de voix obtenues par la liste pour obtenir son score personnel.

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

- A l'issue des prochaines élections, on pourra désigner comme DS tous les **candidats** au 1^{er} tour des élections du **CE** ou de la **DUP** ou des **DP ayant recueilli à titre personnel au moins 10 %** des suffrages exprimés. Les candidats peuvent s'être présentés en tant que titulaire ou en tant que suppléant.
- 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.

Attention ! La désignation d'un DS parmi les candidats n'ayant pas rempli la condition de 10% des voix ou parmi les adhérents sans condition d'audience n'est possible que si le DS en place a quitté l'entreprise (licenciement, démission, décès). Le fait de démissionner de son mandat mais de rester présent dans l'entreprise n'est pas considéré comme un fait permettant au syndicat de désigner un DS parmi des candidats n'ayant pas eu 10% ou des adhérents ne s'étant pas présentés à une élection. Le syndicat ne peut remplacer un DS démissionnaire de son mandat, que par un candidat ayant obtenu à titre personnel 10% des voix. S'il n'existe pas d'autres candidats ayant obtenu 10% des voix aux dernières élections la CFE-CGC devra se priver de DS jusqu'aux prochaines élections !

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, de la DUP 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.

2. Le délégué syndical supplémentaire

Rappel préliminaire : la désignation d'un DS supplémentaire est possible dans les entreprises de 500 salariés et plus, pour les organisations syndicales représentatives 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 désigner un DS supplémentaire ?

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant désigné un DS peuvent, selon la taille de leur entreprise et selon leurs résultats électoraux, désigner un DS supplémentaire.

Qui peut être désigné DS supplémentaire ?

Le DS supplémentaire doit être désigné parmi les candidats aux élections CE ou DP ayant recueilli 10 % à titre personnel. Le candidat peut s'être présenté en tant que titulaire ou en tant que suppléant.

S'il ne reste dans l'entreprise ou l'établissement plus aucun candidat ayant obtenu 10 % à titre personnel, le DS supplémentaire 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 supplémentaire peut être désigné parmi les adhérents du syndicat.

Quand est-ce que le mandat prend fin ?

Jusqu'aux prochaines élections, le mandat prend fin en cas

de démission ou de démandatement du DS supplémentaire.

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 supplémentaire.
- Le mandat prend fin si le syndicat n'obtient pas 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.
- Le mandat prend fin dès lors que le DS supplémentaire 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 supplémentaire parmi les candidats ayant obtenu 10 % à titre individuel.

3. Le délégué syndical central

Article L.2143-5 du 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 ayant eu lieu dans les divers établissements) peut désigner un DSC.

Attention ! Dès qu'une nouvelle élection a eu lieu dans un des établissements de l'entreprise, il convient de remettre à jour l'audience des syndicats au niveau de l'entreprise. Ensuite, il faut en tirer les conséquences en matière de représentativité des syndicats au niveau de l'entreprise et donc, notamment, sur les possibilités ou non de désignation d'un DSC.

Si dans le périmètre d'une entreprise, toutes les élections

professionnelles n'ont pas lieu à la même date, il est possible qu'une partie des comités d'établissements ait été renouvelée avant la loi du 22 août 2008 et qu'une autre partie des établissements soit renouvelée après cette date. Dans cette hypothèse et en l'absence de précision dans la loi, il nous semble que la représentativité du DSC ne saurait être mise en cause qu'à l'issue du renouvellement complet des comités d'établissements inclus dans le périmètre de l'entreprise.

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. Le syndicat choisit le DSC parmi les adhérents.

4. Le représentant syndical au comité d'entreprise

Article L. 2324-2 du 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, quelque soit le nombre d'élus CE sur liste CFE-CGC.

Qui peut désigner un RSCE ?

Les règles de désignation du RSCE sont différentes selon l'effectif de l'entreprise. C'est bien l'effectif de l'entreprise qui sert de référence et ceci quelque soit l'effectif des établissements dans lesquelles on mandate le RSCE.

Il faut distinguer entre deux cas:

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés : Peut désigner un RSCE le syndicat disposant d'un DS dans l'entreprise.
- Dans les entreprises de 300 salariés et plus : Peut désigner un RSCE le syndicat disposant de **2 élus au CE**, ces élus pouvant être titulaires ou suppléants.

