

LÉGISLATION SOCIALE

Loi portant rénovation
de la démocratie sociale

Figé depuis une quarantaine d'années, le paysage syndical va se redessiner. En supprimant la présomption irréfragable de représentativité, la loi portant rénovation de la démocratie sociale marque en effet la fin du monopole du « club des cinq » : la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO ne sont plus considérées automatiquement comme représentatives à tous les niveaux (national, branche, entreprise). Désormais, chaque syndicat doit faire la preuve de sa représentativité, au niveau où il entend peser, sur la base de critères cumulatifs. Parmi ces critères figure l'audience électorale : pour être considéré comme représentatif au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages au premier tour des dernières élections professionnelles (seuil ramené à 8 % pour la représentativité aux niveaux interprofessionnel et branche). La loi a toutefois maintenu à titre transitoire des présomptions simples de représentativité. Par ailleurs, pour renforcer la légitimité des accords collectifs, le législateur a édicté de nouvelles règles de validité des accords. Outre le volet « démocratie sociale », le texte comporte une partie consacrée au « temps de travail » (analysée dans le bulletin à paraître le 2 septembre). ■

SOURCE

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et portant réforme du temps de travail du (JO 21 août)

VOIR AUSSI

Position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le dialogue social et le financement : v. Conv. -Syndicats- n° 113/2008 du 9 mai 2008
Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale : v. Projets - Syndicats- n° 154/2008
Rapport Hadas-Lebel : v. Doc. -W- n° 42/2006 du 21 juillet 2006

CE QU'IL FAUT RETENIR

- **La présomption irréfragable** de représentativité est supprimée. À titre transitoire, des présomptions simples sont maintenues.
- **Les critères de représentativité** sont cumulatifs. Le critère de l'audience électorale devient primordial. Le seuil d'audience au niveau de l'entreprise est fixé à 10 % des suffrages du premier tour des élections professionnelles, et au niveau interprofessionnel et à celui de la branche, à 8 % des suffrages.
- **Peuvent constituer une section syndicale** les syndicats représentatifs dans l'entreprise, ceux affiliés à une OS représentative au niveau interprofessionnel, et ceux légalement constitués depuis au moins deux ans, ayant plusieurs adhérents, remplissant les critères des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise.
- **Peuvent désigner un représentant de la section syndicale** les OS non encore représentatives dans l'entreprise y constituant une section syndicale. Celui-ci aura les mêmes prérogatives que le DS, à l'exception de négocier des accords collectifs.
- **Peuvent désigner un ou des DS** les OS

reconnues représentatives dans l'entreprise. Ce ou ces DS doivent être choisis parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des voix aux dernières élections professionnelles.

► **La validité d'un accord collectif** sera subordonnée à sa signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 30 % des suffrages au niveau considéré et à l'absence d'opposition des OS ayant recueilli ensemble plus de 50 % des suffrages. Les seuils de 30 % et 50 % seront vérifiés par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules OS représentatives, et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés, comme c'est le cas au niveau de l'entreprise. Cette règle s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} janvier 2009.

► **La conclusion d'accords avec les salariés élus ou mandatés** dans les entreprises sans DS ne sera plus soumise à la conclusion préalable d'un accord de branche étendu si un tel accord n'a pas été conclu au 31 décembre 2009.

► **Les règles relatives à l'établissement et la publicité des comptes des OS** s'appliquent au plus tard aux comptes du quatrième exercice comptable suivant l'entrée en vigueur de la loi.

ANALYSE DE LA LOI

1 REPRÉSENTATIVITÉ
DES ORGANISATIONS
SYNDICALES■ Fin de la présomption
irréfragable

(art. 2 et 11 de la loi)

En abrogeant l'ancien article L. 2122-1 du Code du travail, la loi met fin à la **présomption irréfragable** de représentativité dont bénéficiait jusqu'à présent tout syndicat affilié à une organisation syndicale (OS) représentative au niveau national. Désormais, les syndicats doivent faire la preuve de leur représentativité sur la base de critères cumulatifs. Cependant, le texte **maintient** à titre transi-

toire des **présomptions** de représentativité. Mais il s'agit de présomptions simples, qui peuvent être repoussées par la preuve contraire.

● **Au niveau interprofessionnel**
(art. 11, I et II de la loi)

Au niveau national et interprofessionnel, les syndicats présumés représentatifs le 21 août 2008 (date de publication de la loi) le demeureront jusqu'à la première mesure de l'audience, au plus tard cinq ans après la publication de la loi, soit le 21 août 2013. Il s'agit d'une **présomption simple** qui bénéficie donc aux **cinq confédérations** (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO). ●●●

●●● Sont également présumées représentatives à ce niveau tous les **syndicats** dont la représentativité est fondée sur les **critères** mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail dans sa **rédaction antérieure** (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'Occupation).

➡ **À noter : un syndicat comme l'Union nationale des syndicats autonomes (Unsa) dont la jurisprudence (CE, 5 novembre 2004, n° 257878) considère qu'il est proche de remplir les critères de l'ancien article L. 2121-1 du Code du travail, pourrait ainsi être reconnu représentatif.**

● Au niveau de la branche (art. 2 et 11, I et III de la loi)

Jusqu'à la première mesure de l'audience au niveau de la branche professionnelle, au plus tard cinq ans après la publication de la loi (soit le 21 août 2013), seront **présumés représentatifs** à ce niveau :

- les **syndicats** déjà **représentatifs** au niveau de la branche le 21 août 2008, date de publication de la loi ;
- ou ceux **affiliés** aux **organisations syndicales** (OS) de salariés présumées représentatives au niveau **national** et interprofessionnel (v. ci-dessous).

De plus, pendant **quatre ans** à compter de la **première détermination** des OS représentatives au niveau de la branche (soit, au plus tard, jusqu'au 21 août 2017), sera présumée représentative à ce niveau toute **OS affiliée** à l'une des OS représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Par ailleurs, dans les **branches** dans lesquelles plus de la **moitié** des **salariés** sont employés dans des entreprises n'organisant **pas d'élections** professionnelles en raison de leur taille, un régime transitoire est aussi prévu jusqu'à 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 OS : pendant cette période, seront présumés représentatifs les syndicats **affiliés** aux **OS** de salariés **représentatives** au niveau **national** et interprofessionnel. Seront également considérés comme représentatifs pendant cette période les syndicats qui remplissent les nouveaux critères de représentativité (v. ci-contre), autres que celui de l'audience (C. trav., art. L. 2122-6).

Cette présomption de représentativité bénéficiera également pendant la même période aux **syndicats catégoriels** affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale (C. trav., art. L. 2122-7).

● Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (art. 11, IV de la loi)

Jusqu'aux résultats des **premières élections** professionnelles, pour lesquelles la date de la première réunion de négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) est postérieure au 21 août 2008 (date de publication de la loi), sont **présumés représentatifs** au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :

- tout syndicat reconnu **représentatif** à ce niveau, le **21 août 2008** ;
- tout syndicat **affilié** à l'une des OS présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel le 21 août 2008 – c'est-à-dire tout syndicat affilié à l'une des **cinq confédérations** ;
- tout syndicat constitué à partir du **regroupement de plusieurs syndicats** dont l'un au moins est **affilié** à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel le 21 août 2008.

➡ **À noter : la restriction concernant la date de la première séance de négociation du PAP vise à ne pas remettre en cause les PAP en cours de négociation à la date de publication de la loi. Quant à la disposition relative au regroupement de plusieurs syndicats, elle aurait vocation à s'appliquer au regroupement éventuel de la CFE-CGC et de l'Unsa.**

■ Critères de représentativité (art. 1 de la loi)

La loi **réactualise** les **critères** de **représentativité** figurant à l'ancien L. 2121-1 du Code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté du syndicat, attitude patriotique pendant l'Occupation) en leur substituant :

- 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, ancienneté appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'audience électorale ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Ces critères sont **cumulatifs**. Selon l'exposé des motifs, l'ensemble des critères est **apprécié** de manière **globale**, c'est-à-dire que tous les critères doivent être réunis, mais avec des pondérations variant, selon les situations et les niveaux, en fonction de leur importance relative.

➡ **À noter : jusqu'à présent, les critères de représentativité n'étaient pas cumulatifs. L'appréciation de ces critères impliquait que le juge les examine tous, mais sans exiger leur cumul (rapport de la Cour de cassation 2002, p. 382).**

● Critères repris ou actualisés

La loi reprend la plupart des anciens critères légaux ou jurisprudentiel, en réactualisant certains.

Selon le gouvernement, la jurisprudence actuelle est encore amenée à s'appliquer, la loi ne proposant pas plus qu'auparavant de définition de ces critères (*Rap. Ass. nat. n° 992, Poisson, p. 84*).

► Effectifs d'adhérents et cotisations

Alors que la jurisprudence lie le critère de l'influence et celui des adhérents et des cotisations, la nouvelle loi les dissocie. En revanche, elle établit un lien entre effectifs et cotisations, à l'instar de la jurisprudence qui reconnaît comme représentatif un syndicat qui a un nombre suffisant d'adhérents « dont les cotisations lui permettent d'assurer son indépendance vis-à-vis de l'employeur » (*Cass. soc., 8 janvier 1997, n° 95-60.995*).

S'agissant des cotisations, l'exposé des motifs et le titre III de la position commune relatif au financement des OS précisent qu'elles doivent représenter la partie principale de leurs ressources car elles constituent une garantie d'indépendance. Mais la loi est silencieuse sur ce point.

