

Seuils d'effectifs déclenchant une représentation du personnel et une représentation syndicale

		Taille de l'entreprise ou de l'établissement				
		← Environ 53% des salariés		→ Environ 47% des salariés		
		1 à 10 salariés	de 11 à 49 salariés	à partir de 50 salariés	à partir de 200 salariés	à partir de 300 salariés
Représentants élus du personnel	Aucun	Délégués du Personnel	Délégués du Personnel Elus au CE ou DUP Elus au CHSCT	Délégués du Personnel Elus au CE Elus au CHSCT	Délégués du Personnel Elus au CE Elus au CHSCT	Délégués du Personnel Elus au CE Elus au CHSCT
Représentants désignés du syndicat	Aucun	Délégué Syndical désigné parmi les DP Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux librement désignés par le syndicat Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux librement désignés par le syndicat Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux librement désignés par le syndicat Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux librement désignés par le syndicat Assistant Syndical des DP Représentant Syndical au CE (Représentant Syndical au CHSCT)



Représentants élus du personnel	Aucun	Délégués du Personnel	Délégués du Personnel Elus au CE ou DUP Elus au CHSCT	Délégués du Personnel Elus au CE Elus au CHSCT	Délégués du Personnel Elus au CE Elus au CHSCT
Représentants désignés du syndicat	Aucun	Délégué Syndical désigné parmi les DP Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux sous condition notamment de score électoral Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux sous condition notamment de score électoral Assistant Syndical des DP	Délégués Syndicaux sous condition notamment de score électoral Assistant Syndical des DP Représentant Syndical au CE (Représentant Syndical au CHSCT)
Représentant de la Section Syndicale sous certaines conditions, jusqu'aux élections professionnelles suivantes					

Représentation des salariés : de quoi parle t-on ?

En 2005, la population salariée comptait près de 22 millions de personnes, dont 5 millions sont fonctionnaires et 17 millions de salarié-es de droit privé.

Parmi ceux-ci 3 à 4 millions étaient en CDD, intérimaires, stagiaires ou contrats aidés, soit environ 13 millions en CDI à temps complet ou partiel.

Enfin plus de 8 millions travaillaient dans des entreprises de moins de 50 salarié-es, qui sont également celles qui comptent le taux de couverture par des représentants du personnel le plus faible.

Ce fait est accentué par le développement de la sous-traitance et de l'externalisation des activités des entreprises.

Présence de délégués syndicaux selon la taille et la structure des établissements en 2004/2005 (source : Enquête réponse - DARES – mars 2007)				
Taille des établissements	Ensemble des établissements	Entreprises mono - établissement	Entreprises multi-établissements	
	Avec au moins un DS	Avec au moins un DS	couvertes par un DS	Etablissements ayant au moins un DS
20 à 49 salarié-es	23 %	18 %	67%	30 %
50 à 99 salarié-es	49 %	44 %	76%	52 %
100 à 199 salarié-es	74 %	69 %	89%	78 %
200 à 499 salarié-es	88 %	85 %	96%	89 %
500 salarié-es et plus	97 %	96 %	99%	97 %
Ensemble	38 %	30 %	74%	45 %

Champ concerné : établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Dans les entreprises multi-établissements, « couvertes par un DS » signifie celles qui comptent au moins un DS dans au moins un établissement.

La loi du 20 août 2008 ne modifie pas les seuils d'effectifs qui autorisent des représentants élus du personnel et des représentants syndicaux (hormis la disposition importante créant le représentant de la section syndicale). Au contraire, elle les rend plus difficiles à atteindre, en imposant des conditions plus restrictives aux salariés extérieurs à l'entreprise utilisatrice (salariés mis à disposition) pour entrer dans le calcul des effectifs.

Elle se limite par ailleurs à évoquer « l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales » afin de mesurer la représentativité dans les branches dont plus de la moitié des salariés n'ont pas d'élections professionnelles.. Elle introduit cependant deux dispositions importantes :

- **Dans les établissements de plus de 50 salariés, la désignation de délégués syndicaux ne relève plus de la totale liberté du syndicat.**
- **La possibilité, sous certaines conditions, pour toute organisation syndicale non représentative dans l'établissement ou l'entreprise d'y désigner un représentant de la section syndicale (RSS).**

La représentativité syndicale – L.2121-1

Critères avant la loi du 20 août 2008, selon l'ancien L. 2121-1	
<p>Cinq critères non - cumulatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les Effectifs - L'indépendance - Les cotisations - L'expérience et l'ancienneté du syndicat - L'attitude patriotique pendant l'Occupation 	<p>Ces critères ne s'appliquaient pas aux syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national (L. 2122-1). Par des dispositions prises en 1951 et modifiées en 1966, les confédérations CGT, CGT-FO, CFTC, CGC et CFDT, étaient réputées représentatives pour toutes les entreprises et pouvaient y constituer des syndicats affiliés.</p> <p>Ces syndicats avaient le monopole de se présenter au premier tour des élections professionnelles.</p>