Attention ! Dans les entreprises de plus de 300 salariés, les syndicats disposant de 2 élus au CE peuvent désigner un RSCE que le syndicat soit ou non représentatif dans l'entreprise. Si la CFE-CGC souhaite désigner un nouveau RSCE après le 21 août 2008 dans une entreprise de plus de 300 salariés, le syndicat doit disposer de 2 élus au CE.

Qui peut être désigné RSCE ?

Il faut distinguer entre deux cas :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RSCE (cumul des mandats obligatoire). Peu importe que le syndicat dispose de plusieurs élus au CE.

Attention ! Le cumul de mandat élu CE et RSCE étant impossible, si le DS est aussi élu CE, le syndicat devra renoncer à avoir un RSCE dans l'entreprise.

- Dans les entreprises de 300 salariés et plus : le syndicat ayant deux élus au CE pourra librement désigner un RSCE parmi ses adhérents.

Ces règles sont d'application immédiate.

B. La création d'un nouveau mandat : le représentant de la section syndicale

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

Qui peut désigner un RSS ?

Ce sont les syndicats :

- **non représentatifs,**
- ET
- **ayant constitué une section syndicale**

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 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.

Le RSS peut participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral au nom de son syndicat sans avoir à faire état d'une désignation expresse de son syndicat comme négociateur.

Ce mandat de RSS 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 :**

Dans ce cas, le syndicat pourra mandater un autre salarié en tant que RSS. Le salarié qui remplissait précédemment le mandat de RSS et dont le syndicat n'a pas réussi 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'aux 6 mois qui précèdent 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 réservée aux seuls syndicats non représentatifs. Mais il peut alors désigner un délégué syndical (DS). Dans ce cas, le salarié qui était RSS pourra devenir DS s'il répond aux critères de nomination du DS.

V. LA NÉGOCIATION DANS LES GROUPES, ENTREPRISES ET ÉTABLISSEMENTS

A. La négociation collective avec les organisations syndicales

1. Les conditions de validation des accords collectifs

Article L. 2232-12 du Code du travail.

Pour qu'un accord d'entreprise ou d'établissement soit valable et applicable, il faut que deux conditions cumulatives soient remplies.

→ Signature d'au moins une organisation syndicale représentative implantée dans l'entreprise.

A partir du 1^{er} janvier 2009, il faudra la signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 30 % des voix au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP, à défaut des DP.

→ Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 50% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quelque soit le nombre de votants.

A partir du 1^{er} janvier 2009, il faudra une absence d'opposition des syndicats représentatifs majoritaires, c'est-à-dire ayant obtenu plus de 50% des suffrages.

L'OPPOSITION DOIT ÊTRE :

- écrite et motivée
- adressée aux signataires de l'accord
- dans les 8 jours de la notification de l'accord.

Quelles voix utilise-t-on pour calculer le poids des organisations syndicales ?

On analyse les résultats du 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.

On prend en compte les suffrages du 1^{er} tour même si le quorum n'a pas été atteint et qu'un 2nd tour a eu lieu.

Les voix comptabilisées correspondent aux suffrages valablement exprimés - on exclut ainsi les bulletins nuls et blancs.

En cas de liste commune avec d'autres organisations syndicales, soit la répartition des suffrages est prévue lors du dépôt des listes, soit la répartition se fait à part égale entre les syndicats de la liste.

Dans quel périmètre géographique doit-on décompter les voix ?

Si l'accord est négocié au niveau de l'établissement, ce sont les résultats du comité d'établissement qui seront analysés.

Si l'accord est négocié au niveau de l'entreprise, alors que l'entreprise comporte plusieurs comités d'établissement, il faudra cumuler les résultats électoraux des différents comités d'établissement.

Si l'accord est négocié au niveau de tout ou partie d'un groupe, il faudra cumuler les résultats électoraux des comités d'entreprises ou d'établissements compris dans le périmètre de l'accord.

Dans quels collèges doit-on décompter les voix ?