➡ **À noter : jusqu'à présent, les juges n'étaient pas exigeants en matière d'effectifs, en raison du faible taux de syndicalisation, estimant que la faiblesse des effectifs pouvait être compensée par une activité et un dynamisme suffisants du syndicat (Cass. soc., 4 avril 2001, n° 99-60.582). On peut se demander si cette jurisprudence sera maintenue dans la mesure où l'un des objectifs de la loi est d'accroître le taux de syndicalisation. Par ailleurs, pour déterminer si les effectifs d'adhérents du syndicat peuvent présumer de sa représentativité, les juges doivent certes vérifier si l'effectif du syndicat est suffisant, mais surtout s'il est « au moins équivalent à ceux des OS [déjà] représentatives dans l'entreprise » (Cass. soc. 3 mai 2001, n° 00-60135).**

► Influence

Selon le nouveau texte, pour être reconnue représentative, l'OS doit aussi être **influente**, cette influence étant prioritairement caractérisée par l'**activité** et l'**expérience**.

La loi reprend ici la conception jurisprudentielle de l'influence. Selon la Cour de cassation, l'influence du syndicat « caractérise son implantation durable et effective dans une entreprise, l'influence s'entendant des résultats objectifs d'une activité authentiquement tournée vers la défense des intérêts des travailleurs, et pas seulement de l'aptitude à faire connaître le syndicat » (*Cass. soc., 3 décembre 2002, n° 01-60.729 et rapport de la Cour de cassation 2002*). ●●●

➔ **À noter :** la loi va sur ce point moins loin que la position commune. Cette dernière spécifie, en effet, que l'influence se caractérise par l'activité, l'expérience, mais également « l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ».

► Indépendance

L'indépendance demeure un des critères de la représentativité syndicale. Par « indépendance », il faut entendre une indépendance à l'égard de l'employeur ou d'un groupe-ment d'employeurs.

➔ **À noter :** la jurisprudence actuelle devrait continuer à s'appliquer. Parmi les indices pouvant révéler une absence d'indépendance du syndicat, la Cour de cassation retient en effet l'attitude de l'employeur (Cass. soc., 10 octobre 1990, n° 89-61.346) ou l'absence de cotisation alors que le syndicat est le seul à bénéficier d'une subvention de la direction (Cass. soc., 31 janvier 1973, n° 72-60.076). La notion d'« indépendance » étant large, il est difficile de prévoir les différentes circonstances qui seraient de nature à l'affecter. Cependant, on peut estimer que l'indépendance d'un syndicat à l'égard de toute personne étrangère au monde du travail (partis politiques ou mouvements religieux) soit également visée, dans la mesure où les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts (C. trav., art. L. 2131-1).

► Respect des valeurs républicaines

La loi substitue le critère du respect des valeurs républicaines à celui de « l'attitude patriotique pendant l'Occupation », devenu obsolète.

➔ **À noter :** sur ce point, la loi va moins loin que la position commune. Cette dernière précisait que ce nouveau critère « implique le respect de la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse, ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance ». Ce critère vise principalement à prévenir les cas où, sous couvert de syndicalisme, une association serait créée avec d'autres buts que ceux poursuivis par l'article L. 2131-1 du Code du travail relatif aux missions des OS de salariés (v. ci-dessus). Cette notion est à rapprocher du critère d'« indépendance » et de la jurisprudence de la Cour de cassation : « un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite. Il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques, ni agir contrairement

aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail et aux principes de non-discrimination contenues dans la Constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux auxquels la France est partie » (Cass. mixte, 10 avril 1998, n° 97-17870).

► Ancienneté minimale de deux ans

La loi retient, comme auparavant, le critère d'ancienneté, mais précise que l'ancienneté requise est de **deux ans minimum**, cette ancienneté s'appréciant au niveau du **champ professionnel** et **géographique** couvrant le niveau de négociation, et à compter de la date de dépôt légal des statuts – c'est-à-dire à compter du jour où le syndicat acquiert son existence légale.

➔ **À noter :** jusqu'à présent, la jurisprudence considérait que le défaut d'ancienneté ne permettait pas, à lui seul, de conclure à la non-représentativité d'un syndicat (Cass. soc., 16 mai 1990, n° 89-61.452).

● Nouveaux critères

► Transparence financière

La loi ajoute la transparence financière à la liste des critères de représentativité. En parallèle, elle introduit (art. 8) dans le Code du travail un nouveau chapitre comportant une section consacrée à la procédure d'établissement et de publicité des comptes des OS (v. page 11).

► Critères spécifiques

Outre les critères précités, la loi subordonne la reconnaissance de la représentativité :

– au niveau des **branches** professionnelles, à une **implantation territoriale** équilibrée au sein de la branche (C. trav., art. L. 2122-5, 2°) ;

– au niveau national **interprofessionnel**, à la reconnaissance de la **représentativité** à la fois dans des branches de l'**industrie**, de la **construction**, du **commerce** et des **services** (C. trav., art. L. 2122-9, 2°).

➔ **À noter :** la présence territoriale équilibrée suppose qu'un syndicat ait des adhérents répartis de manière équilibrée sur l'ensemble du champ géographique couvert par la branche (Rap. Ass. nat. n° 992, Poisson, p. 101).

2 AUDIENCE ÉLECTORALE

(art. 2 de la loi)

Parmi les nouveaux critères de représentativité syndicale introduit par le législateur, celui de l'audience apparaît prépondérant. L'audience est évaluée à partir des **suffrages** obtenus par chaque syndicat aux **élections professionnelles**, selon des modalités adap-

CONTENTIEUX DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Le point 3-3 de la position commune prévoyait le maintien des règles actuellement applicables au contrôle et au contentieux de la représentativité. La loi ne prévoit aucune disposition en la matière : les règles actuellement applicables le demeurent. Aux niveaux supérieurs (interprofessionnel et branche), la décision du ministre est susceptible de recours pour excès de pouvoir devant le Conseil d'État (C. trav., art. L. 2121-2). Au niveau de l'entreprise, un litige sur la représentativité peut faire l'objet d'une saisine directe du juge d'instance.

tées à chaque niveau d'appréciation de la représentativité.

■ Audience au niveau de l'entreprise ou de l'établissement

● Au moins 10 % des suffrages

► Cas général

Selon la loi nouvelle, sont représentatives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement les OS recueillant au moins **10 % des suffrages exprimés** au **premier tour** des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 2122-1).

Sur cette disposition, quelques précisions :

– les suffrages retenus sont ceux obtenus à l'élection des membres du **CE**, ou de la **DUP**, ou, à défaut, des **DP**. La loi ne prévoit pas la prise en compte des résultats de l'ensemble des élections, mais privilégie l'élection des représentants au **CE** ou de la **DUP**, les résultats des élections des **DP** n'étant retenus qu'à titre subsidiaire ;

– la référence au « **premier tour** du scrutin » laisse de côté les listes non syndicales (v. ci-dessous). Cette référence ainsi que la formule « **quel que soit le nombre de votants** » remettent en cause la jurisprudence Adecco selon laquelle il n'y a pas lieu de décompter les suffrages en faveur de chaque liste syndicale en l'absence de quorum au premier tour des élections professionnelles (Cass. soc., 20 décembre 2006, n° 05-60.345). Or, l'audience s'évaluant sur les résultats du premier tour, le dépouillement de ce tour doit s'effectuer même en l'absence de quorum ;

– même si les députés ont substitué, dans le texte adopté, l'expression « **suffrages exprimés** » à « **suffrages valablement exprimés** », qui figurait dans le projet de loi initial, le gouvernement a confirmé que sont **exclus** du calcul des suffrages les **bulletins blancs**, nuls et panachés.

➔ **À noter :** concernant le seuil de 10 %, celui-ci avait été suggéré dans le ●●●

●●● *rapport Hadas-Lebel comme de nature à encourager un mouvement de regroupement des OS, et donc à constituer une protection contre l'émiettement (rapport Hadas-Lebel, p. 91).*

► Cas des OS catégorielles

Les règles de calcul de l'audience applicables aux syndicats « généralistes » pour mesurer leur représentativité le sont également à l'égard des **OS catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale** : ces OS doivent satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail, et recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections. Cependant, la loi prévoit deux conditions spécifiques à ces OS (*C. trav., art. L. 2122-2*) :

– d'une part, les 10 % sont calculés sur la base des résultats obtenus dans les **collèges électoraux** dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats ;
– d'autre part, l'OS catégorielle doit être **affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale**. Cependant, la loi a prévu une **dérogation** pour les syndicats représentant les **journalistes**.

Selon l'article L. 7111-8 nouveau, dans les entreprises et agences de presse comportant un collège « journalistes professionnels et assimilés », les OS sont reconnues représentatives à l'égard des journalistes lorsqu'elles recueillent plus de 10 % des voix dans ce collège et satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail. Il n'est **pas exigé** que l'OS soit **affiliée à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale**.

➡ **À noter : l'audience des OS représentant les journalistes est mesurée, comme pour les syndicats généralistes et catégoriels, au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP. Lors des débats parlementaires, Alain Gournac, rapporteur, a souligné l'importance de cette disposition. « Il faut éviter qu'un syndicat ayant obtenu 47 % des suffrages [le SNJ] reste au bord de la route ». Le SNJ n'est, en effet, affilié à aucun syndicat interprofessionnel national.**

► Listes communes

La loi prévoit qu'en cas de **listes communes**, la répartition entre les organisations syndicales des suffrages exprimés se fait sur la **base indiquée** par les OS concernées lors du dépôt de leur liste ou, à défaut, à **part égale** entre les organisations concernées (*C. trav., art. L. 2122-3*).

