

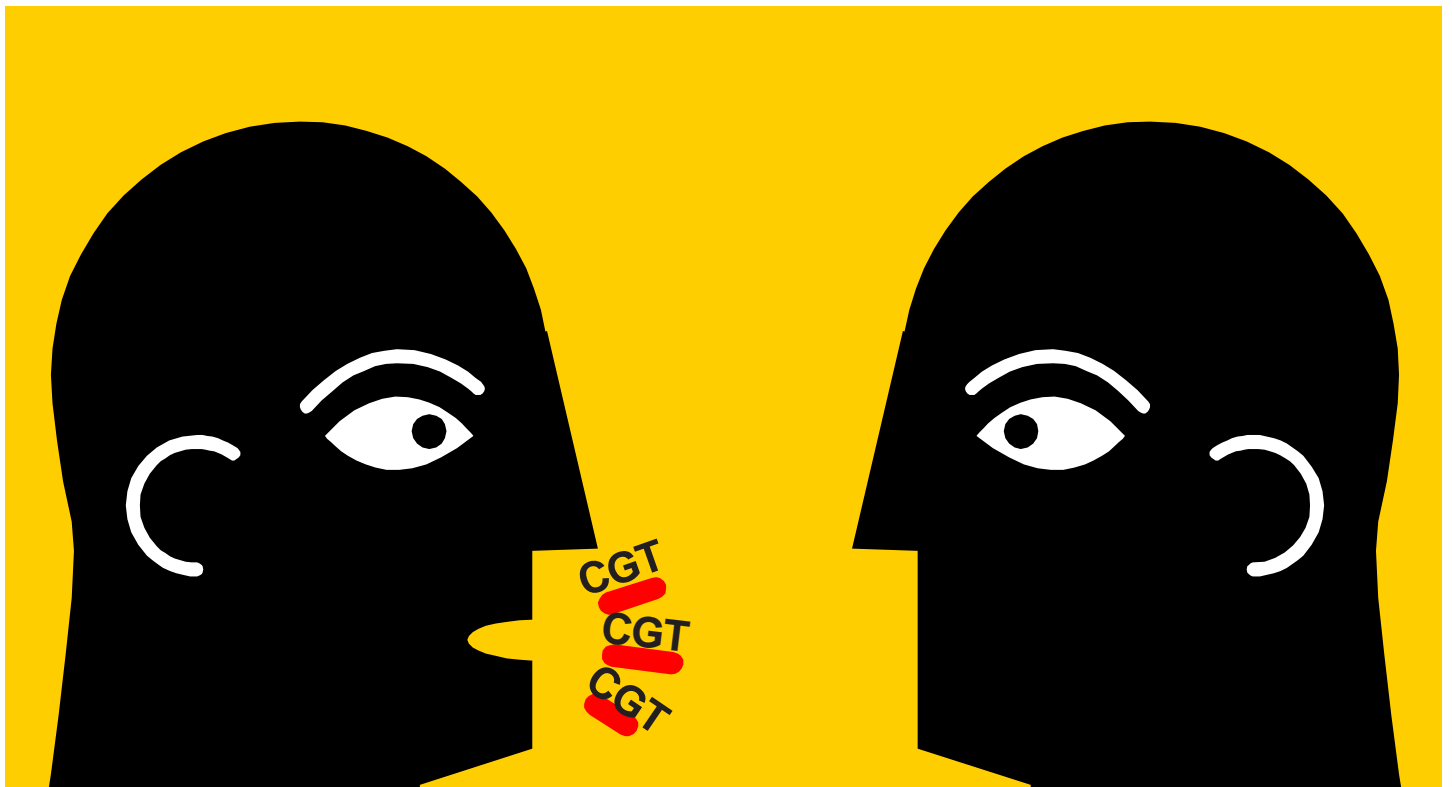
Courrier fédéral

N° 141

du 06.12.08 au 12.12.08

Fédération
des travailleurs
de la métallurgie CGT

ISSN 0152-3082



> EDITORIAL

Vers la démocratie sociale

Page 2

> REPRÉSENTATIVITÉ *des syndicats*

Pages 3 à 8

Courrier Fédéral

Fédération des travailleurs
de la métallurgie CGT
263 rue de Paris - case 433
93514 Montreuil cédex