Attention ! La CFE-CGC en tant qu'organisation catégorielle conserve la possibilité de participer à toutes les négociations à partir du moment où les catégories professionnelles qu'elle représente (encadrement) sont concernées par les négociations.

Si l'accord concerne toutes les catégories professionnelles de l'entreprise, on appréciera les résultats des organisations syndicales dans tous les collèges.

Si l'accord ne concerne qu'une catégorie du personnel (exemple : les cadres), on appréciera les résultats des organisations syndicales uniquement dans le collège considéré (collège cadre).

Exemple pour la CFE-CGC

Attention, il faut distinguer la mesure de la représentativité et le calcul du poids à la négociation.

Mesure de la représentativité : on va déterminer la possibilité pour la CFE-CGC d'être présent à la table des négociations. Un seuil de 10% des suffrages exprimés doit être atteint, seuil pouvant être apprécié uniquement sur certains collèges pour la CFE-CGC.

Exemple dans une entreprise X :

→ 50% suffrages exprimés par les ouvriers, employés

→ 50% suffrages exprimés par l'encadrement

Le syndicat CFE-CGC revendique sa représentativité dans l'encadrement.

Le syndicat CFE-CGC obtient 18% des suffrages exprimés dans l'encadrement.

Conclusion: le syndicat CFE-CGC sera à la table des négociations car il atteint le seuil de 10% pour la population ciblée.

Calcul du poids à la négociation : on va déterminer le poids de la CFE-CGC pour signer ou s'opposer à un accord d'entreprise.

Si l'accord vise tous les salariés, on calcule le poids du syndicat en fonction des résultats obtenus dans tous les collèges :

→ Syndicat CFE-CGC pèsera **9%**

Si l'accord vise seulement l'encadrement, on calcule le poids du syndicat uniquement en fonction des résultats obtenus dans le ou les collèges de l'encadrement :

→ Syndicat CFE-CGC pèsera **18%**

Ainsi, il est plus intéressant de demander et d'obtenir des négociations séparées pour les cadres ou l'encadrement afin de maximiser le poids de la CFE-CGC dans cette négociation.

2. Les conditions de dénonciation des accords collectifs

Articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du Code du travail.

Les accords collectifs peuvent être conclus pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans le pre-

mier cas, l'accord cesse de s'appliquer lorsqu'il arrive à son terme. Dans le second cas, la fin de l'accord passe par la procédure de la dénonciation.

Pour que la dénonciation produise des effets, il faut qu'elle provienne de :

- La totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés ;

OU

- Si une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord perd sa représentativité dans le champ de l'accord, la dénonciation ne produira d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord au jour de la dénonciation ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou à la DUP ou, à défaut, des DP - qu'elles aient été ou non signataires de l'accord.

Attention ! En l'absence de dénonciation, même si tous les signataires de l'accord perdent leur représentativité aux élections professionnelles (c'est à dire passe en dessous du seuil de 10%), l'accord continue quand même à s'appliquer (article L. 2261-14-1 du Code du travail).

B. La négociation collective en l'absence de délégué syndical

En l'absence de DS dans l'entreprise, la loi ouvre la possibilité à d'autres acteurs de négocier.

1. La négociation avec les élus

Article L. 2232-21 du Code du travail.

La loi prévoit la possibilité de négocier des accords d'entreprise :

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés,
- Uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf accords portant sur les modalités de consultation du CE en cas de plan de sauvegarde de l'emploi cf. article L.1233-21 du Code du travail).

AVEC

Les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou DUP ou, à défaut, DP).

Attention deux conditions sont à remplir pour que l'accord soit valable :

- Les élus titulaires signataires de l'accord doivent représenter la **majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles,
- L'accord doit être **validé par la commission paritaire de branche** et déposé auprès de l'autorité administrative compétente. Le silence de la commission au-delà de 4 mois vaut validation de l'accord.

Les élus participants à la négociation bénéficient (en plus de leur crédit d'élu) de 10 heures de délégation par mois.

Ces dispositions ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2010.

2. La négociation avec un salarié mandaté

Article L. 2232-24 et suivants du Code du travail.

La loi prévoit la possibilité de négocier des accords d'entreprise :

- Lorsqu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel (donc dans les entreprises d'au moins 11 salariés),
- Uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf accords portant sur les modalités de consultation du CE en cas de PSE L. 1233-21).