➡ **À noter : il est très important pour les syndicats d'indiquer la répartition des suffrages entre eux, compte tenu de l'incidence sur la validité des accords.**

HAUT CONSEIL DU DIALOGUE SOCIAL (art. 2 de la loi)

Un Haut Conseil du dialogue social sera créé. Il comprendra des représentants d'organisations représentatives d'employeurs au niveau national et d'OS de salariés nationales et interprofessionnelles, des représentants du ministre chargé du Travail et des personnalités qualifiées (*C. trav., art. L. 2122-11, al. 2*). Ce n'est qu'après avis de ce Haut Conseil que le ministre chargé du Travail arrêtera la liste des OS reconnues représentatives par branche professionnelle et de celles reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel (*C. trav., art. L. 2122-11, al. 1*). Deux décrets sont prévus (*C. trav., art. L. 2122-11 et L. 2122-12*) :

- l'un, pris en Conseil d'État, déterminera les modalités d'organisation et de fonctionnement du Haut Conseil (délais de consultation, éléments remis, etc.) ;
- l'autre fixera les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles (procédure de détermination des entreprises assujetties, de regroupement des entreprises par branches, de recueil des procès-verbaux d'élections professionnelles, de mesure des résultats, etc.).

Le point 2-1 de la position commune prévoyait que « les modalités de recensement et de consolidation [des résultats aux élections] doivent garantir la fiabilité des résultats et leur plus totale transparence ». Le décret devra donc être précis : comment s'assurer que les entreprises déclarent leurs résultats sous le bon code NAF, notamment lorsqu'elles travaillent dans plusieurs secteurs ? Que se passe-t-il lorsqu'une branche est incapable d'obtenir la remontée des informations permettant de mesurer l'audience ?

● Périodicité de l'appréciation de la représentativité

L'appréciation de la représentativité des OS intervient dans les entreprises à chaque **nouvelle élection**, soit en principe tous les **quatre ans** (sauf accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, fixant une durée de mandat des DP ou des membres du CE différente).

■ Au niveau du groupe

Selon l'article L. 2122-4 nouveau du Code du travail, la représentativité des syndicats au niveau des groupes de société est appréciée conformément aux règles édictées pour la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise (*v. ci-dessus*), en procédant à une **addition** de l'ensemble des **suffrages** obtenus par chacun des syndicats lors des **élections** dans les entreprises ou établissements composant le groupe.

➡ **À noter : on entend par groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail une entité formée « par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle » ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante dans les conditions prévues respectivement par le Code de commerce ou celui du travail.**

■ Au niveau de la branche

Pour l'appréciation de la représentativité au niveau de la branche professionnelle, la nouvelle loi fixe également aux OS un seuil d'audience : les OS doivent avoir recueilli au moins **8 % des suffrages** exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quel que soit le nombre des votants, ces suffrages étant **additionnés** au niveau de la branche. La mesure de l'audience intervient tous les **quatre ans** (*C. trav., art. L. 2122-5*). S'agissant des **OS catégorielles**, la loi adopte une règle identique à celle retenue pour la mesure de l'audience au niveau de l'entreprise : les **OS catégorielles** affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale sont considérées comme représentatives au niveau de la branche à l'égard des **personnels** relevant des collèges dans lesquels leurs règles **statutaires** leur donnent vocation à présenter des candidats si elles ont recueilli au moins **8 %** des suffrages exprimés dans les **collèges électoraux** (*C. trav., art. L. 2122-7*).

Là encore, une **dérogation** est prévue pour les OS de **journalistes** : dans les branches qui couvrent les activités des entreprises et agences de **presse**, publications quotidiennes ou périodiques, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des **journalistes** et assimilés les OS remplissant les critères de l'article L. 2121-1 et ayant recueilli 8 % dans les collèges électoraux des journalistes (*C. trav., art. L. 7111-8*). La loi n'exige pas l'affiliation du syndicat à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

■ Au niveau interprofessionnel

Le seuil d'audience requis des OS pour être reconnues représentatives au niveau ●●●

AGENDA SOCIAL DE BRANCHE (art. 2 de la loi)

Lorsque la représentativité des OS est établie au niveau de la branche, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation (*C. trav., art. L. 2122-8*).

●●● national et interprofessionnel est, comme pour la représentativité au niveau des branches, fixé à **8 %** des **suffrages** exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux CE ou de la DUP ou, à défaut des DP, quel que soit le nombre des votants, ces suffrages étant **additionnés** au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les **quatre ans** (C. trav., art. L. 2122-9).

Une **confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale** est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats, à condition d'avoir recueilli au moins **8 %** des suffrages exprimés au sein de ces **collèges**, après addition des résultats des élections susvisées (C. trav., art. L. 2122-10).

Sont aussi pris en compte, lorsqu'ils seront disponibles, les résultats de la mesure de l'audience des branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises n'organisant pas d'élections professionnelles (C. trav., art. L. 2122-9).

➔ **À noter :** selon l'exposé des motifs du projet de loi, l'objectif à terme est d'unifier les seuils d'audience requis aux différents niveaux à **10 %**. La position commune prévoyait un seuil de **8 %** à titre transitoire au niveau interprofessionnel et à celui de la branche.

3 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

(art. 3 et 4 de la loi)

Les élections professionnelles ont désormais un **rôle primordial** tant en termes d'accès à la représentativité que de condition de validité des accords collectifs.

Employeurs et organisations syndicales doivent donc être très vigilants pour leur organisation et leur déroulement.

■ Protocole d'accord préélectoral

Première étape des élections, l'employeur est toujours tenu d'inviter les OS à négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP), ainsi qu'à établir leurs listes de candidats. Mais les OS concernées sont modifiées.

● OS invités à négocier

Auparavant, seuls étaient invités à négocier le PAP les syndicats affiliés à une OS représentative au plan national et ceux ayant fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise.

Aux termes de la loi nouvelle, l'employeur doit désormais inviter à cette négociation (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2324-4) :

— les **OS représentatives** dans l'**entreprise** ou l'**établissement**, celles y ayant constitué une **section syndicale** ainsi que les **syndicats affiliés** à une **OS représentative** au niveau na-

tional et interprofessionnel. Cette convocation se fait par **courrier** ;

— les OS satisfaisant aux critères de respect des **valeurs républicaines** et d'**indépendance**, légalement constituées depuis au moins **deux ans** et dont le **champ professionnel** ou **géographique** couvre l'**entreprise** ou l'**établissement** concernés. La convocation se fait dans ce cas par **affichage**.

La convocation à négocier le PAP est toujours effectuée **un mois avant l'expiration du mandat** des DP et/ou des membres du CE, les anciens alinéas 2 des articles L. 2314-3 et L. 2324-4 n'étant pas abrogés.

➔ **À noter :** en l'état actuel de la jurisprudence, l'invitation à négocier le **protocole préélectoral est fondamentale** puisque le **refus de l'employeur d'organiser une réunion pour l'élaborer entraîne l'annulation des élections** (Cass. soc., 7 juillet 1983, n° 83-60902). De même, si l'employeur n'invite pas toutes les OS intéressées dans l'entreprise, il commet une **irrégularité, susceptible d'entraîner l'annulation des élections** (Cass. soc., 9 avril 1987, n° 86-60432).

● Validité du PAP

La nouvelle loi prévoit que la validité du protocole d'accord préélectoral est subordonnée à sa **signature** par la **majorité** des OS ayant participé à sa **négociation**, dont les OS **représentatives** ayant recueilli la **majorité** des suffrages exprimés lors des **dernières élections** professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la **majorité** des OS **représentatives** dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 nouveaux).

■ Accès aux élections

Les élections professionnelles continuent de s'effectuer au **scrutin de liste** et à **deux tours** avec représentation **proportionnelle** à la plus forte moyenne (C. trav., art. L. 2314-24, al. 1, et L. 2324-22, al. 1).

En revanche, la **représentativité** n'est plus considérée comme un préalable à la présentation de listes au **premier tour** des élections.

● Premier tour

Le premier tour du scrutin, qui a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration des mandats, demeure le monopole des **listes syndicales**. Mais contrairement à auparavant, il n'est **plus réservé** aux **OS représentatives**. En effet, selon la nouvelle loi, sont habilitées à présenter des candidats au premier tour les OS mentionnées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du Code du travail, autrement dit celles que l'employeur doit **inviter à négocier le protocole préélectoral**, c'est-à-dire non seulement les OS représentatives, mais aussi celles satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'**indépendance**, légalement constituées depuis au

moins **deux ans** et dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés (C. trav., art. L. 2314-24, al. 2 et L. 2324-22, al. 2).

➔ **À noter :** sous l'empire des **anciennes dispositions**, le **monopole des listes syndicales était jugé d'ordre public**, une **convention ou un accord d'entreprise ne pouvant pas ouvrir le premier tour à des candidatures « non syndicales »** (Cass. soc., 14 février 1984, n° 83-60947).

● Second tour

À l'inverse du premier tour, les **candidatures non syndicales** sont admises au second tour. Comme auparavant, ce deuxième tour est organisé :

— en l'absence de quorum au premier tour, c'est-à-dire si le nombre de votants n'a pas atteint la moitié des électeurs inscrits ;

— en l'absence totale ou partielle de candidatures au premier tour ;

— en cas de vacance partielle des sièges.