Nouveaux critères en vigueur depuis le 22 août 2008 - L. 2121-1 modifié
<p>Sept critères cumulatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 2122-1 à L. 2122-3 pour l'entreprise ou l'établissement, L. 2122-5 et L. 2122-6 pour les branches professionnelles, L. 2122-8 pour le niveau national et interprofessionnel) - L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience - Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

S'agissant des autres syndicats, leur représentativité pouvait être contestée. Ils ne pouvaient se présenter aux élections professionnelles qu'en cas de second tour (moins de 50% de participation au premier tour), et pouvaient à ce second tour faire la preuve de leur représentativité.

La faiblesse sur un critère pouvait être compensée par d'autres.

En théorie le tribunal d'instance devait essentiellement se prononcer sur l'indépendance et l'influence du syndicat.

L'activité et les cotisations étaient des éléments d'appréciation de l'indépendance.

Les effectifs du syndicat et son audience électorale étaient des éléments d'appréciation de l'influence.

Le défaut d'ancienneté et d'expérience du syndicat ne pouvait, à lui seul, conclure à son absence de représentativité.

L'attitude patriotique pendant l'occupation était tombée en désuétude.

Les critères sont devenus cumulatifs, la faiblesse d'un seul peut amener à conclure à l'absence de représentativité.

Le respect des valeurs républicaines n'est pas défini, ni précisé. Il faudra donc s'en remettre à l'appréciation du juge d'instance et à l'élaboration d'une jurisprudence à venir.

On retrouve les mêmes critères qu'auparavant : effectifs, indépendance, cotisations, expérience. L'appréciation d'un niveau d'effectifs suffisant risque d'être plus strict (comparaison aux autres OS de l'entreprise).

L'ancienneté prend une importance nouvelle, les conditions sont précisées.

L'audience électorale n'est plus un simple élément pour mesurer l'influence du syndicat, elle devient un élément central. La représentativité se rejoue à chaque élection et dépend de l'atteinte de seuils électoraux, calculés uniquement sur le premier tour des élections (prioritairement les élections CE), quel que soit le nombre de votants. En contrepartie, Il devient plus facile d'accéder au premier tour des élections.

Contestation de la représentativité

Modalités à priori inchangées. C'est au syndicat contesté, par l'employeur ou d'autres organisations syndicales, d'apporter la preuve qu'il remplit les critères de représentativité, sauf en ce qui concerne son indépendance, où c'est à celui qui la conteste de le démontrer.

La section syndicale depuis la loi du 20 août 2008 - L.2142-1 à L.2142-11

Précédemment, pour chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou affilié à une organisation représentative, la désignation d'un DS suffisait à établir l'existence d'une section. La non contestation d'un DS (rarissime s'agissant d'une organisation non représentative) suffisait à établir la qualité d'organisation représentative.

A compter du 22 août, la déclaration d'une section syndicale est génératrice par elle-même de droits et de moyens syndicaux et permet de désigner un représentant de la section syndicale (RSS).

La capacité de désigner un DS dans l'entreprise ou l'établissement découle de la représentativité issue des élections à ces niveaux (CE, DUP ou à défaut DP).

Pour déclarer une section syndicale - L 2142-1	
Syndicat représentatif dans l'entreprise	Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement
Syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel	Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement
Autre organisation syndicale	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement - Respect des valeurs républicaines - Indépendance - Etre légalement constitué depuis au moins deux ans, dans l'entreprise ou dans son champ professionnel et géographique

Moyens accordés à la section syndicale	
Les articles L 2142-2 à L 2142-11 relatifs à la collecte des cotisations, à l'affichage et la diffusion des informations syndicales et aux réunions syndicales, demeurent inchangés et s'appliquent à toutes les sections syndicales déclarées. Seul le L.2142-8, relatif aux locaux syndicaux, est modifié.	
<p>Anciennes dispositions du L.2142-8. Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun (...) Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local (...)</p>	<p>Nouvelles dispositions du L. 2142-8. Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun (...) Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local (...)</p>

Il n'y a pas de condition d'ancienneté pour les syndicats affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle représentative.

Peuvent déclarer une section (et désigner un RSS) : un syndicat local ou national, une fédération de syndicats, une union syndicale de syndicats professionnels ou une union interprofessionnelle, locale ou nationale, remplissant les conditions. Attention aux statuts des syndicats et unions syndicales.

Aux élections suivantes, la liste sera déposée sous l'intitulé de cette organisation. Attention aux règles de fonctionnement et de désignation entre Unions syndicales/Fédérations/Syndicats/Sections syndicales.

Les sections des syndicats non représentatifs doivent disposer d'un local, commun à tous les syndicats, dans les établissements de plus de 200 salariés.