AVEC

Un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.



A cet effet, les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations afin de pouvoir mandater un éventuel négociateur.

Le salarié mandaté dispose de 10 heures de délégation par mois.

Attention ! L'accord signé avec le salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit.

Ces dispositions ne seront applicables qu'à compter du 1^{er} janvier 2010.

3. La négociation avec un représentant de la section syndicale mandaté

Article L. 2143-23 du Code du travail.

La loi prévoit la possibilité de négocier des accords collectifs avec un ou des RSS spécialement mandaté à cet effet :

- En cas de carence au premier tour des élections professionnelles

ET/OU

- En cas d'absence de DS

Attention ! Une telle négociation avec le RSS n'est possible que dans les entreprises dans lesquelles les dispositifs sur la négociation avec les élus ou avec le salarié mandaté ne sont pas applicables.

→ Partie I

Dans ce cas les accords sont conclus avec :

- **Un ou des représentants de la section syndicale (RSS) mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel. Le mandatement est réalisé directement par le syndicat.
- En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, l'accord signé avec le RSS mandaté doit être

approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour être applicable (article L. 2232-14 du Code du travail).

Aucun crédit d'heures de délégation supplémentaires n'est attribué au RSS pour la négociation.

Ces dispositions sont applicables à compter du 22 août 2008.



→ Partie II

LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

I. LES NOUVEAUX CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

A. 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 de la CFE-CGC au niveau des branches professionnelles n'est plus automatiquement acquise. Chaque fédération devra valider les conditions décrites ci-dessous pour conserver sa représentativité au sein de la branche.

Néanmoins, à titre transitoire, à l'issue de la première détermination de l'audience des organisations syndicales dans les branches et au niveau interprofessionnel (qui aura lieu entre le 23 août 2012 et le 21 août 2013), si la CFE-CGC atteint le seuil d'audience lui permettant de conserver sa représentativité au niveau national interprofessionnel, les organisations syndicales affiliées à la CFE-CGC conserveront leur représentativité au sein de toutes les branches professionnelles pendant encore 4 ans, y compris pour les branches qui n'ont pas atteint le seuil d'audience fixé par la loi.

Après le 21 août 2017 au plus tard, la CFE-CGC devra, pour rester présente dans les branches respecter les conditions de représentativité décrites ci-dessous, quand bien même la

confédération CFE-CGC serait représentative au niveau national interprofessionnel.

B. Les critères à remplir

Article L. 2122-5 du Code du travail.

La loi du 20 août 2008 prévoit que l'établissement de la représentativité des organisations syndicales au niveau de la branche professionnelle nécessite de remplir deux conditions :

Première condition : Remplir les 7 critères listés à l'article L. 2121-1 du Code du travail :

- 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 (seuil minimum) ;
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Deuxième condition : Justifier d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

Si l'activité d'une branche se concentre sur une zone géographique, l'implantation syndicale sera considérée comme équilibrée au niveau territorial à la seule condition que le secteur professionnel impose cette implantation.

Exemple

Le secteur du « nautisme », les remontées mécaniques...

C. Le seuil d'audience à atteindre dans la branche

L'audience est désormais un critère essentiel : chaque organisation syndicale doit atteindre, pour pouvoir être représentative au niveau d'une branche,

un seuil de 8% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des der-

nières élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quelque soit le nombre de votants, additionnés **au niveau de la branche.**

Ces nouvelles conditions sont appréciées dès le 22 août 2008 : les résultats des élections servant à l'appréciation de la représentativité dans les entreprises seront comptabilisés au niveau de la branche pendant une période de 4 ans. Un Haut Conseil au Dialogue Social sera chargé de fixer ensuite les organisations syndicales représentatives dans la branche au plus tard au 21 août 2013.

A titre transitoire et jusqu'à la fixation des organisations syndicales représentatives dans la branche au regard des nouveaux critères (fixation ayant lieu entre le 23 août 2012 et le 21 août 2013), les organisations syndicales déjà représentatives dans une branche avant le 22 août 2008 conservent leur représentativité.