➔ **À noter :** selon la jurisprudence actuelle, constituent des **organisations non syndicales des associations de salariés constituées dans le cadre de la loi du 1^{er} juillet 1901** (Cass. soc., 23 juin 1983, n° 83-61.030). Précisons que les **candidats présentés au premier tour doivent être considérés comme maintenus pour le second** (Cass. soc., 25 avril 1984, n° 83-63188). Cette **règle d'ordre public s'impose même si un accord préélectoral prévoit une disposition contraire** (Cass. soc., 18 juillet 2000, n° 99-60111).

■ Salariés mis à disposition

Autre innovation apportée par la loi : selon les articles L. 2314-18-1 et L. 2324-17-1 nouveaux du Code du travail (Loi, art. 3, VIII), les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, qui remplissent les conditions pour être intégrés dans les **effectifs** de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 1111-2, 2° nouveau, c'est-à-dire ceux qui sont **présents** dans les locaux de l'**entreprise utilisatrice** et y **travaillent** depuis **au moins un an** :

— y sont **électeurs** pour l'élection des **DP** et des membres du **CE**, dès lors qu'ils ont une **ancienneté** dans l'entreprise d'au moins **12 mois continus** ;

— y sont **éligibles** comme **DP** dès lors qu'ils ont une **ancienneté** dans l'entreprise de **24 mois continus**. En revanche, ils ne peuvent pas être élus au CE.

Ces salariés mis à disposition doivent **choisir** d'exercer leur droit de vote (et de candidature pour l'élection des DP) soit dans l'entreprise utilisatrice, soit dans celle qui les emploie (C. trav., art. L. 2314-17-1 et L. 2314-18-1).

➔ **À noter :** avant l'intervention de cette loi, la jurisprudence considérait ●●●

●●● *qu'à condition de remplir les conditions légales d'électorat (avoir au moins 16 ans et une ancienneté d'au moins trois mois), « les travailleurs mis à disposition d'une entreprise sont électeurs aux élections des membres du CE et des DP dans cette entreprise dès lors qu'ils sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail qu'elle constitue et inclus à ce titre dans le calcul des effectifs » (Cass. soc., 28 février 2007, n° 06-60.171). Quant à l'éligibilité dans l'entreprise d'accueil, la Cour de cassation la reconnaissait aux salariés mis à disposition tant pour l'élection des DP, « dès l'instant où l'entreprise d'accueil a le pouvoir de fixer certaines des modalités d'exécution de ses tâches » (Cass. soc., 3 juillet 1984, n° 84-60.004) que pour celle du CE, dès lors que les intéressés sont « intégrés à la communauté des travailleurs » de cette entreprise (Cass. soc., 23 mai 2006, n° 05-60.119).*

4 IMPLANTATION SYNDICALE

(art. 5 et 6 de la loi)

À partir du moment où la représentativité n'est plus irréfutable, il faut donner aux OS les moyens de l'acquiescer. La loi facilite donc la constitution d'une section syndicale dans l'entreprise et institue un nouvel acteur syndical, le représentant de la section syndicale (RSS).

■ Section syndicale

(art. 6 de la loi)

La section syndicale assure toujours la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres (C. trav., art. L. 2131-1).

Outre les **syndicats** reconnus **représentatifs** dans l'entreprise ou dans l'établissement, le droit de constituer une section syndicale est **désormais ouvert** aux syndicats (C. trav., art. L. 2142-1) :

– **affiliés** à une **OS représentative** aux niveaux **national** et interprofessionnel.

– ou répondant aux **quatre critères** cumulatifs suivants : être légalement constitués depuis **deux ans** au moins, respecter les valeurs républicaines, être indépendants, avoir un **champ professionnel** et **géographique** qui couvre l'entreprise concernée.

De plus, pour pouvoir constituer une section syndicale, toutes les OS citées ci-dessus doivent avoir **plusieurs adhérents** dans l'entreprise ou l'établissement (C. trav., art. L. 2142-1).

➔ **À noter : les conditions retenues pour le droit de constituer une section syndicale sont proches, mais légèrement différentes, de celles fixées pour la présentation des listes syndicales aux élections professionnelles. L'obligation d'avoir des adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement est en effet exigée pour la**

DÉCISION DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL SUR LES SALARIÉS MIS À DISPOSITION

Dans sa décision du 7 août 2008 (Cons. Const., déc. n° 2008-568 DC du 7 août 2008), le Conseil constitutionnel a validé l'article 3 de la loi relatif aux salariés mis à disposition. Le Conseil constitutionnel estime que, en précisant avec des critères objectifs et rationnels la notion d'intégration à la communauté de travail, le législateur n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation. « Il n'a pas méconnu ni le principe d'égalité ni le huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 », selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises ». Ce n'était pas la première fois que le législateur avait tenté d'introduire une telle disposition. Dans un premier temps, une réforme avait été introduite par voie d'amendement dans la loi pour l'égalité des chances. S'agissant d'un cavalier, elle avait été censurée à ce titre (Cons. Const., déc. n° 2006-535 DC du 30 mars 2006). Puis, le Conseil a eu à connaître d'une disposition insérée dans la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié. La disposition en cause excluait du décompte des effectifs de l'entreprise d'accueil les salariés intervenant en exécution d'un contrat de sous-traitance. Le Conseil l'a censurée en faisant valoir que le législateur « ne pouvait, sans méconnaître le huitième alinéa du préambule de 1946, limiter le corps électoral aux seuls salariés qui lui sont liés par un contrat de travail » et que le corps électoral devait comprendre « tous ceux qui sont intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail » (Cons. Const., déc. n° 2006-545 DC du 28 décembre 2006).

constitution d'une section syndicale. Le syndicat doit-il communiquer la liste de ces adhérents à l'employeur ou au juge ? Pour le premier, n'y a-t-il pas un risque de répression à l'encontre des salariés adhérents au syndicat ? En cas de litige sur ce point, la possibilité de faire appel à une autorité extérieure pour attester de l'existence d'adhérents sans divulguer leur identité ne semble pas exclue (Rap. Ass. nat., n° 992, Poisson, p. 129).

■ Local syndical

Dans les entreprises ou établissements de **1000 salariés** et plus, l'employeur doit désormais mettre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une **OS représentative** dans l'entreprise ou dans l'établissement un **local** convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement (C. trav., art. L. 2142-8, al. 2).

Les OS représentatives ont donc droit à un **local particulier**.

En revanche, les OS dont la représentativité n'a pas encore été prouvée bénéficient, quant à eux, d'un local commun. En effet, comme auparavant, dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur doit toujours mettre à la disposition des sections syndicales un **local commun** convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués, peu importe que l'OS soit représentative ou non (C. trav., art. L. 2142-8, al. 1).

■ Représentant de la section syndicale

(art. 6 de la loi)

L'une des grandes nouveautés de la loi est la possibilité dans les entreprises d'au moins **50 salariés**, pour les **OS non représentatives** dans l'entreprise ou l'établissement qui ont une **section syndicale**, de désigner un représentant de la section syndicale (RSS) (C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 1).

● Conditions

► Conditions pour désigner un RSS

Dans les entreprises d'au moins **50 salariés**, peut désigner un RSS tout **syndicat non encore représentatif** dans l'entreprise ou l'établissement qui y a constitué une **section syndicale** (C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 1). Autrement dit, cette possibilité est réservée à tout syndicat non encore représentatif et :

- **affilié** à une **OS représentative** aux niveaux **national** et interprofessionnel ;
- ou répondant aux quatre critères cumulatifs suivants : être légalement **constitué** depuis **deux ans** au moins, avoir **plusieurs adhérents** dans l'entreprise ou l'établissement, respecter les valeurs républicaines et être indépendants, avoir un **champ professionnel** et **géographique** qui couvre l'entreprise concernée.

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un **DP** comme **RSS** (C. trav., art. L. 2142-1-4).

➔ **À noter : lorsqu'un syndicat représentatif désigne un DS dans une entreprise employant au moins 50 salariés, l'existence d'une section syndicale est établie par cette seule désignation (Cass. soc., 27 mai 1997, n° 96-60.180). Reste à savoir si cette jurisprudence sera applicable au syndicat désignant un RSS sans constituer une section syndicale.**

► Conditions pour être RSS

La personne désignée doit remplir les conditions d'âge et d'ancienneté exigées pour la désignation du DS (C. trav., art. L. 2142-1-2). Le RSS doit donc être âgé d'au moins **18 ans**, travailler dans l'entreprise depuis **un an au moins**, et n'avoir jamais fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou inca- ●●●

●●● pacité, relatives à ses droits civiques (*C. trav., art. L. 2143-1*).

La condition d'ancienneté est réduite à six mois pour les travailleurs temporaires dans les ETT, et à quatre mois en cas de **création** d'entreprise ou d'ouverture d'établissement (*C. trav., art. L. 2143-2*).

● Exercice des fonctions

► Rôle et prérogatives

Le RSS **représente** le **syndicat** au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il bénéficie à ce titre des **mêmes prérogatives** que le **DS** : il est, par exemple, libre de ses déplacements à l'intérieur et hors de l'entreprise. En revanche, il n'a **pas** la capacité de **négo-cier** (*C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 2*). Sa fonction est ainsi de faire vivre la section syndicale afin que le syndicat obtienne les 10 % nécessaires aux élections professionnelles.

