

Les nouvelles règles de la représentativité syndicale dans l'entreprise

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail propose de nouveaux critères d'appréciation de la représentativité syndicale dans l'entreprise et de nouvelles conditions de validité d'un accord collectif.

La nouvelle représentativité syndicale

Des critères renouvelés

Jusqu'à la loi du 20 août 2008, il fallait distinguer deux catégories de syndicats susceptibles de pouvoir négocier des accords d'entreprise :

- ceux affiliés à l'un des cinq grands syndicats (CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC) qui étaient automatiquement représentatifs ;
- les autres syndicats qui devaient prouver devant le juge d'instance qu'ils réunissent des critères cumulatifs, à savoir des effectifs suffisants, des cotisations significatives, une indépendance vis-à-vis de l'employeur, une expérience suffisante, une ancienneté et une attitude patriotique pendant la seconde guerre mondiale.

Afin de moderniser le dialogue social, de nouveaux critères de représentativité ont été posés par la loi du 20 août 2008. Il faut désormais prendre en compte l'audience de chaque syndicat lors des élections professionnelles pour déterminer s'il est ou non représentatif. Sept critères cumulatifs doivent alors être réunis par le syndicat (articles L.2121-1 du Code du travail) :

- l'audience (critère prédominant) qui suppose une activité importante et une audience réelle attestées par de bons résultats électoraux ;
- le respect des valeurs républicaines (nouveau critère) faisant référence à la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, le refus de toute discrimination, de tout intégrisme ou intolérance ;
- l'indépendance vis-à-vis du patronat ;
- la transparence financière (nouveau critère) imposant l'établissement de comptes annuels ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation concerné. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts du syndicat ;
- l'influence tant géographique que professionnelle ;
- les effectifs et les cotisations (attention, un effectif faible ne peut être compensé par des cotisations élevées).

L'appréciation de la représentativité

Elle prend désormais en compte l'existence d'une période transitoire jusqu'à la mise en œuvre des premières élections professionnelles (articles L.2122-2 et suivants du Code du travail). Ainsi, à compter des prochaines élections professionnelles, seront représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de représentativité précités et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

Pendant la période transitoire, l'ancien régime de représentativité en vigueur à la date de publication de la loi, soit le 21 août 2008, continue de s'appliquer jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement (le 20 août 2012 au plus tard). Est donc présumé représentatif au 21 août 2008 tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise. Est aussi représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la loi.

Les modalités de signature d'un accord d'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2009, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est soumise à deux conditions cumulatives :

- l'accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- l'accord ne doit pas rencontrer d'opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages (soit 50% au minimum) lors de ces élections. L'opposition doit être exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord (article L. 2231-8 du Code du travail).

Les seuils de 30% et de 50% sont obtenus en fonction des suffrages exprimés au premier tour des élections, quel que soit le nombre de votants.

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.