A partir de mille salariés, en plus du local commun aux sections des syndicats non représentatifs, chaque section d'un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement dispose d'un local en propre.

Le représentant de la section syndicale (RSS)

L.2142-1-1 à L.2142-1-4, L.2143-23, L.2232-21 à L.2232-29

Ces dispositions s'appliquent entre deux élections à dater du 22 août. Seules les organisations non représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement peuvent désigner un RSS, sous la seule condition d'y avoir déclaré une section syndicale.

Désignation d'un RSS	
<p>Par une organisation syndicale non représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement et y ayant déclaré une section syndicale. L.2142-1-1 à L.2142-1-4</p>	<p>- Entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus L.2142-1-1 à L.2142-1-3. L'organisation peut désigner un RSS.</p> <p>- Entreprise de moins de 50 salariés L.2142-1-4. Le syndicat peut désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel en tant que RSS.</p> <p>Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.</p>
Prérogative dérogatoire	
<p>Applicable uniquement aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement, mais affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel. L.2143-23</p>	<p>Quelle que soit la taille de l'entreprise. En cas de carence au premier tour des élections professionnelles ne permettant pas de désigner un DS dans l'entreprise ou l'établissement, ou s'il n'existe pas de DS dans l'entreprise ou l'établissement. Le RSS peut être mandaté par l'organisation représentative pour négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>
<p>Cette prérogative ne s'applique pas dans les entreprises déjà couvertes par des conventions de branche ou accords professionnels étendus, qui prévoient déjà des modalités de négociations et de conclusions d'accords dérogatoires en l'absence de DS (élus CE, DP, salariés mandatés par les organisations représentatives au niveau national) – Art L.2232-21 à L.2232-29. Ces articles demeurent dans leur forme actuelle jusqu'au 31/12/2009.</p>	

Cette faculté ne concerne que les organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

Il faut avoir constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement (risque de contestation).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : Il faut pouvoir s'appuyer sur des DP pour désigner un RSS. Il est de ce fait impossible de le faire dans les entreprises ou établissements de moins de 11 salariés (absence de DP).

C'est une extension du principe des salariés mandatés. Il n'y a plus besoin d'une convention de branche ou d'un accord professionnel étendu.

Pris à la lettre, c'est l'organisation représentative (au niveau national et interprofessionnel) à laquelle est affilié le syndicat qui mandate le RSS pour négocier. Dans les faits, ce sera le syndicat, ou sa fédération, union locale, départementale ou régionale. Risques de contestation.

La capacité à négocier réservée aux RSS des syndicats affiliés aux organisations syndicales représentative au niveau national interprofessionnel vise à favoriser leur implantation.

Moyens du RSS	
Entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus. L 2142-1-3	Chaque RSS dispose au moins de 4 heures de délégation par mois. Ces heures sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.
Entreprise de moins de 50 salariés. L 2142-1-4	Par accord ou convention, le RSS peut obtenir un crédit d'heures. Ses heures de DP peuvent être utilisées au titre de son mandat de RSS.

Les conditions pour être désigné comme RSS (âge, ancienneté), les formalités de désignation, de contestations, de cumul de mandats des RSS sont les mêmes que pour les DS.
En cas de changement de la situation juridique de l'entreprise ou du niveau d'emplois, les mêmes dispositions s'appliquent également - L 2142-1-2

Fin du mandat du RSS	
D'une organisation syndicale non représentative dans l'entreprise ou dans l'établissement - L.2142-1-1	A l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, si l'organisation syndicale qui l'a désigné n'est pas représentative dans l'entreprise, le RSS perd son mandat. Il ne peut pas être désigné à nouveau comme RSS jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes.
Droit dérogatoire	
Applicable uniquement aux syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel – L.2143-23	A l'issue des élections professionnelles suivant son mandatement, si l'organisation syndicale dont il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes.

Comme pour le DS (L.2143-17), le DP (L.2315-3) et l'élu au CE (L.2325-7), la contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation ne se fait plus devant les prud'hommes, mais devant le juge judiciaire depuis la nouvelle refonte du code du travail.

Il faut : avoir 18 ans minimum, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins, ne pas être frappé d'interdiction, déchéance ou incapacité de ses droits civiques.

La condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois pour les travailleurs temporaires et à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'établissement.

Le délai de carence pour désigner à nouveau un RSS ne s'applique qu'au militant précédemment désigné. Un autre peut être désigné sans délai.

Le délai de carence s'applique au mandatement et non à la désignation comme RSS d'un autre militant.

La capacité à négocier et signer des accords est de nouveau ouverte dans les 6 mois qui précèdent les élections.

La protection du RSS dont le mandat prend fin pour cause de non représentativité (ou perte de celle-ci) n'est pas évoquée. A défaut, ce sont les dispositions relatives aux DS et aux candidats aux élections professionnelles qui s'appliquent : il conserve la qualité de salarié protégé pendant les 6 mois qui suivent la fin de son mandat, ou 12 mois s'il a exercé ses fonctions depuis au moins un an avant les élections (L. 2142-1-2).