Les fédérations affiliées à la CFE-CGC continuent donc d'être représentatives, jusqu'au 23 août 2012 au moins, dans toutes les branches professionnelles.

Attention ! La loi a prévu des dispositions spécifiques pour mesurer la représentativité dans les branches dans lesquelles moins de 50% des salariés peuvent voter lors d'élections professionnelles dans leurs entreprises :

Jusqu'au 30 juin 2009 au plus tard, seront représentatives dans ces branches les organisations syndicales affiliées à une confédération syndicale représentative au niveau nationale interprofessionnelle.

De plus, seront représentatives dans ces branches les organisations syndicales remplissant les conditions de représentativité visées ci-dessus, hors critère d'audience.

Après le 30 juin 2009 au plus tard, une loi doit venir renforcer les moyens pour la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et préciser la méthode pour la mesure de l'audience des organisations syndicales.

D. Le calcul spécifique de l'audience pour les syndicats catégoriels

Les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale pourront être représentatives dans la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux visés par leurs statuts à condition d'atteindre le seuil de **8% des suffrages exprimés dans ces collèges**.

Une fédération CFE-CGC, dont les statuts visent l'encadrement, affiliée à la confédération CFE-CGC dont les statuts visent l'encadrement, verra apprécier son audience dans la branche par l'addition des suffrages obtenus dans les collèges où se présente l'encadrement.

II. NÉGOCIATION : LA VALIDATION DES ACCORDS DE BRANCHE

Rappel préliminaire : Avant la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en application de la nouvelle loi, détermination ayant lieu au plus tard le 21 août 2013, les règles applicables à la négociation sont celles antérieures à la loi du 20 août 2008.

Après la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en application de la nouvelle loi, des nouvelles règles de validation des accords de branche vont s'appliquer.

Pour qu'une convention ou d'un accord de branche soit valable et applicable, il faut que deux conditions cumulatives soient remplies:

→ **Signature** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu, seule ou ensemble, **au moins 30 % des suffrages** exprimés en faveur d'organisations représentatives dans la branche.

→ **Absence d'opposition** d'une ou de plusieurs organisations syndicales ayant obtenu, seule ou ensemble, la **majorité des suffrages exprimés** en faveur des organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'OPPOSITION DOIT ÊTRE :

- écrite et motivée

- adressée aux signataires de l'accord
- dans les 15 jours de la notification de l'accord.

Pour le calcul des voix servant à mesurer le poids lors de la négociation de chaque organisation syndicale représentative dans la branche, on prend en compte les suffrages déjà utilisés pour le calcul de l'audience servant à déterminer la représentativité des organisations dans la branche. Mais le poids de chaque organisation syndicale est ensuite calculé à proportion de la totalité des voix obtenues par les organisations syndicales représentatives.

Exemple 1

Dans une branche où l'encadrement représente 30% des salariés

Mesure de l'audience de représentativité :

- Syndicat A : 48% → participe à la négociation
- Syndicat B : 22% → participe à la négociation
- Syndicat C : 17% → participe à la négociation
- Syndicat D : 6% → ne participe pas à la négociation
- CFE-CGC : 7%
21% dans l'encadrement
→ participe à la négociation

Calcul du poids à la négociation :

On calcule le poids de chaque organisation uniquement sur la base de la totalité des suffrages obtenus par les organisations participant à la négociation. On exclut ainsi de la base de calcul les suffrages obtenus par les organisations non présentes à la négociation (soit pour l'exemple une base de calcul du poids à la négociation de 94 %).

- Syndicat A : 51% → [soit 48% divisé par 94%]
- Syndicat B : 23,5%
- Syndicat C : 18,1%
- CFE-CGC : 7,4%

De plus, la CFE-CGC peut négocier tout accord concernant la population de salariés visée par ces statuts. Si l'accord négocié concerne tous les salariés, peu important leur catégorie professionnelle, alors la CFE-CGC verra son poids à la négociation calculée à proportion du poids de l'encadrement



Santé au Travail

→ BULLETIN D'ADHÉSION



SGMT

→ Cotisation Médecins du travail : 230 €

Cotisation retraités : demi-tarif, soit 115 €

→ Cotisation Autres Membres de l'équipe Santé au Travail : 156 €

Cotisation retraités : demi-tarif, soit 78 €

- L'adhésion au Syndicat ouvre droit à un abattement fiscal de 66 % de la cotisation, sous forme de crédit d'impôt. **Cette réduction s'applique bien à l'impôt, et non au revenu imposable.**
- Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2008 vous sera adressée après paiement de votre cotisation.
- Le paiement semestriel est possible : dans ce cas joindre 2 chèques et un récapitulatif des dates de remise. Toutes les mentions sont obligatoires pour un bon enregistrement de votre adhésion

Nom Prénom

Adresse.....