Par dérogation, dans les **entreprises** dans lesquelles **aucun DS** n'a été **désigné** (aucun candidat ne s'est présenté, ou aucun candidat n'a franchi la barre des 10 %), et dans lesquelles aucune autre solution de négociation n'est trouvée (élus du personnel et salariés mandatés), et entre deux élections, un syndicat affilié à une OS représentative aux niveaux national et interprofessionnel peut désigner un représentant de la section syndicale ayant pouvoir de **négo-cier** des accords (*C. trav., art. L. 2143-23*).

► Heures de délégation

Dans les entreprises d'au moins **50 salariés**, le RSS dispose de **quatre heures de délégation** par mois (à titre de comparaison, les DS disposent de 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés, de 15 heures dans celles de 151 à 500 et de 20 heures dans celles d'au moins 501 salariés). Ce temps est considéré comme du temps de travail et donc payé comme tel. L'employeur peut en contester l'utilisation en saisissant le juge judiciaire (*C. trav., art. L. 2142-1-3*).

Dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, une **disposition conventionnelle** peut prévoir, comme pour les **DP** désignés comme **DS**, que le mandat ouvre droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le DP pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de RSS (*C. trav., art. L. 2142-1-4*).

● Protection

Les conditions relatives à la **publicité**, à la **contestation**, à l'exercice et à la suppression du **mandat** sont alignées sur celles du **DS** (*C. trav., art. L. 2142-1-2*).

● Fin du mandat

Le mandat du RSS prend **fin** à l'issue des premières élections professionnelles sui-

Implantation syndicale		
	Avant la loi	Après la loi
Section syndicale	Seules les organisations syndicales représentatives pouvaient constituer une section syndicale (<i>C. trav., art. L. 2142-1 ancien</i>).	Peut constituer une section syndicale chaque syndicat ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et (<i>C. trav., art. L. 2142-1</i>) : - reconnu représentatif dans l'entreprise ; - ou affilié à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ; - ou légalement constitué depuis au moins deux ans, respectant les valeurs républicaines, indépendant et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.
Représentant de la section syndicale	Le RSS n'existait pas.	Dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus (1), chaque syndicat ayant constitué une section syndicale (<i>v. ci-dessus</i>) peut, s'il n'est pas représentatif désigner un RSS remplissant les conditions exigées par le Code du travail pour être désigné comme DS (<i>C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 1</i>). Ce RSS aura les mêmes prérogatives que le DS, sauf le pouvoir de négocier des accords collectifs.
Désignation des DS	Seuls les syndicats représentatifs pouvaient désigner un DS (<i>C. trav., art. L. 2143-3 ancien</i>) (2).	Seules les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus peuvent désigner un DS (<i>C. trav., art. L. 2143-3, al. 1</i>). Le DS doit être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants (3). S'il ne reste aucun candidat ayant atteint la barre des 10 %, le DS est choisi parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement (<i>C. trav., art. L. 2143-3, al. 2</i>).

(1) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats qui n'y sont pas représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme RSS (*C. trav., art. L. 2142-1-4*).

(2) Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs pouvaient désigner un DP pour faire fonction de DS (*C. trav., art. L. 2143-6 ancien*).

(3) Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, les syndicats qui y sont représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un DP comme DS (*C. trav., art. L. 2143-6, al. 1*).

vant sa désignation, dès lors que le **syndicat** qui l'a désigné n'est **pas reconnu représentatif** dans l'entreprise (c'est-à-dire s'il n'obtient pas suffisamment de suffrages).

Dans ce cas, ce RSS **ne peut** être à **nouveau désigné** représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2142-1-1, al. 3*). En pratique, il ne pourra donc, en principe, être désigné RSS pendant trois ans et six mois.

➡ **À noter : bien que la loi ne le précise pas, on peut supposer que dans cette situation, l'OS puisse désigner un autre RSS. La loi est également silencieuse sur l'hypothèse où le syndicat qui a désigné le RSS est reconnu représentatif dans l'entreprise à l'issue des élections. Cependant, la possibilité de désigner un RSS étant réservé aux OS non représentatives, le mandat du RSS prend fin.**

■ DS et représentant syndical

(art. 5 et 13 de la loi)

La loi modifie les conditions de désignation des DS, tout en prévoyant des **règles transitoires** applicables jusqu'aux prochaines élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements.

Jusqu'aux résultats des **premières élections** pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008, date de publication de la présente loi, les **DS régulièrement désignés** à cette date **conservent leur mandat** et leurs prérogatives. Pendant cette période, chaque **syndicat représentatif** dans l'entreprise ou l'établissement à cette date peut **désigner** un ou plusieurs **DS** conformément aux **anciennes règles**. Après les élections, les DS **conserveront** leurs **mandats** et leurs prérogatives dès lors que les conditions décrites ci-dessous sont remplies.

● Délégué syndical

► Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les établissements employant moins de 50 salariés, les **syndicats représentatifs** dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un **DP** comme **DS** (C. trav., art. L. 2143-6, al. 1). Le mandat de DS prendra fin lorsque le DP désigné comme DS aura perdu son mandat.

► Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises ou les établissements de 50 salariés ou plus, les **OS représentatives** qui constituent une **section syndicale** peuvent désigner un ou des DS, **parmi les candidats** aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants (C. trav., art. L. 2143-3, al. 1).

S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, **plus aucun candidat** aux élections professionnelles ayant atteint la barre des **10 %**, l'OS représentative peut désigner un DS parmi :

– les autres candidats ;

– ou, à défaut, parmi ses **adhérents** au sein de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 2143-3, al. 2).

En pratique, il peut s'agir du cas où le DS quitte l'entreprise.

Le **mandat** du DS prend **fin** lorsque, lors des élections suivantes, l'OS qui l'a désigné n'est plus représentative ou si le DS n'a pas recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour.

➔ **À noter : aux termes de ce texte, la désignation d'un DS reste subordonnée à la création par le syndicat d'une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement. Or, selon la jurisprudence actuelle, la seule désignation d'un DS ou d'un DP comme DS suffit à établir l'existence de la section (Cass. soc., 27 mai 1997, n° 96-60.180 et Cass. soc., 14 mars 2000, n° 99-60.180). Par ailleurs, le texte prévoit que le DS doit être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections, sans préciser si le DS peut être choisi parmi les candidats titulaires et/ou suppléants.**

● DS supplémentaire

Dans les entreprises d'au moins **500 salariés**, tout syndicat **représentatif** dans l'entreprise peut désigner un **DS supplémentaire** s'il a obtenu un ou plusieurs **élus** dans le **collège des ouvriers et employés** lors de l'élection du CE et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Selon la nouvelle loi, ce DS supplémentaire est choisi parmi les **candidats** aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections (C. trav., art. L. 2143-4).

➔ **À noter : jusqu'à présent, ce délégué supplémentaire était désigné parmi les adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges (C. trav., art. L. 2143-4, al. 2).**

● DS central

Dans les entreprises d'au moins **2 000 salariés**, comportant au moins **deux établissements de 50 salariés** chacun ou plus, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un **DS central** d'entreprise, distinct des DS d'établissement. Ce DS doit être choisi parmi les **candidats** qui ont recueilli au moins **10 % des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections des titulaires, en **additionnant** les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises (C. trav., art. L. 2143-5).

➔ **À noter : dans les entreprises de moins de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut toujours désigner l'un de ses DS d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de DS central d'entreprise (C. trav., art. L. 2143-5, al. 3).**

● Représentant syndical au CE

Chaque OS ayant des **élus** au CE (et non plus chaque OS représentative dans l'entreprise) peut désormais y nommer un représentant (C. trav., art. L. 2324-2, al. 1).

➔ **À noter : à la différence des autres désignations syndicales, la loi n'exige pas que ce représentant soit choisi parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des suffrages.**

5 VALIDITÉ DES ACCORDS

(art. 8 à 9 et art. 12 de la loi)

La capacité permanente auparavant reconnue aux cinq confédérations syndicales et à tout syndicat qui leur est affilié de signer des accords à tous les niveaux est désormais supprimée. Aux termes de la nouvelle loi, les conventions ou accords collectifs sont ou seront désormais **conclus** entre (C. trav., art. L. 2231-1) :

– une ou plusieurs OS de **salariés représentatives** dans le **champ** d'application de la **convention** ou de l'**accord** (et non plus « une ou plusieurs OS de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ») ;

– une ou plusieurs OS d'**employeurs**, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

La loi **modifie** également les **règles** régissant la négociation collective. Ces règles sont, cette fois encore, basées sur l'audience électorale.

■ Aux niveaux interprofessionnel et des branches

(art. 8, II à V et 12, I de la loi)

Jusqu'à la **détermination** des OS **représentatives** au niveau **interprofession-** ●●●

CARRIÈRE SYNDICALE (art. 7 et 17 de la loi)

Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle (C. trav., art. L. 2141-5).

Le déroulement des carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions font désormais partie de la négociation triennale obligatoire prévue à l'article L. 2242-15 du Code du travail (C. trav., art. L. 2242-20).

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales (C. trav., art. 6111-1, al. 3).

Les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent toujours lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de dix salariés et plus, dans des conditions prévues par voie réglementaire. La loi précise désormais que cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a lieu (C. trav., art. L. 3142-8).