Tél. 01.48.18.21.31
Fax : 01.48.59.80.66

<http://www.ftm-cgt.fr>
e-mail : communication @ftm-cgt.fr

Directrice de publication : L. Bensella

Maquette : S. Bouzidi

Hebdomadaire,
Prix : 0,63 euro (4,13 F)
Abonnement annuel :
36,59 euros (240,01 F)

Commission paritaire
0408 S 06474
Imprimé par nos soins

Prud'hommes
3 décembre 2008

la
cgt

Une force
à vos côtés

L'éditorial

Boris Plazzi
Membre du secrétariat fédéral

Vers la démocratie sociale



Vous avez entre vos mains un *Courrier Fédéral* « spécial représentativité », suite à la loi du 20 août 2008 portant sur les nouvelles règles de la démocratie sociale. Il est à conserver précieusement.

La Fédération CGT de la métallurgie a pris l'initiative d'informer les militants sur l'ensemble des nouvelles dispositions en matière de représentativité.

A ce jour, plus de 1 000 camarades ont suivi la demi-journée d'étude fédérale organisée dans toutes les régions.

En effet, cette loi modifie profondément les textes appliqués jusqu'à maintenant. Elle nous oblige à aller plus encore au débat avec les salariés. Nous devons porter une attention particulière à la négociation des protocoles d'accords des élections professionnelles.

Vous constaterez de vous-mêmes que la loi, bien que ne répondant pas à l'ensemble des exigences, constitue une avancée significative en matière de démocratie sociale.

Fallait-il ou pas une évolution de la représentativité en France ?

Jusqu'alors, la validité d'un accord syndical ne reposait pas sur l'audience électorale réelle des organisations syndicales. Cela constituait un déni de démocratie évident. D'ailleurs, nous avons tous à l'esprit des exemples, en particulier au niveau de notre profession.

Combien d'accords syndicaux ont été conclus, à tous les niveaux, ne serait-ce que ces vingt dernières années, par des organisations minoritaires ?

Combien de fois avons-nous contesté cette pratique mais sans pouvoir réellement la dépasser ?

La CGT réaffirme que la négociation collective est un droit fondamental appartenant aux salariés et exercé par les syndicats.

Pour faire appliquer ce droit, les salariés ont besoin de syndicats représentatifs de leur opinion.

La France est l'un des pays où globalement le taux de syndicalisation est très faible. Quand les salariés sont interrogés, une partie importante d'entre eux considèrent que les syndicats ne font pas assez preuve de démocratie et ne demandent pas suffisamment leur avis.

C'est pourquoi, nous avons décidé d'amplifier la démarche de consultation des salariés sur l'ensemble de leurs revendications, conditions de travail, salaire, déroulement de carrière et sur les moyens d'action.

Partout, nos pratiques syndicales doivent continuer à évoluer vers une démarche de proximité des salariés.

Des batailles restent à mener sur la loi :

- retour à des élections professionnelles tous les 2 ans au lieu de 4 dans toutes les entreprises,
- faire émerger la notion de communauté de travail par exemple afin de faire reconnaître les salariés prestataires,
- faire progresser la législation pour arriver enfin à la règle des 50 % pour la validation des accords,
- gagner un droit des salariés à être informés et consultés tout au long de la négociation collective.

Tout nous invite à construire la CGT avec l'ensemble des salariés et de faire vivre avec eux une démarche revendicative de propositions et d'actions pour la satisfaction des besoins.