Les élections professionnelles - L. 2314-3, L. 2314-24, L.2324-4, L. 2324-22.

A chaque election, la représentativité dans l'entreprise et l'établissement se rejoue pour toutes les organisations syndicales.

Sont prises en compte par ordre de priorité, les élections des titulaires au CE, ou à la DUP, ou à défaut aux DP.

Il est toujours prévu une élection à deux tours, le deuxième tour étant organisé si le nombre de votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

Le premier tour des élections des titulaires au CE, DUP, ou à défaut DP détermine la représentativité des syndicats, quel que soit le nombre de votants.

Au second tour, les élections sont ouvertes à toute liste qui n'a pas pu se présenter au premier tour, comme dans l'ancien système.

Ce second tour éventuel sert uniquement à déterminer les élus du personnel.

Salariés extérieurs à l'entreprise utilisatrice – Salariés mis à disposition

Une modification importante réduit la prise en compte des salariés extérieurs pour la détermination des effectifs de l'entreprise (L.1111-2), ainsi que leurs capacités électorales (L. 2314-18-1 et L.2324-17-1). De nombreux salariés auront des difficultés à exercer leur droit de vote et à poser leur candidature.

Prise en compte pour le calcul des effectifs de l'entreprise – L.1111-2	
Disposition abrogée : les salariés mis à disposition de l'entreprise étaient pris en compte dans l'effectif au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sans condition de présence ni d'ancienneté.	Nouvelle disposition : seuls seront comptabilisés, au prorata de leur temps de présence, ceux qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an.

Conditions pour être électeur	
DP – L.2314-18-1 CE – L.2324-17-1	12 mois continus de présence dans l'entreprise utilisatrice.
Conditions pour être éligible	
DP – L.2314-18-1	24 mois continus de présence dans l'entreprise utilisatrice
CE – L.2324-17-1	Non éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Exercice du droit de candidature et de vote	
Les salariés mis à disposition choisissent s'ils exercent leur droit de vote aux élections DP et CE (et de candidature aux seules élections DP) dans l'entreprise qui les emploie, ou l'entreprise utilisatrice.	

Seront décomptés ces salariés présents dans l'entreprise au moment du calcul des effectifs (fixé par le protocole électoral) et ayant une ancienneté minimale d'un an. Ces dispositions font baisser les seuils d'effectifs qui déclenchent la représentation du personnel (notamment CE). Les décomptes seront difficiles à obtenir et sources de litiges

La loi distingue les conditions pour être électeur et éligible sauf pour ce qui est des élections DUP.

Précédemment la condition pour être électeur était de 3 mois.

Précédemment il fallait 1 an pour être éligible DP.

La cour de cassation reconnaissait la qualité d'éligibilité comme DP lorsque « l'entreprise d'accueil a le pouvoir de fixer certaines modalités d'exécution des tâches » et au CE si les intéressés étaient « intégrés à la communauté des travailleurs ».

La fonction des institutions de l'entreprise employeuse (conditions de rémunération, mission, carrière) et de l'entreprise utilisatrice (conditions de travail, exercice de la mission) n'étant pas les mêmes pour les salariés mis à disposition, le principe de « l'unicité du vote » n'a pas de sens.

D'une représentativité présumée et descendante (interprofessionnel national, branche, local) pour les seules confédérations représentatives, la loi passe à une représentativité « déconnectée ». Les syndicats affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle conservent quelques avantages en ce qui concerne la déclaration d'une section syndicale, le pouvoir du RSS et la participation aux élections.

L'article L.2122-1 est modifié. De nouveaux articles sont créés (L.2122-2 à L.2122-11). Ils fixent les seuils d'audience électorale qui déterminent la représentativité selon chaque niveau de négociation (établissement ou entreprise, branche professionnelle, niveau national interprofessionnel) et portent également création d'un Haut conseil du dialogue social.

Pour déterminer la représentativité des organisations, sont pris en compte exclusivement les suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants, du premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel.

Seuils de l'audience électorale nécessaire pour être représentatif dans l'entreprise ou l'établissement.

L.2122-1 à L. 2122-3 (L.7111-7 pour les journalistes professionnels)

Toute organisation syndicale - L.2122-1	10% tous collèges confondus
Organisation catégorielle affiliée à une organisation catégorielle interprofessionnelle nationale - L.2122-2	10% dans le(s) seuls collèges concernés par leurs statuts
Spécifiquement pour les journalistes professionnels, lorsqu'il leur est réservé un collège électoral - L.7111-7	toute organisation qui obtient 10% dans ce collège.
En cas de liste commune à plusieurs organisations, la répartition des résultats se fait sur la base indiquée par ces organisations lors du dépôt des listes, ou à défaut à parts égales - L.2122-3	

Les 10% s'apprécient sur le résultat global, avec des dispositions spécifiques en faveur de la CGC et des syndicats de journalistes. L'élection CE étant l'élection de référence, les négociations des périmètres CE englobant plusieurs établissements, et les modalités de dépouillement des résultats (dépouillement par établissement) prennent une nouvelle dimension stratégique.