●●● **nel** et dans les **branches**, les règles de validité des accords conclus à ces niveaux demeurent inchangées (*C. trav., art. L. 2232-2 et L. 2232-6 à L. 2232-7*). Ainsi, la validité d'un accord interprofessionnel ou de branche est subordonnée à l'**absence d'opposition** de la majorité des OS de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

À compter de la **détermination** des OS **représentatives** dans les branches et au niveau interprofessionnel, la validité d'un accord d'une convention ou d'un accord sera subordonnée à (*C. trav., art. L. 2232-2 et L. 2232-6*) :

– sa **signature** par une ou plusieurs OS de salariés **représentatives** ayant recueilli au moins **30 %** des suffrages exprimés en faveur d'OS reconnues représentatives à ce niveau, au premier tour des dernières élections des titulaires, conformément aux mesures d'audience de la représentativité au niveau considéré ;

– et à l'**absence d'opposition** d'une ou de plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli la **majorité** des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations, opposition **exprimée** dans un délai de **15 jours** à compter de la date de notification de cet accord.

Les **seuils** de 30 % (adhésion) et 50 % (absence d'opposition) sont vérifiés par rapport aux **suffrages** exprimés en faveur des seules OS **représentatives**, et non par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés. À ces niveaux, la mesure de l'audience électorale ne se fondera plus sur les résultats additionnés des syndicats aux élections professionnelles, mais sur le poids respectif de chaque OS qui a été reconnue représentative.

Concernant les OS **catégorielles** affiliées à une confédération syndicale catégorielle, leur représentativité leur confère le droit de négocier toute disposition applicable aux salariés qu'elles ont statutairement vocation à représenter (*C. trav., art. L. 2232-2-1, al. 1 et L. 2232-7, al. 1*). Ainsi, lorsque l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les **seuils** de majorité de 30 % (majorité d'engagement) et 50 % (droit d'opposition) seront appréciés à partir des seuls suffrages obtenus dans le **collège électoral** concerné, et non sur la base de la totalité des suffrages exprimés (*C. trav., art. 2232-2-1, al. 2 et L. 2232-7, al. 2*).

Là encore, lorsque l'accord de branche ne concerne que les **journalistes** professionnels, il n'est pas exigé que l'OS soit **affiliée** à une **centrale** syndicale interprofessionnelle nationale (*C. trav., art. L. 7111-10*).

■ Au niveau du groupe (art. 8, VIII de la loi)

La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est désormais subordonnée à (*C. trav., art. L. 2232-34*) :

DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

Les règles de dénonciation des accords collectifs demeurent les mêmes qu'actuellement. Toutefois, lorsque l'une des OS de salariés signataires de l'accord perd sa qualité d'organisation représentative, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs OS de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés (*C. trav., art. L. 2261-10*). La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les OS signataires d'un accord n'entraîne pas la remise en cause de cet accord (*C. trav., art. L. 2261-14-1*).

– sa **signature** par une ou plusieurs OS **représentatives** ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins **30 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP ;

– l'**absence d'opposition**, exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord, d'une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la **majorité** des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants

■ Au niveau de l'entreprise (art. 8 et 12 de la loi)

● Accord conclus avec les DS (art. 8, VI et art. 12 de la loi)

► Jusqu'au 1^{er} janvier 2009

Jusqu'à cette date, les règles de validité d'un accord d'entreprise restent inchangées (*C. trav., art. L. 2232-12 à L. 2232-15*). Ainsi, sa validité est subordonnée à l'**absence d'opposition** d'une ou plusieurs OS de salariés **représentatives** ayant recueilli la **majorité** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou, à défaut, de DP, quel que soit le nombre de votants.

► À compter du 1^{er} janvier 2009

À partir de cette date, la validité d'un accord d'une convention ou d'un accord sera subordonnée à (*C. trav., art. L. 2232-12*) :

– sa **signature** par une ou plusieurs OS de salariés représentatives ayant recueilli au moins **30 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires, conformément aux mesures d'audience de la représentativité au niveau de l'entreprise ;

– à l'**absence d'opposition** d'une ou de plusieurs OS représentatives ayant recueilli la **majorité** des suffrages exprimés, opposition exprimée dans un délai de **huit jours** à compter de la date de notification de l'accord.

Les **seuils** de majorité de 30 % (adhésion) et 50 % (droit d'opposition) sont vérifiés par rapport à l'**ensemble** des **suffrages** exprimés, et non par rapport aux suffrages exprimés en faveur des seules OS représentatives. Comme au niveau de l'interprofession et des branches, la représentativité reconnue à une OS **catégorielle** affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés (*C. trav., art. L. 2232-13, al. 1*). Concernant le collège des **journalistes**, il n'est pas exigé que l'OS soit **affiliée** à une **centrale** syndicale interprofessionnelle nationale (*C. trav., art. L. 7111-9*).

Lorsque la convention ou l'accord ne concernera qu'une **catégorie professionnelle** déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité sera subordonnée à :

– sa **signature** par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli au moins **30 %** des suffrages exprimés dans ce collège, au premier tour des dernières élections ;

– à l'**absence d'opposition** d'une ou de plusieurs OS représentatives ayant recueilli la **majorité** des **suffrages exprimés** dans ce **collège**, à ces mêmes élections.

➤ **À noter : en l'état actuel du paysage syndical, ces dispositions sont destinées à la CFE-CGC. Elles permettent qu'un syndicat affilié à la CFE-CGC puisse négocier des accords dans une entreprise, dès lors qu'il a recueilli au moins 10 % des suffrages aux élections professionnelles.**

● Accords conclus avec un RSS (art. 8, VII de la loi)

En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, la validité de l'accord négocié et conclu avec le RSS sera subordonnée à son **approbation** par les **salariés** à la majorité des **suffrages exprimés** dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord sera **réputé non écrit** (*C. trav., art. L. 2232-14*).

● Accords conclus avec des élus ou des salariés mandatés (art. 9 de la loi)

La loi ouvre, à compter du **31 décembre 2009**, la possibilité aux entreprises de négocier avec des **élus** du **personnel** ou, à défaut, un salarié mandaté, même en l'absence d'accord collectif étendu portant sur ce sujet. Cette possibilité était auparavant prévue uniquement si un accord de branche étendu le prévoyait. La loi ne remet pas en cause les accords de branche existant en la matière.

La négociation avec les élus ou salariés mandatés sera encadrée et ne concernera que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord ●●●

Validité des accords collectifs		
	RÈGLES ANTÉRIEURES À LA LOI PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE	RÈGLES ISSUES DE LA LOI PORTANT RÉNOVATION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE
AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL	Absence d'opposition de la majorité des organisations (<i>C. trav., art. L. 2232-2 ancien</i>) : autrement dit, absence d'opposition de trois syndicats sur cinq.	Jusqu'à la détermination des OS représentatives au niveau interprofessionnel : • Absence d'opposition de la majorité des OS représentatives dans le champ d'application de l'accord. À terme : • Signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur des OS reconnues représentatives à ce niveau. + • Absence d'opposition* des OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations.
AU NIVEAU DE LA BRANCHE	• En présence d'un accord-cadre : majorité d'engagement par les organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche (<i>C. trav., art. L. 2232-6 ancien</i>) : – soit au vu d'une consultation de la branche ; – soit au vu des résultats des dernières élections du personnel. • En absence d'un accord-cadre : droit d'opposition de la majorité des organisations syndicales (<i>C. trav., art. L. 2232-7 ancien</i>).	Jusqu'à la détermination des OS représentatives dans les branches : • Absence d'opposition de la majorité des OS représentatives dans le champ d'application de l'accord. À terme : • Signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OS reconnues représentatives à ce niveau. + • Absence d'opposition* des OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations.
AU NIVEAU DES ENTREPRISES	• Un accord de branche pouvait prévoir (<i>C. trav., art. L. 2232-12 ancien</i>) : – majorité d'engagement des organisations syndicales représentant la majorité des salariés au vu des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du personnel. À défaut, approbation des salariés ; – droit d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité au vu des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du personnel. • Si la branche ne prévoyait rien : droit d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité au premier tour des dernières élections du personnel (<i>C. trav., art. L. 2232-13 ancien</i>).	Jusqu'au 1 ^{er} janvier 2009 : • Absence d'opposition d'une ou plusieurs OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés. Dès le 1 ^{er} janvier 2009 : • Signature par une ou plusieurs OS ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés à ce niveau. + • Absence d'opposition** d'une ou plusieurs OS ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1 ^{er} tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants.

* L'opposition exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de modification de cet accord.

** L'opposition sera exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord.

●●● collectif, à l'exception des accords de méthode.

► Entreprises et personnes visées

De tels accords pourront être négociés et conclus avec :

- des **élus**, dans les **entreprises** de moins de 200 salariés, en l'**absence** de **DS** dans l'entreprise ou l'établissement, ou de **DP** désigné comme **DS** dans les entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2232-21, al. 1*) ;
- un **salarié expressément mandaté** par une ou plusieurs OS représentatives dans la branche, dans les entreprises où un procès-verbal de carence établit l'**absence** de représentants **élus** du personnel (*C. trav., art. L. 2232-24, al. 1*).

Une même organisation syndicale ne pourra **mandater** qu'un **seul salarié**. De plus, ne pourront être mandatés (*C. trav., art. L. 2232-26*) :

- les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur ;
- les salariés apparentés à l'employeur c'est-à-dire à le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, le concubin, les ascendants, les descendants, les frères, les sœurs ou les alliés au même degré de l'employeur (*C. trav., art. L. 2324-15*).