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS



Loi adoptée
le 20 août 2008,
texte définitif
Démocratie sociale

La représentativité syndicale (1*)

Elle est déterminée d'après les 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 du dépôt légal des statuts (**elle ne concerne pas les sections ou syndicats affiliés aux organisations confédérées, CGT-CFDT-FO-CFTC-CGC**).
- L'audience établie selon les niveaux de négociation
- L'influence, notamment caractérisée par l'activité syndicale et l'expérience
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations

Commentaire : Les critères restent identiques à la loi de 1966 à l'exception de l'ancienneté minimale de deux ans et du respect des valeurs républicaines qui ont remplacé l'ancien critère « l'attitude patriotique pendant la guerre »

Syndicat représentatif

Dans les entreprises ou établissements, **sont représentatifs**, les organisations syndicales qui ont recueilli **au moins 10 %** des suffrages exprimés (c'est à dire sans les blancs et nuls) au **premier tour** des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel (pour les moins de 200 salariés) ou à défaut des délégués du personnel, **quel que soit le nombre de votants** (donc même si le quorum n'est pas atteint) , **il faut donc faire ouvrir les urnes et compter les bulletins (2*)**.
Idem concernant les organisations catégorielles et notamment la CGC. (3*)

Lorsqu'une **liste commune** a été établie par plusieurs organisations, la **répartition** entre elles des suffrages exprimés se fera sur la **base indiquée** par les organisations syndicales au moment du dépôt de la liste. A défaut d'indication **le partage se fera à part égale. (4*)**

Commentaires :

Cela pose deux exigences à faire figurer dans le protocole :

- Que toutes les organisations syndicales soient informées du partage des résultats au moment du dépôt de la liste commune indiqué c'est-à-dire des pourcentages qui seront distribués à l'arrivée.

Lors du dépôt de cette liste commune, il faut que figure devant chaque nom de candidat **son appartenance syndicale**. En effet, pour le CE notamment, seules les organisations ayant **des élus** (deux minimum) pourront désigner un représentant syndical...

- au CE (voir 19*).

Dans les deux cas, cela évitera les magouilles.

La fiche n°1 de la circulaire n°20 du 13 novembre précise : que les dispositions concernant la mesure de la représentativité « *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 préélectorale est postérieure à la publication de la loi* ».

Exemple : Pour des élections dont la négociation du protocole a débuté le 18 août et qui se sont tenues le 2 novembre, les règles anciennes de représentativité continuent à s'appliquer jusqu'aux prochaines élections.
Dans une entreprise avec un seul CE mais composée de plusieurs établissements distincts

Les n° (1*) permettent le renvoi au texte de Loi et donc aux articles que vous trouverez sur le site www.ftm-cgt.fr, (cliquez à gauche sur droit et garanties collectives puis ensuite sur Loi n°2008-789 en rouge en haut de la page).

Vous y trouverez également la circulaire.

Pour des renseignements complémentaires, contacter :

- Alain Mennesson,
01.48.18.21.46 ou 06.85.11.28.74,
- Claudy Ménard,
06.87.74.28.47,
- Aurélie Devaux,
01.48.18.21.25.

au niveau des délégués du personnel. Ce sont les élections au CE qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatif dans l'ensemble des établissements (circulaire N°20).

Attention aux patrons ou aux DRH qui sous prétexte de « tradition de dialogue social large et efficace dans l'entreprise... » proposeraient des accords d'entreprise qui autoriseraient des organisations non représentatives vérifiées aux élections (moins de 10%) à participer aux négociations avec voix consultatives sans droit de signature. En effet, la Loi sur la représentativité est **d'ordre public social absolu**. Elle n'est donc pas dérogeable. Tous les articles du Code qui traitent de la négociation (exemple celui des NAO) parlent de négociation avec les sections ou syndicats d'organisations **représentatives**.

Représentativité au niveau d'une entreprise multi établissements

Au niveau de l'établissement la représentativité se mesure au niveau des élections au comité d'établissement.

Au niveau de l'entreprise (DSC ou accord central) on additionne les résultats de chaque établissement, quel qu'il soit.