Disposition transitoire - art.11 de la loi	
Jusqu'aux résultats des premières élections, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole électoral est postérieure au 22 août 2008, sont présumés représentatifs.	<ul style="list-style-type: none"> - tout syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement au 22/08/08. - tout syndicat affilié à une organisation reconnue au niveau national et interprofessionnel. - tout regroupement de syndicats, à condition qu'au moins un soit affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.

Durant cette période, les dispositions antérieures et postérieures à la loi s'appliquent. Possibilité de désigner un RSS, mais également un DS selon les anciennes règles avec risque de procès systématique.

Au niveau du groupe. L.2122-4
La représentativité est appréciée conformément aux dispositions L.2122-1 à L.2122-3, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

A défaut d'élections simultanées dans l'ensemble des entreprises du groupe, la représentativité dans le groupe oscillera à chaque élection dans une de ses entreprises.

Atteindre les minima électoraux ne suffit pas. Il faut satisfaire également chacun des autres critères de représentativité : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence (prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience), effectifs d'adhérents et cotisations – L.2121-1.

Premier tour des élections		
- Sont informées de l'organisation des élections - Peuvent négocier le protocole électoral. - Peuvent déposer des listes de candidats. DP – L.2314-3 CE – L.2324-4	Les organisations qui satisfont aux critères : - respect des valeurs républicaines - indépendance - légalement constituées depuis 2 ans - leur champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement	Information par voie d'affichage
	- les organisations représentatives dans l'entreprise ou l'établissement. - les organisations ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. - les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel.	invitation par courrier

Validité du protocole électoral L.2314-3-1 (DP) et L.2324-4-1 (CE)
Il doit être signé par la majorité des syndicats ayant participé à sa négociation, dont les syndicats représentatifs dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des précédentes élections, ou si ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Deuxième tour des élections	
Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits. DP – L.2314-24 CE – L.2324-22	Il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

En cas de renouvellement de l'institution DP ou CE, les modalités restent inchangées : invitation par courrier et information par voie d'affichage un mois avant l'expiration du mandat, premier tour des élections dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat.

Avant le 22 août, seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise et ceux affiliés à une organisation représentative au niveau national étaient invités à négocier le protocole électoral (qui nécessitait un accord unanime) et à présenter des listes au premier tour des élections.

Il y a maintien d'un principe de faveur (pas de condition d'ancienneté) pour les syndicats affiliés à une organisation nationale interprofessionnelle représentative.

Les négociations du protocole électoral commencées avant le 21/08/08 restent valides.

Seule la modification du nombre et de la composition des collèges électoraux nécessite toujours un accord unanime.

La contestation du protocole auprès de l'inspection du travail reste possible.

Une organisation syndicale représentative (premier tour) n'aura pas forcément des élus au CE.

A l'inverse, une organisation présente seulement au second tour ne sera pas représentative, quand bien même elle serait majoritaire en nombre d'élus.

Elle ne pourra pas désigner de DS, mais pourra désigner un représentant syndical au CE, si elle y compte des élus. L.2324-2

Le protocole électoral constitue un enjeu important puisque les élections déterminent tout à la fois la représentativité des syndicats, le nombre et l'implantation des délégués syndicaux :

Définition des périmètres CE, définition des établissements distincts et maintien des DP ou du CE en cas de perte de la qualité d'établissement distinct – L.2314-31 et L. 2322-5, nombre d'établissements distincts et répartition des sièges entre établissements et catégories – L.2327-7, élus supplémentaires au CE – L. 2324-1, répartition du personnel et des sièges à pourvoir entre collèges – L. 2314-11 et L. 2324-13.

Le délégué syndical (DS) - Articles L.2143-3 à L.2143-11

Passée la période transitoire entre la promulgation de la loi et les prochaines élections professionnelles, la désignation de délégué syndical ne pourra se faire qu'à l'issue de celles-ci. Il s'agit d'un processus à double clé :

Pour déterminer la représentativité des organisations (10% des suffrages exprimés), seront pris en compte exclusivement les suffrages exprimés tous collèges confondus (hormis en ce qui concerne la CGC et le SNJ), **quel que soit le nombre de votants, du premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise** (prioritairement) **ou de la délégation unique du personnel (DUP), ou, à défaut, des délégués du personnel, dans l'entreprise ou l'établissement.**

Pour être désigné DS dans l'entreprise ou l'établissement, il faudra y avoir été candidat et avoir soi-même recueilli 10% des suffrages exprimés au premier tour. La loi oblige d'avoir été candidat, mais indifféremment à l'une ou l'autre de ces élections et sans précision de titulaire ou de suppléant. L'article L.2143-12, sur la détermination du nombre de délégués syndicaux en fonction des effectifs et du nombre d'établissements distincts, est inchangé.