► Exercice des fonctions

Chaque élu titulaire ou salarié mandaté appelé à participer à cette négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la **limite de dix heures par mois**, sauf circonstances exceptionnelles. Pour les élus, le temps passé aux négociations ne sera **pas imputable** sur les heures de **délégation** des DP ou des membres du comité d'entreprise. Les heures de délégation seront de plein droit considérées comme temps de tra-

vail et **payées** à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation devra saisir le juge judiciaire (*C. trav., art. L. 2232-23 et L. 2232-25*).

► Garanties

Les OS représentatives dans la branche dont relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations (*C. trav., art. L. 2232-21, al. 2 et L. 2232-24, al. 2*).

Par ailleurs, la négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés mandatés se déroulera dans le respect des règles suivantes (*C. trav., art. L. 2232-27-1, al. 1*) :

- l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- la concertation avec les salariés ; ●●●

– la faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Les **informations à remettre** aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation seront déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur (*C. trav., art. L. 2232-27-1, al. 2*).

► Validité des accords

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des élus sera subordonnée à (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 1*) :

– 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 professionnelles ;

– l'**approbation** par la **commission paritaire de branche** (v. encadré), cette commission contrôlant que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission se prononcera sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord sera réputé avoir été validé (*C. trav., art. L. 2232-21, al. 3*).

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord sera réputé non écrit (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 2*).

L'accord signé par un salarié **mandaté** devra être **approuvé** par les **salariés** à la **majorité** des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord sera réputé non écrit (*C. trav., art. L. 2232-27*).

Les accords d'entreprise conclus avec des élus ou des salariés mandatés ne pourront entrer en application qu'après leur **dépôt** auprès de l'**autorité administrative** dans des conditions prévues par voie réglementaire. S'agissant des accords conclus avec des élus, l'accord devra être accompagné de l'extrait de PV de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente (*C. trav., art. L. 2232-28*).

Les accords d'entreprise conclus avec des élus ou des salariés mandatés pourront être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet (*C. trav., art. L. 2232-29*).

6 RESSOURCES ET MOYENS DES SYNDICATS

(art. 10 et 15 de la loi)

La loi crée un **nouveau chapitre** relatif aux **ressources et moyens** des **syndicats**, inséré dans le titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du Code du travail, qui sera intitulé « Statut juridique, ressources et moyens ».

COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque OS de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs (*C. trav., art. L. 2232-22, al. 3*).

L'**objectif** est de garantir une **meilleure transparence** et la **sécurité** juridique du financement des OS et des organisations professionnelles. Les ressources et les dépenses de ces organisations doivent avoir un lien avec leur objet, en vertu des règles générales. Elle sont retracées dans des comptes certifiés.

■ Certification et publicité des comptes

Les obligations d'établir des comptes, décrites ci-dessous et fixées aux articles L. 2135-1 à L. 2135-3 du Code du travail, s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2009.

Les syndicats professionnels et leurs unions, les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 seront tenus d'établir des **comptes annuels** dans des conditions fixées par décret (*C. trav., art. L. 2135-1*). Lorsqu'ils **contrôlent** une ou plusieurs **personnes morales**, sans entretenir avec elles de lien d'**adhésion** ou d'affiliation, ils seront tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité (*C. trav., art. L. 2135-2*) :

– soit d'établir des **comptes consolidés** ;
– soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les **comptes** de ces **personnes morales**, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales devront avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

Ils pourront, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des **comptes combinés** intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquels ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris, après avis du Conseil national de la comptabilité (*C. trav., art. L. 2135-3*).

L'obligation d'arrêter les comptes par l'organe chargé de la direction et de les approuver par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts (*C. trav., art. L. 2135-4*) s'applique à compter de l'exercice comptable :

– 2010 aux niveaux confédéral et fédéral des organisations syndicales et professionnelles ;
– 2011 aux niveaux régional et départemen-

tal des organisations syndicales et professionnelles ;

– 2012 à tous les niveaux des organisations syndicales et professionnelles.

Par ailleurs, les syndicats assureront la **publicité** de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité (*C. trav., art. L. 2135-5*).

Les syndicats professionnels, ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs dont les **ressources** dépasseront un **seuil** fixé par décret seront tenus de nommer au moins un **commissaire** aux **comptes** et un suppléant (*C. trav., art. L. 2135-6*).

■ Mise à disposition des salariés auprès des OS

(art. 10 de la loi)

La loi vise à **instaurer un statut** du **salarié mis à disposition** par une **entreprise** auprès d'une OS. Une telle pratique existe déjà, mais elle repose en grande partie, en l'absence de dispositions légales applicables, sur des conventions conclues au cas par cas.

L'interdiction de toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ne s'applique aux mises à dispositions de salariés auprès des OS ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 8241-1*).

● Conditions

Pour la mise à disposition de salarié auprès d'OS ou d'association d'employeurs, **deux conditions** sont posées :

– d'une part, l'existence d'une convention collective ou un **accord** collectif de **branche étendus** ou un accord d'**entreprise** déterminant les conditions dans lesquelles il peut être procédé à cette mise à disposition (*C. trav., art. L. 2135-8*) ;

– d'autre part, l'**accord exprès** du salarié, celui-ci devant être exprimé dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Pendant cette mise à disposition, les **obligations** de l'**employeur** à l'**égard** du **salarié** sont **maintenues**. À l'expiration de sa mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente (*C. trav., art. L. 2135-7*).

● Information par l'employeur

La **négociation annuelle obligatoire** donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des OS ou des associations d'employeurs (*C. trav., art. L. 2242-9-1*).

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur ces mises à disposition.

Règles régissant la représentativité syndicale

	RÈGLES ANTÉRIEURES	RÈGLES EN VIGUEUR
CRITÈRES DE REPRÉSENTATIVITÉ	Les critères légaux de représentativité étaient (<i>C. trav., art. L. 2121-1 ancien</i>) : - les effectifs ; - les cotisations ; - l'indépendance ; - l'expérience et l'ancienneté du syndicat ; - l'attitude patriotique pendant l'Occupation. Le critère jurisprudentiel : l'influence (<i>Cass. soc., 3 décembre 2002, n° 01-60.729</i>). Ces critères n'étaient pas cumulatifs (<i>Cass. soc., 8 février 1994, n° 93-60.141</i>).	Les critères de représentativité sont (<i>C. trav., art. L. 2121-1</i>) : - les effectifs d'adhérents et les cotisations ; - l'audience établie à partir des élections professionnelles (<i>v. ci-dessous</i>) ; - l'indépendance ; - l'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ; - une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation et appréciée à compter du dépôt légal des statuts ; - le respect des valeurs républicaines ; - la transparence financière. Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles (1). Au niveau de la branche : au moins 8 % (2) + implantation territoriale équilibrée au sein de la branche. Au niveau national interprofessionnel : au moins 8 % (2) + reconnaissance de la représentativité à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. Ces critères sont cumulatifs (<i>C. trav., art. L. 2121-1</i>).
APPRÉCIATION DE LA REPRÉSENTATIVITÉ	Présomption irréfragable accordée à la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. Tout syndicat professionnel affilié à une organisation représentative au niveau national était considéré comme représentatif dans l'entreprise (<i>C. trav., art. L. 2122-1 ancien et Cass. soc., 4 juillet 1990, n° 89-60.035</i>). Tout autre syndicat pouvait apporter la preuve de sa représentativité au niveau de l'entreprise ou de l'établissement au regard des critères cités ci-dessus.	Disparition de la présomption irréfragable de représentativité. À titre transitoire : des présomptions simples subsisteront (<i>art. 2 et 11 de la loi</i>). La représentativité s'apprécie : - au niveau des entreprises, à chaque nouvelle élection (3) ; - au niveau des branches et au niveau national et interprofessionnel, tous les quatre ans à compter de la première prise en compte de l'audience.
EFFETS DE LA REPRÉSENTATIVITÉ	Dans l'entreprise : • Monopole de présentation de candidats au premier tour des élections professionnelles. • Constitution de sections syndicales et possibilité de désignation de DS. • Capacité de négocier des accords collectifs. Dans la branche et au niveau interprofessionnel : • Capacité de négocier des accords collectifs. • Participation à la gestion de l'Unedic et de la Sécurité sociale.	La représentativité n'emporte d'effets qu'au niveau où elle a été reconnue. • Capacité de négocier au niveau où cette représentativité a été reconnue. • Possibilité de constituer une section syndicale (4) et de désigner un DS. • Possibilité de présenter des candidats aux élections professionnelles (5).

(1) L'audience se mesure sur la base du pourcentage de suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre des votants. En cas de listes communes à ces élections, la répartition des suffrages valablement exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de la liste ou, à défaut, à part égale entre les organisations concernées.

(2) L'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP.

(3) Les élections professionnelles ont lieu tous les quatre ans (*C. trav., art. L. 2314-26 et L. 2324-24*). Par dérogation, un accord collectif de branche, de groupe ou d'entreprise, selon le cas, pourra fixer une durée de mandat des DP ou des membres du CE, comprise entre deux et quatre ans (*C. trav., art. L. 2314-2 et L. 2324-25*).

(4) La possibilité de constituer une section syndicale est également ouverte à chaque syndicat ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et affilié à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel ou légalement constitué depuis au moins deux ans, et satisfaisant aux critères de respect de valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée (*C. trav., art. L. 2142-1*).

(5) Peuvent également présenter des candidats :

- les OS dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;
- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ;
- celles affiliées à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel.