Représentativité au niveau du groupe

Elle sera appréciée par **addition de l'ensemble** des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés. **(5*)**

Représentativité au niveau de la branche et interprofessionnelle

Au niveau national et interprofessionnel :
A la date de publication de la loi et **pour une durée de 5 ans** (fiche 8 de la circulaire N°20), CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGT.

Toute organisation qui pourrait satisfaire, à ce niveau aux critères mentionnés aux articles L.2122-9 et L.2122-10 du Code du Travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

A l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en Août 2013)

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L.2122-9 et L.2122-10.

Pour la représentativité interprofessionnelle : Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation doit être représentative au niveau de quelques branches de chaque secteur de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Au niveau de la branche :

A la date de publication de la loi et **pour une durée de 5 ans** (fiche 8 de la circulaire N°20), CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGT, ainsi que toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau sur la base des anciens critères de représentativité.

Les organisations syndicales reconnues représentatives avant l'entrée en vigueur de la loi.

A l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013).

Les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L.2122-5 et L.2122-6.

Les organisations syndicales affiliées à l'une des organisations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel pour une durée de 4 ans
Critère nouveau et spécifique: Sont représentatives les organisations syndicales qui disposent d'une **implantation territoriale équilibrée** au sein de la branche. **(6*)**

Commentaire : Cette disposition suppose que si dans une entreprise importante un syndicat (autre que les 5) avait une très forte représentativité mais que ce même syndicat était totalement absent dans la très grande majorité des autres entreprises du territoire, l'implantation territoriale devra être considérée non équilibrée. On a connu le phénomène avec la CSL...

Les syndicats professionnels devront avoir recueilli **au moins 8 %** des suffrages exprimés dans la branche pour être reconnus représentatifs. **La mesure de l'audience se fera tous les 4 ans. (7*)**

Idem pour les organisations professionnelles catégorielles (CGC notamment). **(8*)**

Recueil du résultat des élections

« Art. D. 2122-6. - Le système de centralisation des résultats des élections professionnelles mentionnées aux articles L. 2122-5 à L. 2122-10 afin de mesurer l'audience des organisations syndicales doit :

« a) Garantir la confidentialité et l'intégrité des données recueillies et traitées ;

« b) Permettre de s'assurer, par des contrôles réguliers, de la fiabilité et de l'exhaustivité des données recueillies et consolidées ;

« c) Permettre une consultation par toute personne des données recueillies.

« Les résultats complets de chaque cycle électoral sont portés à la connaissance du Haut Conseil du dialogue social afin qu'il puisse rendre au ministre chargé du travail l'avis prévu à l'article L. 2122-11. Les résultats du premier cycle électoral sont transmis au plus tard le 31 mars 2013.

« Art. D. 2122-7. - Un exemplaire du procès-verbal des élections des délégués du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'em-



ployeur ou son représentant au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

« Un exemplaire du procès-verbal des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou un exemplaire du procès-verbal de carence, est transmis par l'employeur au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail dans les quinze jours suivant la tenue de ces élections, suivant un formulaire homologué.

« Les transmissions peuvent être effectuées sur support électronique selon une procédure sécurisée. »

Commentaires : malgré les protestations de la CGT, le gouvernement a décidé de confier cette tâche à un prestataire privé. Il sera nécessaire de veiller à ce que les données soient bien transmises. Ainsi, tous les procès verbaux d'une élection doivent être envoyés en :

- deux exemplaires à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise,

- un exemplaire à l'opérateur désigné par le ministre chargé du travail dont l'adresse est la suivante :

SMSI - Le Bourg - 15220 Saint Mamet La Salvetat.
(adresse valable jusqu'au 31/12/2009 – au-delà, se renseigner auprès du ministère du Travail : source: CERFA N°51165*02).