Code postal Ville

Tél. Fax

Email

- **Nom de l'Employeur** (Entreprise ou service inter).....
- **Adresse de l'entreprise où vous travaillez**.....
- **Formation en Santé au Travail** (CES, DES, Internat européen, BTS, DUT, Ingénieur...).....
- **Métier**.....

→ Modalité de paiement :

- soit un chèque à l'ordre de CFE-CGC Santé au Travail
- soit en remplissant la demande de prélèvement que vous trouverez ci-après

Santé au Travail CFE-CGC • 39, rue Victor Massé • 75009 PARIS • Tél. : 01 48 78 80 41 • Fax : 01 40 82 98 95
www.medecinedutravail-syndicat.org / santeautravail@fasscfecgc.com.fr



COTISATION SYNDICALE CFE-CGC SANTE AU TRAVAIL

→ **DEMANDE DE PRELEVEMENT** Annuel Semestriel Trimestriel
Cochez selon votre choix

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

**DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT
TENEUR DU COMPTE A DEBITER**

COMPTE A DEBITER

_____|_____|_____|_____|
Banque Guichet N° de compte Clé

Date :

Signature :

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

**CFE-CGC SANTE AU TRAVAIL
39 RUE VICTOR MASSE
75009 PARIS**

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et ne pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1/4/80 de la Commission Informatique et Libertés.

→ **AUTORISATION DE PRELEVEMENT** Annuel Semestriel Trimestriel Mensuel Hebdomadaire

Numéro national d'émetteur **506496**

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et ne pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1/4/80 de la Commission Informatique et Libertés. J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur du compte. Je réglerai le différent directement avec le créancier.

NOM, PRENOM ET ADRESSE DU DEBITEUR

NOM ET ADRESSE DU CREANCIER

**CFE-CGC SANTE AU TRAVAIL
39 RUE VICTOR MASSE
75009 PARIS**

COMPTE A DEBITER

_____|_____|_____|_____|
Banque Guichet N° de compte Clé

Date :

Signature :

**DESIGNATION DE L'ETABLISSEMENT
TENEUR DU COMPTE A DEBITER**

Merci de renvoyer les deux parties de cet imprimé dûment remplies en y joignant obligatoirement un relevé d'identité bancaire (RIB) ou postal (RIP)

par rapport à l'ensemble des salariés.

Exemple 2

Au niveau de la branche, l'audience de la CFE-CGC dans l'encadrement est de 30%.

La proportion dans la branche de l'encadrement par rapport à l'ensemble des catégories de salariés est de 25%.

Le poids de la CFE-CGC à la négociation est égal à **7,5%** si la négociation concerne toutes les catégories de salariés.

Le poids de la CFE-CGC à la négociation est égal à **30%** si la négociation ne concerne que l'encadrement.

→ Partie III

LE NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

I. LES NOUVEAUX CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ

A. 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 de la CFE-CGC au niveau national interprofessionnel n'est plus automatiquement acquise: elle sera remise en cause tous les 4 ans.

B. Les critères à remplir

Article L. 2122-9 du Code du travail.

La loi du 20 août 2008 prévoit que l'établissement de la représentativité des organisations syndicales au niveau national interprofessionnel nécessite de remplir deux conditions :

Première condition : Remplir les 7 critères listés à l'article L. 2121-1 du Code du travail :

- 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 (seuil minimum);
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Deuxième condition : Justifier d'une représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Ainsi, il faut justifier d'une représentativité au moins dans une branche appartenant à chacun des secteurs cités.

Exemples

La représentativité acquise dans la branche de la métallurgie validera le secteur de l'industrie.