Désignation de délégué syndical	
La représentativité s'entend au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.	
Entreprise de 11 à 49 salariés. Modification du L.2143-6	Le syndicat représentatif peut désigner, pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme DS.
Entreprise ou établissement de 50 salariés et plus. Modification du L. 2143-3	L'organisation syndicale représentative et ayant déclaré une section syndicale désigne le(s) DS parmi les candidats aux élections qui ont recueilli au moins 10% des suffrages.
	S'il ne reste plus aucun candidat aux élections qui remplit ces conditions, une organisation représentative peut désigner un DS parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou l'établissement
Entreprises de 500 salariés et plus. DS supplémentaire Modification du L.2143-4	Le délégué syndical supplémentaire désigné par l'organisation représentative doit également avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés.
Entreprises comportant au moins deux établissements de 50 salariés minimum chacun. DS central Modification du L.2143-5	Dans les entreprises de 2000 salariés et plus, le syndicat ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés, par addition des suffrages de l'ensemble des établissements de l'entreprise, peut désigner un DS central. Dans les entreprises jusqu'à 1999 salariés, le DS central est choisi parmi les DS d'établissement.

Faire 10% au premier tour des élections de titulaires DP ne suffit pas. Il faut également avoir au moins un élu DP.

La loi ne le précise pas, mais il semble logique que le calcul des suffrages concernant le DS s'effectue uniquement sur le collège où il est présenté.

Même imprécision quand à la liste de référence. Il semblerait logique de se référer uniquement aux candidats sur la liste du syndicat devant remplacer un DS et non aux candidats de l'ensemble des listes.

Les autres conditions de désignation d'un DS supplémentaire demeurent : il faut avoir un ou plusieurs élus CE dans le collège ouvriers ou employés et au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Dans les entreprises de 2000 salariés et plus, le DS central doit être distinct des DS d'établissements. Il doit cependant remplir les conditions d'éligibilité des DS.

Perte de la qualité de DS liée aux conditions d'éligibilité
rajout au L. 2143-11

Le mandat de DS prend fin, lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa du L. 2143-3, et au L.2143-6 cessent d'être réunies.

En clair, lorsque les 10% requis pour que l'organisation syndicale soit représentative et puisse désigner des DS ne sont plus atteints, ou lorsque le DS recueille moins de 10% sur son nom.

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, en perdant son mandat de DP, le salarié désigné comme DS perd également son mandat de DS.
La représentativité syndicale dans les entreprises et les établissements se jouera à chaque élection professionnelle (prioritairement l'élection CE), les syndicats affiliés à des organisations représentatives au plan national et interprofessionnel conservant certaines dispositions favorables (relatives au RSS et à la présentation au premier tour des élections sans conditions d'ancienneté).

Désignation d'un représentant syndical au CE

Modification du L.2324-2

Disposition abrogée :
chaque organisation représentative dans l'entreprise pouvait désigner un représentant syndical au CE.

Nouvelle disposition :
Chaque organisation syndicale ayant des élus au CE peut y nommer un représentant.

Une organisation représentative n'ayant pas (ou ayant un seul) élu au CE ne pourra pas y désigner un RS. Une organisation présente seulement au second tour (donc non représentative), pourrait avoir des élus CE et y désigner un RS.

Le choix du RS relève entièrement du syndicat (pas de condition d'éligibilité, ni même de présence sur une liste de candidats aux élections). Le RS devra être choisi parmi les non élus au CE (incompatibilité du mandat d'élu CE et de RS).

Les élus au CE et le RS au CE sont destinataires exclusifs d'un certain nombre d'informations relatives à l'entreprise

L'accent est encore accentué sur la nécessité d'avoir des élus au CE et vise à écarter, parmi les syndicats représentatifs, ceux dont l'audience est la moins importante.

Un syndicat présent seulement au second tour ne pourra désigner de DS. Mais si il a obtenu des élus au CE, il pourra désigner un RS au CE, et si il déclare une section syndicale, un RSS qui ne disposera pas du pouvoir de négociation.

C'est bien l'importance et la primauté de l'institution CE que la loi valorise.

Seuils de l'audience électorale servant à déterminer la représentativité dans les branches professionnelles.

Satisfaire, outre les critères L.2121-1, aux dispositions L. 2122-5 à 2122-7

La branche professionnelle s'entend au sens des entreprises ayant la même activité ou des activités connexes, couvertes par une même convention collective.