Un nouveau PV (*Cerfa*) des élections vient d'être mis en circulation par la DGT. Il présente des modifications en application de la loi nouvelle :

1.1 Le numéro SIRET de l'établissement.

1.2 L'Identifiant De la Convention Collective (code IDCC) doit être renseigné.

1.3 L'intitulé et la composition des collèges doivent être précisément détaillés (un nouveau tableau est mis en place).

1.4 Les résultats du premier tour doivent être renseignés, même en l'absence de quorum.

1.5 Le cas particulier des listes intersyndicales. Dans ce cas, la répartition des voix entre les partenaires de la liste doit être renseignée. Si cette précision n'est pas apportée, les voix seront réparties en parts égales. Cette précision doit être évoquée dans le protocole d'accord.

Les élections professionnelles et le protocole préélectoral

Qui est convoqué ?

Afin de permettre à toute organisation syndicale de participer aux élections des représentants du personnel et de s'implanter dans l'entreprise, l'article 3 de la loi redéfinit les modalités d'invitation à négocier le protocole d'accord pré-électoral et à établir des listes candidats. Tant pour le CE que pour les délégués du personnel, l'employeur doit :

- Procéder à un affichage pour informer de l'organisation d'élections, les syndicats légalement constitués depuis au moins 2 ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaine et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. A la première réunion de protocole, il est conseillé de demander à voir le récépissé de dépôt des statuts.

- Adresser un courrier aux syndicats reconnus représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement.

- **Aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel.**

(Code du Travail Nouveau L.2314-3 et L.2324-4)

Remarques : L'objectif définit dans la fiche n°9 de la circulaire N°20 est d'offrir « la possibilité de faire la preuve de sa représentativité dans l'entreprise à l'issue des élections professionnelles » à toutes les organisations syndicales. Désormais, l'ensemble des organisations syndicales mentionné aux articles L.2314-3 et L.2314-4 peut négocier le protocole électoral et présenter des candidats au 1er tour. Mais faire 10% impose une vie syndicale que certaines organisations fantômes et spécialistes actuels de la signature ne pourront jamais satisfaire.

Les règles de validité du protocole préélectoral

La compétence de l'administration (directeur départemental du travail n'est pas remise en cause.

Elle subsiste quand un accord est impossible dans le cadre des nouvelles règles.

La validité du protocole préélectoral pour les élections professionnelles ne se fera plus à l'unanimité.

Il est subordonné à une double règle de majorité

En effet, un nouvel article, le L.2314-3-1 modifie la règle : « La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonné à sa signature par la **majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation, dont les organisations syndicales représentatives 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** ». (12*).

La fiche n°6 de la circulaire n°20 dresse une liste des cas où la nouvelle règle de double majorité se substitue à celle d'unanimité:

- la répartition du personnel entre les collèges (DP et CE, L.2314-11 et L.2324-13)

- la répartition des sièges entre les collèges (DP et CE, L.2314-11 et L.2324-13);

- la détermination des établissements distincts (DP et CE, L.2314-31 et L.2322-5);

- la perte de la qualité d'établissement distinct (DP et CE L.2314-31 et L.2322-5);

- les conditions de mise en place des délégués de site (L.2312-5)

- le nombre de membre du CE (L.2324-1).

Par contre la règle de l'unanimité des organisations syndicales est maintenue pour:

- la suppression du CE et du mandat de délégué syndical (L.2322-7 et L.2143-1)

- le nombre et la composition des collèges (DP, CE – L.2314-10, L.2324-12)

- l'organisation du scrutin en dehors du temps de travail (DP, CE – L.2314-22 et L.2324-20);



Enfin le principe du règlement par accord collectif de « droit commun » subsiste pour:

- la possibilité de fixer une durée de mandat entre 2 et 4 ans (L.2314-27 et 2324-25);
- la mise en place du vote électronique (L.2314-21 et L.2324-19);
- la répartition des compétences entre CE et CCE dans le domaine des activités sociales (L2327-16)

C'est à dire dans ces derniers cas, des accords répondant aux règles générales de la négociation collective.

