



# Représentativité

# Elections professionnelles

## ◆ LA LOI DE REPRÉSENTATIVITÉ

### Comment s'applique la loi dite de « représentativité » ?

**J**usqu'à la loi du 20 août 2008, les cinq « grands syndicats » (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC) étaient considérés comme de plein droit représentatifs à tous les niveaux de négociation et pouvaient ainsi créer un syndicat dans toutes entreprises ou établissements.

Depuis la promulgation de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, la représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après sept critères cumulatifs que sont :

- le respect des valeurs républicaines. Alors que la position commune précisait qu'il implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse et le refus de toute discrimination, intégrisme ou intolérance, la loi n'explique pas ce que recouvre la notion de « valeurs républicaines » ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel ou géographique qui couvre le niveau de négociation. Cette ancienneté est appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts.
- L'audience électorale pour chaque niveau de négociation. Elle s'apprécie toujours en fonction des résultats obtenus par les organisations syndicales lors des élections professionnelles.
- « L'influence » prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience.
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Enfin, pour mesurer l'audience électorale (les 10 %), il faut prendre en compte les voix obtenues par la liste et non la moyenne de liste puisque ce qui est mesuré, est l'audience du syndicat et non des candidats.

La représentativité d'un syndicat dépend des résultats aux élections professionnelles (CE—1er tour), la loi précise que :

- Dans les entreprises ou établissements, sont ainsi considérées comme représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'art. L.2121-1 c. travail qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des membres titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, de l'élection des DP, et ce quel que soit le nombre de votants (L.2122-1). Les résultats doivent donc être pris en

compte et dépouillés quel que soit le nombre de votants. Donc même si le quorum n'est pas atteint.

Quand on parle de « suffrages exprimés », on exclut les votes blancs et nuls.

Seules les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, selon les nouveaux critères, peuvent désigner un Délégué Syndical (DS) Les autres ont la possibilité de créer une section syndicale et de nommer un Représentant de la Section Syndicale (RSS), dans l'attente des élections professionnelles qui décideront de leur représentativité.

#### ► Dans les entreprises d'au moins 50 salariés :

Tout syndicat qui a constitué une section syndicale quand celle-ci n'est pas encore reconnue représentative au sein de l'entreprise ou de l'établissement peut désigner un RSS. A l'issue des premières élections professionnelles suivant la désignation du Représentant de la Section Syndicale (RSS), si le syndicat obtient 10 % et le RSS aussi, il peut devenir DS.

Le RSS bénéficie de la même protection contre le licenciement que celle du DS (toute la durée de son mandat et 12 mois après). Chaque RSS dispose d'au moins quatre heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Elles sont considérées de plein droit comme du temps de travail et rémunérées comme telles. Si l'employeur veut contester l'utilisation faite de ces heures, il doit d'abord saisir le juge judiciaire (L.2142-1-2 et L.2142-1-3).

Ses prérogatives, le RSS n'a pas le pouvoir de négocier. Pour le reste, il bénéficie des mêmes prérogatives que le DS : même droit de circuler dans l'entreprise, à l'extérieur, de présenter des revendications, l'affichage, la distribution de tracts, ...

Un RSS peut tout de même disposer du pouvoir de négocier et de conclure un accord d'entreprise, sur mandatement de son syndicat. Il s'agit là d'un mandatement pour une négociation précise et non d'un mandat général. Il doit être pour cela affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel (L.2143-23 al 1er.

Deux autres conditions sont en outre requises ; l'absence de DS, l'impossibilité de négocier avec un représentant du personnel ou un salarié mandaté.

Ce n'est qu'une fois que les élections ont eu lieu et que la liste CGT a fait ses 10 % que le syndicat peut être créé et ses statuts déposés.



## ◆ LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

### Approche FNIC CGT sur les règles de parité suite à la Rebsamen



La loi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, est une attaque frontale contre les droits des travailleurs à s'organiser collectivement et à être représentés dans des instances officielles (CE, DP et CHSCT) devant lesquelles les employeurs doivent rendre des comptes.

L'un des aspects de cette loi est l'obligation, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, de présenter des listes de candidats « à parité ».

Cette mesure, présentée comme un souci de favoriser l'accès des femmes aux IRP, vise en réalité à rendre plus difficile la constitution des listes syndicales, alors que la répression patronale contre les syndicats, notamment la CGT, cause essentielle du renoncement à la syndicalisation et à l'engagement syndical dans l'entreprise, est ignorée dans la loi.

La réponse CGT reste de développer un syndicalisme d'adhérents, au plus près des salariés, seule démarche qui permet de s'affranchir des contraintes imposées par la loi. Le syndicat doit mettre en œuvre un travail permanent pour assurer une participation accrue et réelle des femmes aux responsabilités syndicales et professionnelles, en amont des élections.

Tout en développant notre activité dans cet objectif, et en attendant de l'atteindre, il nous faut examiner les conséquences de la loi, les stratégies à mettre en œuvre pour que la CGT conserve et prenne toute sa place dans l'entreprise au niveau des élections professionnelles.

#### L'ACCORD PRÉÉLECTORAL

► Quelques rappels sur le protocole d'accord préélectoral :

La négociation d'un protocole d'accord préélectoral est obligatoire.