Dans les branches professionnelles L. 2122-5	Sont représentatives les organisations qui : - Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. - Obtiennent 8% aux élections professionnelles. La mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.
--	--

Disposition transitoire art.9 de la loi

La première mesure de l'audience est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la loi. Jusqu'à cette date sont présumés représentatifs les syndicats affiliés aux organisations antérieurement représentatives au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'aux organisations antérieurement représentatives dans la branche.

Dans les branches professionnelles où plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où ne sont pas organisées d'élections professionnelles L.2122-6	A l'issue d'une négociation interprofessionnelle devant aboutir au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience, une loi (dont la date n'est pas fixée) doit être promulguée. Dans l'attente, sont présumées représentatives, sauf à prouver le contraire, les organisations affiliées à des organisations représentatives au plan national et interprofessionnel. Sont également présumées représentatives les organisations qui satisfont aux critères de représentativité du L.2121-1 autres que celui de l'audience.
---	---

Disposition transitoire art.9 de la loi

Disposition commune aux branches définies au L.2122-5 et L.2122-6	Pendant les quatre années à compter de la première détermination de la représentativité au niveau des branches, toute organisation affiliée à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel sera présumée représentative dans la branche.
---	--

Organisations catégorielles L.2122-7	Sont représentatives à l'égard des personnels des collèges électoraux correspondants à leurs statuts, les organisations catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle
Syndicats de journalistes L.7111-8	Sont représentatifs à l'égard du collège journalistes et assimilés, les organisations qui remplissent les conditions du L.2122-5 ou du L.2122-6, dans les branches qui couvrent les entreprises de Presse, agences, publications, ainsi que les entreprises de communication au public par voie électronique ou audiovisuelle.

Sauf à harmoniser les dates d'élections dans les entreprises, il reste impossible d'avoir une « photo exacte » à un moment précis. La question de l'audience électorale est importante, mais ne suffit pas. Etre représentative dans l'entreprise « dominante » de la branche (au sens des effectifs), n'empêche pas d'être contestée sur la notion d'implantation territoriale équilibrée.

C'est clairement la question des seuils de déclenchement de la représentation du personnel et de la représentation syndicale, que ni la position commune CGT-CFDT-MEDEF, ni la loi n'ont fait évoluer, qui est renvoyée à une date ultérieure.

Attention aux champs professionnels et géographiques qui sont définis dans les statuts de l'organisation syndicale.

Le délai total est de neuf ans à compter de la promulgation de la loi (5 ans maximum jusqu'à la première détermination de la représentativité + 4 ans).

Mêmes dispositions spécifiques que dans les entreprises en faveur de la CGC et du SNJ.

Seuils de l'audience électorale servant à déterminer la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

Satisfaire, outre les critères L.2121-1, aux dispositions L.2122-8 ou L.2122-9

L.2122-8	<p>Sont représentatives les organisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qui sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services - ont recueilli au moins 8% aux élections professionnelles additionnées au niveau de la branche - sont également pris en compte les résultats de l'audience dans les branches du L.2122-6 s'ils sont disponibles. <p>La mesure de l'audience s'effectue tous les 4 ans.</p>
L.2122-9 Confédération catégorielle	Est représentative à l'égard des personnels des collèges électoraux correspondants à ses statuts, une confédération qui remplit les conditions du L.2122-8 dans les collèges concernés.
Dispositions transitoires – art. 9 de la loi	
au niveau national et interprofessionnel (défini au L.2122-8)	<p>La première mesure de l'audience est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la loi.</p> <p>Dans l'attente, les organisations précédemment reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel le demeurent.</p>

La loi énumère trois grands secteurs d'activité, laissant au haut conseil du dialogue social et, in fine, au ministère du travail, la décision de déterminer si une organisation est représentative ou non.

Disposition destinée à la seule CGC, comme au niveau des branches et des entreprises.

Les organisations qui ne seront pas reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel devront faire la preuve de leur représentativité branche par branche.

Dispositions d'application : le Haut conseil du dialogue social. L.2122-10 et L.2122-11	
L.2122-10	<p>Le ministre du travail arrête la liste des organisations syndicales représentatives par branche professionnelle, ainsi qu'au niveau national et interprofessionnel, en application des L.2122-5 à L.2122-9, après avis du Haut conseil du dialogue social.</p> <p>Le Haut conseil du dialogue social comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles - des représentants du ministre chargé du travail - des personnalités qualifiées. <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.</p>
L.2122-11	Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre.

Le fait que la représentativité des organisations d'employeurs n'est jamais mesurée est secondaire, comparée à la création de cette institution.

Tout est renvoyé à un décret de Conseil d'Etat pour ce qui est de l'organisation et du fonctionnement de cet organisme.

Règles de la négociation collective, validité et dénonciation des accords

L'article L.2231-1 précise que les conventions ou accords se négocient avec les organisations représentatives dans leur champ d'application.