Le protocole et les salariés mis à disposition

Lors du protocole, **les salariés mis à disposition** d'une entreprise comptent toujours pour la détermination des effectifs de cette entreprise (ils font partie de la communauté de travail) **à condition d'une présence d'un an continu**. Il s'agit comme l'exprime dans son communiqué la Cour de Cassation, consécutif à 3 arrêts (13 novembre 2008, mais sous l'emprise des anciennes règles): « *les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure qui, abstraction faite du lien de subordination qui subsiste avec l'employeur, sont présents dans l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis une certaine durée (ndlr: 1 an pour être comptabilisés) partageant ainsi des conditions de travail au moins en partie communes susceptibles de générer des intérêts communs* ».

S'ils choisissent d'exercer leurs droits dans l'entreprise utilisatrice:

- Ils sont **électeurs aux élections de délégués du personnel** à condition d'une présence continue de 12 mois dans l'entreprise utilisatrice.
- Ils sont **éligibles** aux mêmes élections de DP, après 24 mois (L2314-18-1 nouveau). **(13*)**

S'ils choisissent de voter dans leur entreprise d'origine, ils seront aux effectifs, mais exerceront leurs droits dans l'entreprise prestataire qui les met à disposition.

Par contre, ils sont **seulement électeurs aux élections de CE** et choisissent également l'endroit où ils votent (L2324-17-1 nouveau). **(13 bis*)**

Commentaire : Le MEDEF a eu gain de cause. Ces dispositions de la loi, qui n'étaient pas traitées dans la

position commune, viennent modifier dans l'intérêt du patronat les jurisprudences de la cour de cassation. Même s'il est évident qu'il va nous être plus compliqué d'intégrer ces salariés qui font partie de la communauté de travail aux intérêts communs avec les salariés de l'entreprise utilisatrice, n'oublions pas que depuis 1983, le code du travail offre la possibilité à ce que leurs délégués syndicaux soient entendus, à leur demande, lors des négociations de l'entreprise utilisatrice (L2232-19).

Au premier tour de scrutin, si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé d'un deuxième tour dans les 15 jours comme avant. **(14*)**

La désignation du délégué syndical et du DSC

Après chaque élection, les organisations syndicales ayant recueilli 10 % des suffrages peuvent désigner parmi les candidats un ou des délégués syndicaux, qui ont eux-mêmes recueilli 10 % sur une liste DP ou CE titulaires ou suppléants quel que soit le nombre de votants. (15*)

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit la condition des 10 %, une organisation syndicale représentative peut désigner un DS parmi les autres candidats ou à défaut parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. **(15 bis)**

Idem pour les **délégués syndicaux centraux** dans les entreprises comptant **moins de 2000** salariés dès lors que son organisation a recueilli également 10 % dans l'addition des suffrages de l'ensemble des établissements de l'entreprise. **(16*)**

Pour les **délégués syndicaux centraux** des entreprises de **plus de 2000** salariés, ils pourront être simplement **désignés** dès lors que leur organisation aura recueilli 10 % dans l'addition des suffrages de l'ensemble des établissements de l'entreprise. **(16 bis*)**

Idem pour les délégués syndicaux supplémentaires désignables dans le deuxième ou troisième collègue (L2143-4). **(17*)**

Seuls les délégués syndicaux sont habilités à négocier et signer des accords.

Commentaire : Les délégués syndicaux fantoches désignés par certaines organisations et pilotés, par les patrons afin de signer de mauvais accords pour les salariés, devront passer d'abord devant les électeurs. Les DS qui ne représentent qu'eux-mêmes, et qui parfois ne se présentent même pas aux élections, c'est fini. C'est une disposition positive de la position commune, comme de la loi.

Le mandat des délégués syndicaux **prend fin** lorsque **la condition des 10 % n'est pas atteinte. (18*)** ou **que la condition d'effectif n'est plus rempli durant 12 mois consécutifs ou non sur une période de 3 ans.**

En dehors des entreprises de moins de 300 salariés où (sauf accord d'entreprise plus favorable) le représentant syndical au CE ne peut être que le délégué syndical de l'organisation, le RS sera **désigné** par l'organisation **à condition d'avoir des élus au CE. (19*)**

Commentaire : Le RS des entreprises de plus de 300 salariés n'a pas besoin d'être candidat aux élections. Mais la condition d'avoir au minimum 2 élus au CE est un recul important qui n'était pas traité dans la position commune et qui a fait l'objet d'un amendement au Sénat. La désignation du RS au CCE reste comme avant L 2327-6.