La représentativité acquise dans la branche du bâtiment validera le secteur de la construction...

C. Le seuil d'audience à atteindre au niveau national

L'audience est désormais un critère essentiel. Chaque organisation syndicale doit atteindre, pour pouvoir être représentative au niveau national interprofessionnel,

un seuil de 8% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quelque soit le nombre de votants, **additionnés au niveau national**.

Ces nouvelles conditions sont appréciées dès le 22 août 2008 et pendant une durée de 4 ans: les résultats des élections servant à l'appréciation de la représentativité dans les entreprises seront comptabilisés au niveau national pendant une période de 4 ans.

Un Haut Conseil au Dialogue Social sera chargé de fixer ensuite les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel au plus tard au 21 août 2013.

A titre transitoire et jusqu'à la fixation des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel au regard des nouveaux critères (fixation ayant lieu

entre le 23 août 2012 et le 21 août 2013), **les organisations syndicales déjà représentatives au niveau national interprofessionnel avant le 22 août 2008 conservent leur représentativité à ce niveau**.

La CFE-CGC continue donc d'être représentative, jusqu'au 23 août 2012 au moins, au niveau national interprofessionnel.

D. Le calcul spécifique de l'audience pour les syndicats catégoriels

Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale (c'est-à-dire la CFE-CGC) pourra être représentative au niveau national interprofessionnel à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux visés par leurs statuts à condition d'atteindre le seuil de 8% des suffrages exprimés dans ces collèges.

II. NÉGOCIATION : LA VALIDATION DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Rappel préliminaire : Avant la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel en application de la nouvelle loi, détermination ayant lieu au plus tard le 21 août 2013, les règles applicables à la négociation sont celles antérieures à la loi du 20 août 2008.

Après la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel en application de la nouvelle loi, des nouvelles règles de validation des accords nationaux interprofessionnels vont s'appliquer.

Pour qu'un accord national interprofessionnel soit valable et applicable, il faut que deux conditions cumulatives soient remplies :

→ Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu, seule ou ensemble, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au niveau national.

→ Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales ayant obtenu, seul ou ensemble, la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives au niveau national.

L'OPPOSITION DOIT ÊTRE :

- écrite et motivée
- adressée aux signataires de l'accord
- dans les 15 jours de la notification de l'accord.

Pour le calcul des voix servant à mesurer le poids lors de la négociation de chaque organisation syndicale représentative au niveau national, on prend en compte les suffrages déjà utilisés pour le calcul de l'audience servant à déterminer la représentativité des organisations au niveau national. Mais le poids de chaque organisation syndicale est ensuite calculé à proportion de la totalité des voix obtenues par les organisations syndicales représentatives.

Exemple 1

Mesure de l'audience de représentativité :

Syndicat A 35% → participe à la négociation
Syndicat B 37% → participe à la négociation
Syndicat C 15% → participe à la négociation
Syndicat D 7% → ne participe pas à la négociation
Syndicat E 6% → ne participe pas à la négociation

Calcul du poids à la négociation :

On calcule le poids de chaque organisation uniquement sur la base de la totalité des suffrages obtenus par les organisations participant à la négociation. On exclut donc de la base de calcul les suffrages obtenus par les organisations non présentes à la négociation (soit dans l'exemple une base de calcul du poids à la négociation de 87%).

Syndicat A 40% → (soit 35% divisé par 87%)
Syndicat B 43%
Syndicat C 17%

De plus, la CFE-CGC peut négocier tout accord concernant la population de salariés visée par ces statuts. Si l'accord négocié concerne tous les salariés, peu important leur catégorie professionnelle, alors la CFE-CGC verra son poids à la

négociation calculée à proportion du poids de l'encadrement par rapport à l'ensemble des salariés.

Exemple 2

Au niveau national, l'audience de la CFE-CGC dans l'encadrement est de 25%.

La proportion de l'encadrement par rapport à l'ensemble des catégories de salariés est de 30%.

Le poids de la CFE-CGC à la négociation est égal à **7,5%** si la négociation concerne toutes les catégories de salariés.

Le poids de la CFE-CGC à la négociation est égal à **25%** si la négociation ne concerne que l'encadrement.