Dates d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Au niveau des branches et au niveau interprofessionnel national : au plus tard au 22 août 2012, date limite de la 1^{ère} mesure de la représentativité.

Au niveau des entreprises : à compter du 1^{er} janvier 2009. Encore faut-il avoir pu mesurer la représentativité selon les nouvelles règles. A défaut, il faudra sans doute se référer à la mesure antérieure de la représentativité dans l'attente des premières élections effectuées selon les nouvelles règles.

Rien n'est précisé au niveau des accords de groupes, on peut penser que la date d'entrée en vigueur est la même que pour les entreprises.

Il est donc indispensable d'effectuer un dépouillement des résultats dès la fin du premier tour des élections CE, DUP ou à défaut DP, quel que soit le nombre de votants, globalement et par collèges.

	Validité des accords	Opposition	Délai d'opposition	
Accord interprofessionnel L.2232-2 Accord de branche L.2232-6	Signature par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau considéré, ayant obtenu 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections quel que soit le nombre de votants.	Une ou plusieurs organisations représentatives, ayant obtenu la majorité des suffrages exprimés.	15 jours à compter de la notification de l'accord	<p>La validation des accords n'est toujours pas soumise à la règle majoritaire.</p> <p>Si les organisations non signataires totalisent plus de 70% des suffrages, l'accord est réputé non écrit, sans qu'il soit besoin qu'elles utilisent leur droit d'opposition.</p> <p>Dans le cas contraire, elles devront être majoritaires en suffrages et utiliser leur droit d'opposition pour invalider l'accord.</p> <p>Au niveau des accords de groupe, à défaut d'une date d'élections commune à toutes les entreprises du groupe, la mesure de la représentativité fluctuera à chaque élection dans l'une des entreprises du groupe.</p> <p>Les délais pour faire valoir le droit d'opposition restent extrêmement courts et posent des problèmes de consultation démocratique.</p> <p>La CGC bénéficie de dispositions spécifiques à tous les niveaux de négociation.</p> <p>Des dispositions similaires s'appliquent aux organisations syndicales de journalistes, sauf en ce qui concerne le niveau interprofessionnel national.</p>
Accord de groupe L.2232-34 Accord d'entreprise L.2232-12			8 jours à compter de la notification de l'accord	
Organisation catégorielle affiliée à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale				
Accord interprofessionnel L.2332-2-1 Accord de branche L. 2332-7 Accord d'entreprise L.2332-13	Sous réserve de représentativité au niveau considéré, l'organisation catégorielle peut négocier pour cette catégorie de salariés.			
Accord limité à une catégorie professionnelle relevant d'un collège électoral distinct				
Accord interprofessionnel L.2332-2-1 Accord de branche L. 2332-7 Accord d'entreprise L.2332-13	La mesure de la représentativité des organisations s'effectue uniquement sur les résultats obtenus au collège électoral concerné par l'accord. S'agissant des journalistes, des dispositions analogues s'appliquent uniquement au niveau des entreprises et de la branche -L.7111-9 et .7111-10			

Permanence et dénonciation des accords		
<p>Disposition existante L.2261-10 La dénonciation d'un accord émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés</p>	<p>Rajout au L.2261-10 Lorsqu'une des organisations signataire perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de l'accord, la dénonciation doit émaner d'une ou plusieurs organisations représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.</p>	<p>Les règles de dénonciation d'accord par la partie patronale demeurent simples et inchangées. Pour ce qui concerne la partie syndicale, il faut distinguer différentes possibilités, selon que toutes les organisations signataires conservent leur représentativité (dénonciation unanime) ou qu'une au moins la perde. Dans ce cas, la dénonciation doit émaner d'organisations représentatives (mais pas forcément signataires de l'accord) et être majoritaire en suffrages.</p>
	<p>Création du L.2261-14 La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord, n'entraîne pas la mise en cause de cet accord.</p>	

Le passage d'une représentativité irréfragable à une représentativité acquise à chaque élection, crée une instabilité que le législateur a voulu limiter aux organisations syndicales, en conservant une stabilité dans le temps aux conventions et accords.

Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les organisations représentatives dans la branche sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Les accords conclus n'entrent en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Accords conclus avec des élus CE ou DP dans les entreprises de moins de 200 salariés (L.2232-21).

L'accord est valide sous deux conditions cumulées :

- Etre signé par des élus Titulaires au CE, ou à défaut par des DP titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Etre validé par la commission paritaire de branche.

Accords conclus avec des salariés mandatés (L.2232-24).

Peut être mandaté un RSS affilié à une organisation interprofessionnelle nationale représentative. Un salarié peut également être mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.

L'accord est valide à condition d'être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret.

La seule fois où la loi du 20 août 2008 parle de consultation directe des salariés concernant la validité d'un accord, c'est lorsqu'il n'existe pas d'organisation syndicale dans l'entreprise, et donc en l'absence de tout contre-pouvoir.