La constitution de la section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents, chaque syndicat qui satisfait aux critères et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans peut constituer une section syndicale (dépôt de statuts en préfecture). (20*)

Commentaire : Les 5 organisations nationales confédérées ne sont pas concernées. La circulaire rappelle qu'elles doivent, néanmoins, disposer de plusieurs adhérents dans l'entreprise.

La désignation du représentant de la section syndicale

Chaque section syndicale constituée mais qui n'est pas encore reconnue représentative peut désigner un représentant de la section. (21*)

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords. Seule la négociation du protocole préélectoral lui est ouverte comme vu précédemment. (22*)

Son mandat cesse dès lors que le syndicat ne serait pas reconnu représentatif à la suite d'une élection. (23*) Il pourra être **désigné à nouveau** comme RSS dans **les 6 mois précédents** la date des **élections** professionnelles suivantes. (24*)

Cela étant, un autre camarade est quand même désignable pour représenter la section syndicale. Les dispositions de protection du RSS sont identiques à celles des délégués syndicaux, 1 an. (25*)

Chaque RSS dispose d'un temps de délégation qui est « au moins égal à 4 heures par mois » (L2142-1-3). (26*)

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, l'employeur doit mettre un local commun et équipé aux diverses organisations syndicales. Dans les plus de 1000, le local individuel est réservé pour chaque organisation représentative. Les syndicats habilités à constituer une section syndicale pourront exercer les droits syndicaux (collectage, distribution de tracts dans l'entreprise, réunion syndicale mensuelle).

Commentaire : 4 heures c'est peu, mais reste ouvert à la négociation d'entreprise. Pour rappel, les heures de DS sont de 10, 15 ou 20 suivant les effectifs.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale pourront désigner un délégué du personnel comme RSS. Ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures par disposition conventionnelle (27*)

Commentaire : Le DP qui pouvait être désigné DS dans les entreprises de moins de 50 salariés sera dénommé RSS.

Conditions de désignations dérogatoires

En raison de carence au premier tour des élections, et donc, impossibilité de désignation d'un délégué syndical, **un représentant de la section syndicale pourra être désigné** par une structure affiliée à une confédération pour **négocier et conclure** un accord d'entreprise ou d'établissement. (28*)

Si à l'issue de nouvelles élections, l'organisation syndicale ne fait toujours pas 10 %, il faudra attendre les 6 derniers mois précédents de nouvelles élections pour renommer le camarade. (28 bis*)

La circulaire n°20 précise dans la fiche 4, point 7: « Toutefois rien n'empêche le syndicat qui n'a pas été reconnu représentatif de désigner à l'issue des élections un autre salarié comme représentant de la section syndicale. En tout état de cause, l'organisation syndicale non représentative ne peut désigner qu'un seul représentant de la section syndicale, elle ne pourra disposer de deux mandats de représentant de la section syndicale ». Rien ne prouve que les juridictions adoptent la même position que la DGT.

Si l'organisation syndicale fait plus de 10%, le mandat du RSS tombe. Elle devra désigner un délégué syndicale. Mais c'est une nouvelle désignation.

Discriminations syndicales

Un accord devra déterminer dans les entreprises les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec l'activité. (29*)

Commentaire : Pas prévu dans la position commune, le législateur a complété l'article L2141-5 du code. Intéressant néanmoins, car une négociation sur le sujet devient obligatoire. La même idée est reprise dans le L4222-20 qui traite de la GPEC.

La validité des accords et les règles de la négociation collective

Les nouvelles règles de validité des accords collectifs entrent en vigueur le 1/01/2009 quelque soit la situation électorale dans l'entreprise concernée.