Depuis la loi de 2008, toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, représentatives ou non, négocient le protocole.

Alors qu'avant 2008, le protocole préélectoral devait être **unanime** pour être valide, il suffit aujourd'hui qu'il réponde à une règle spéciale de **double majorité** : il doit recueillir la signature à la fois de la **majorité des organisations** participant à la négociation, et **parmi ces signataires**, la signature d'organisations **représentatives** représentant **plus de 50 %** des suffrages aux dernières élections (art. L. 2324-4-1).

Le soin apporté au protocole doit être **extrême**, car il ne peut pas être contesté devant le juge (Cass. Soc. 6 oct.2011, n°11-60035), sauf stipulations contraires aux principes généraux du Code électoral (par exemple, s'il ne prévoit aucun siège au premier collège).

En particulier, compte tenu des nouvelles règles de parité, **il faut exclure toute stipulation dans le protocole préélectoral qui subordonnerait la tenue effective des élections, ou la recevabilité des listes de candidats, au respect des nouvelles règles de parité.** En effet, ces stipulations iraient, dans ce cas, bien au-delà de la loi, qui se contente de prévoir que, si une liste n'est pas conforme aux règles de parité, le juge « peut » être saisi, et dans cette éventualité, il ne tranche « qu'après » les élections.



Pour mémoire, **que les listes soient conformes ou non**, qu'il y ait des élus ou non, le **premier tour** des élections servira au **calcul de la représentativité** des organisations syndicales dans l'entreprise **pour la durée du mandat** prévu au protocole préélectoral. Il est donc crucial que ces élections aient lieu en présence d'une liste CGT, que celle-ci soit conforme à la parité ou non.

## LES RÈGLES DE CONSTRUCTION DES LISTES DE CANDIDATS (voir Courrier Fédéral n° 567 pour les exemples)

### ► Article L2314-24-1 (concerne les DP)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2314-24 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des délégués titulaires et à la liste des délégués suppléants.

### ► Article L2324-22-1 (concerne le CE)

Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

- Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

Le présent article s'applique à la liste des membres titulaires du comité d'entreprise et à la liste de ses membres suppléants.

## LA CONTESTATION DES LISTES DE CANDIDATS



### ► Article L2314-25

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe sur-représenté égal au nombre de candidats du sexe sur-représenté en sur-nombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe sur-représenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

- ⇒ C'est donc le **juge**, **a posteriori** (et non l'employeur, « à priori ») qui peut déterminer si une liste est conforme ou non.
- ⇒ En aucun cas le protocole préélectoral ne doit comporter de clause limitative, par exemple prévoyant **a priori**, que les listes doivent être conformes à la loi pour être valablement déposée. Ce sera au juge, après l'élection, s'il est saisi, de déterminer au cas par cas si la liste proposée était conforme ou non, et s'il a lieu d'annuler l'élection de tel ou tel élu.
- ⇒ L'existence d'une liste non conforme ne doit pas empêcher l'élection qui, s'il s'agit du premier tour de l'élection de CE, déterminera dans tous les cas la **représentativité** des organisations syndicales, et ceci, quelle que soit la décision ultérieure d'un juge de révoquer un ou plusieurs élus pour cause de non-conformité de la liste.

**Nombre de délégué du personnel par tranche de salariés article R 2314-1**

TRANCHE DE SALARIES	TITULAIRE	SUPPLEANT
11 à 25 Salariés	1	1
26 à 74 Salariés	2	2
75 à 99 Salariés	3	3
100 à 124 Salariés	4	4
125 à 174 Salariés	5	5
175 à 249 Salariés	6	6
250 à 499 Salariés	7	7
500 à 749 Salariés	8	8
750 à 999 Salariés	9	9
à partir de 1000 salarié, 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés		

**Nombre de d'élus au comité d'entreprise tranche de salariés article R 2324-1**

TRANCHE DE SALARIES	TITULAIRE	SUPPLEANT
50 à 74 Salariés	3	3
75 à 99 Salariés	4	4
100 à 399 Salariés	5	5
400 à 749 Salariés	6	6
750 à 999 Salariés	7	7
1000 à 1999 Salariés	8	8
2000 à 2999 Salariés	9	9
3000 à 3999 Salariés	10	10
4000 à 4999 Salariés	11	11
5000 à 7499 Salariés	12	12
7500 à 9999 Salariés	13	13
à partir de 10 000	15	15

**Nombre de d'élus au CHSCT article R 4613-1**

TRANCHE DE SALARIES	nombre de représentants
jusqu'à 199 salariés	3 représentants dont 1 membre de maîtrise ou cadre
entre 200 et 499 salariés	4 représentants dont 1 membre de maîtrise ou cadre
entre 500 et 1499 salariés	6 représentants dont 2 membres de maîtrise ou cadre
à partir de 1500 salariés	9 représentants dont 3 membres de maîtrise ou cadre

Mise en place DUP loi Rebsamen 19 AOUT 2015 L 2325-5-1

	DP + CE + CHSCT	
	TITULAIRE	SUPPLEANT
50 à 74	4	4
75 à 99	5	5
100 à 124	6	6
125 à 149	7	7
150 à 174	8	8
175 à 199	9	9
200 à 249	11	11
250 à 299	12	12