Le principe d'un crédit global d'heures supplémentaire pour préparer la négociation collective (L.2143-16) est réservé aux organisations représentative.

La validité d'un accord interprofessionnel sera subordonné à sa signature par une ou des organisations syndicales ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages exprimés **en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau** et en l'absence d'opposition **majoritaire soit 50 %** des suffrages exprimés. (30*)

Idem pour les accords interprofessionnels, professionnels et entreprises ne concernant qu'une catégorie professionnelle. (31*)

Idem pour la validité des accords de branche ou professionnels. (32*)

Commentaire : Nous touchons là une modification importante des règles de validité des accords professionnels et interprofessionnels puisque avant la loi, le droit d'opposition **n'était pas celui de l'influence réelle de chaque organisation, mais le nombre majoritaire de syndicats**. Il fallait 3 oppositions aux deux signataires.

La **validité des accords d'entreprises ou d'établissements** est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales ayant recueilli **au moins 30 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections et l'absence d'opposition **majoritaire à 50 %**. (33*)

Idem pour la validité des accords de groupes, sachant que de tels accords peuvent avoir des périmètres différents en fonction des sujets traités. C'est-à-dire, des additions d'influences syndicales différentes également. (34*)

En cas de carence au premier tour, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec le représentant syndical est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés. (35*)

Lorsqu'une organisation syndicale perd la qualité d'organisation représentative et qu'elle avait signé un accord, la dénonciation de ce texte ne pourra se faire que si elle émane du reste des signataires toujours, eux, représentatifs et ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. (37*)

Les délais de droit d'opposition restent les mêmes qu'avant soit : 15 jours pour l'interprofessionnel et le professionnel, 8 jours pour les groupes, entreprises et établissements. (36 bis ter*)

Modalités de négociations dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de 200 salariés et de plus de 50 salariés, les élus de CE ou les élus de la délégation unique ou les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise sur des mesures dont la mise en œuvre est **subordonnée à un accord de branche** à l'exception **des accords de méthode** relatifs aux questions de l'emploi. (38*)

Les fédérations syndicales représentatives dans la branche sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. (39*)

La validité de ces accords négociés est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au CE ou à défaut des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections et à l'approbation par une commission paritaire de branche. (40*)

Commentaire : Ces dispositions existaient déjà depuis les lois AUBRY, et pour ce qui nous concerne dans la métallurgie, l'UIMM ne nous a jamais convoqués pour fixer le champ de la négociation dans ces entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Sans doute parce

que l'UIMM préfère encadrer les dispositions de convention collective uniquement par des accords nationaux d'application directe dans les PME.

Le temps passé aux négociations est évidemment payé, et, **nouvelle disposition**, les élus titulaires appelés à participer à une négociation **disposeront d'un temps nécessaire** à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder **10 heures par mois**. (41*)

Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises **dépourvues de DS**, et lorsqu'un procès verbal de **carence** a été établi également l'**absence de représentants élus du personnel**, les **accords d'entreprise** ou d'établissement pourront être **négociés** et **conclus** par un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Là encore, ces accords portent sur des mesures fixées par accords de branche, à l'exception des accords de méthode. (42*) **Les organisations** représentatives dans la branche **sont informées** par l'employeur de sa **décision d'engager des négociations**. (43*)

Nouvelle disposition : Chaque salarié mandaté **dispose également de 10 heures** par mois. (44*)

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été **approuvé** par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés**. (45*)

Dispositions diverses et transitoires

La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel sera réalisée au plus tard 5 ans après la publication de la présente loi.

La procédure de validation dans les entreprises et établissements se fera à compter du premier janvier 2009.

Jusqu'aux résultats des premières élections dans l'entreprise, les dispositions de désignation de délégués syndicaux et DSC restent en l'état.

Commentaire : Le dernier point est très important car, il y a fort à parier que des patrons vont refuser des remplacements de DS, sous prétexte que ces derniers n'auraient pas été candidats aux dernières élections.