DOCUMENT

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

[Texte intégral]

Titre I^{er}**LA DÉMOCRATIE SOCIALE**Chapitre I^{er}**LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE**

Article 1

L'article L. 2121-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 2121-1. La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- « 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- « 2° L'indépendance ;
- « 3° La transparence financière ;
- « 4° 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 ;
- « 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- « 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- « 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. »

Article 2

I. Le chapitre II du titre II du livre I^{er} de la deuxième partie du Code du travail est ainsi rédigé :

« Chapitre II

« Syndicats représentatifs

« Section 1

« Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement

« Art. L. 2122-1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 2122-2. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 2122-3. Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. À défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

« Section 2

« Représentativité syndicale au niveau du groupe

« Art. L. 2122-4. La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies aux articles L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité

syndicale au niveau de l'entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.

« Section 3

« Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle

« Art. L. 2122-5. Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art. L. 2122-6. Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à 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, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

« Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

« Art. L. 2122-7. Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

« Art. L. 2122-8. Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective de branche ainsi que les modalités de son organisation.

« Section 4

« Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel

« Art. L. 2122-9. Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

« 2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

« Art. L. 2122-10. Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels ●●●

●●● relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :

« 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-9 ;

« 2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-9.

« Section 5

« Dispositions d'application

« Art. L. 2122-11. Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du Travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-10.

« Le Haut Conseil du dialogue social comprend 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 et des personnalités qualifiées.

« Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

« Art. L. 2122-12. Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre. »

II. Le chapitre 1^{er} du titre 1^{er} du livre 1^{er} de la septième partie du même code est complété par les dispositions suivantes :

« Section 4

« Représentation professionnelle

« Art. L. 7111-7. Dans les entreprises mentionnées aux articles L. 7111-3 et L. 7111-5, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège.

« Art. L. 7111-8. Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes, ou bien les conditions de l'article L. 2122-6. »

Chapitre II LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Article 3

I. Le premier alinéa de l'article L. 2314-3 du Code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

II. Le premier alinéa de l'article L. 2324-4 du même code est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »

III. Le deuxième alinéa de l'article L. 2314-24 du même code est ainsi rédigé :

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

IV. Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2314-24 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.

V. Le deuxième alinéa de l'article L. 2324-22 du même code est ainsi rédigé :

« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »

VI. Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2324-22 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.

VII. Dans la première phrase du 2° de l'article L. 1111-2 du même code, les mots : « y compris » sont remplacés par les mots : « qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que ».

VIII. Après l'article L. 2314-18 du même code, il est inséré un article L. 2314-18-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2314-18-1. Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour être électeur et de 24 mois continus pour être éligible.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

IX. Après l'article L. 2324-17 du même code, il est inséré un article L. 2324-17-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2324-17-1. - Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de 12 mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

« Les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »

Article 4

I. Après l'article L. 2314-3 du Code du travail, il est inséré un article L. 2314-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2314-3-1. La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. » ●●●

●●● II. Après l'article L. 2324-4 du même code, il est inséré un article L. 2324-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2324-4-1. La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »

III. Le deuxième alinéa de l'article L. 2312-5 du même code est complété par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».

IV. Dans l'article L. 2314-8 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.

V. Après le mot : « syndicales », la fin du premier alinéa de l'article L. 2314-11 du même code est ainsi rédigée : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1. »

VI. L'article L. 2314-31 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 » ;

2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représentatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».

VII. L'article L. 2322-5 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 » ;

2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représentatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. ».

VIII. Après le mot : « syndicales », la fin du dernier alinéa de l'article L. 2324-1 du même code est ainsi rédigée : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. »

IX. Dans le premier alinéa de l'article L. 2324-11 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.

X. Le premier alinéa de l'article L. 2324-13 du même code est complété par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 ».

XI. Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-21 du même code, le mot : « représentatives » est remplacé par le mot : « intéressées ».

XII. Après le mot : « syndicales », la fin du premier alinéa de l'article L. 2327-7 du même code est ainsi rédigée : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. »

Chapitre III LA DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Article 5

I. Le premier alinéa de l'article L. 2143-3 du Code du travail est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de cinquante salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

« S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »

II. Dans le premier alinéa des articles L. 2143-4 et L. 2143-5 du même code, après les mots : « syndicat représentatif », sont insérés les mots : « dans l'entreprise ».

III. Le second alinéa de l'article L. 2143-4 du même code est ainsi rédigé :

« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »

IV. Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Ce délégué syndical central est désigné par un syndicat qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. »

V. Dans le premier alinéa de l'article L. 2143-6 du même code, après les mots : « les syndicats représentatifs », sont insérés les mots : « dans l'établissement ».

VI. Avant le premier alinéa de l'article L. 2143-11 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies. »

VII. Dans la première phrase de l'article L. 2324-2 du même code, les mots : « chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité » sont remplacés par les mots : « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant ».

Chapitre IV LE REPRÉSENTANT DE LA SECTION SYNDICALE

Article 6

I. Le chapitre II du titre IV du livre 1^{er} de la deuxième partie du Code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 2142-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 2142-1. Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1. » ;

2° Les sections 2, 3, 4 et 5 deviennent respectivement les sections 3, 4, 5 et 6 ;

3° Après la section 1, il est rétabli une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Représentant de la section syndicale

« Art. L. 2142-1-1. Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.

Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

« Art. L. 2142-1-2. Les dispositions des articles L. 2143-1 et ●●●

●●● L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.

« Art. L. 2142-1-3. Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation 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.

« Art. L. 2142-1-4. Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale. »;

4^o Le second alinéa de l'article L. 2142-8 est ainsi rédigé :

« 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 convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »

II. Le chapitre III du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :

« Section 5

« Conditions de désignation dérogatoire

« Art. L. 2143-23. Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections professionnelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.

« Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle 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 six mois précédant les dates des élections professionnelles dans l'entreprise. »

III. Le II n'est pas applicable dans les entreprises qui entrent dans le champ des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail et de l'article 14 de la présente loi, ni dans les entreprises qui entrent dans le champ des conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.

Article 7

I. L'article L. 2141-5 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »

II. Après l'article L. 2242-19 du même code, il est inséré un article L. 2242-20 ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-20. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 em-

ployant 300 salariés et plus, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »

III. Le dernier alinéa de l'article L. 6111-1 du même code est complété par les mots : « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».

Chapitre V

LA VALIDITÉ DES ACCORDS ET LES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 8

I. Le deuxième alinéa de l'article L. 2231-1 du Code du travail est ainsi rédigé :

« - d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; ».

II. L'article L. 2232-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-2. La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.

« L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

III. Après l'article L. 2232-2 du même code, il est inséré un article L. 2232-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-2-1. La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »

IV. L'article L. 2232-6 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-6. La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

●●●

●●● V. L'article L. 2232-7 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-7. La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »

VI. L'article L. 2232-12 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-12. La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

VII. Les articles L. 2232-13 à L. 2232-15 du même code sont remplacés par les articles L. 2232-13 et L. 2232-14 ainsi rédigés :

« Art. L. 2232-13. La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

« Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 2232-14. En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »

VIII. L'article L. 2232-34 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2232-34. La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du person-

nel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »

IX. L'article L. 2261-10 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »

X. Après l'article L. 2261-14 du même code, il est inséré un article L. 2261-14-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2261-14-1. La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord. »

XI. Dans le dernier alinéa de l'article L. 2327-16 du même code, les mots : « n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2^o de » sont remplacés par les mots : « conclu dans les conditions prévues à ».

XII. La section 4 du chapitre 1^{er} du titre 1^{er} du livre 1^{er} de la septième partie du Code du travail, telle qu'elle résulte du II de l'article 2 de la présente loi, est complétée par deux articles L. 7111-9 et L. 7111-10 ainsi rédigés :

« Art. L. 7111-9. Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les journalistes ou assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

« Art. L. 7111-10. Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »

Article 9

I. La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du Code du travail est ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Modalités de négociation dans les entreprises
dépourvues de délégué syndical

« Paragraphe 1

« Conclusion par les représentants élus
au comité d'entreprise ou les délégués du personnel

« Art. L. 2232-21. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, ●●●

●●● en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

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

« La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

« Art. L. 2232-22. La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

« Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

« À défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

« Art. L. 2232-23. Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation 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.

« Paragraphe 2

« Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

« Art. L. 2232-24. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

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

« Art. L. 2232-25. Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation 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.

« Art. L. 2232-26. Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

« Art. L. 2232-27. L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des

conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Paragraphe 3

« Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus

dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Art. L. 2232-27-1. La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

« 1^o Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

« 2^o Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

« 3^o Concertation avec les salariés ;

« 4^o Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

« Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

« Art. L. 2232-28. Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

« Art. L. 2232-29. Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet. »

II. À la fin du 2^o de l'article L. 1142-5 du même code, les références : « L. 2232-23 et L. 2232-25 » sont remplacées par les références : « L. 2232-21 et L. 2232-24 ».

III. Dans le 10^o de l'article L. 2411-1, le premier alinéa de l'article L. 2411-4, le 10^o de l'article L. 2412-1, l'article L. 2412-10, le 10^o de l'article L. 2413-1 et la première phrase du 11^o de l'article L. 2414-1 du même code, la référence : « L. 2232-25 » est remplacée par la référence : « L. 2232-24 ».

CHAPITRE VI RESSOURCES ET MOYENS

Article 10

I. Le titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du Code du travail est ainsi modifié :

1^o Son intitulé est ainsi rédigé : « Statut juridique, ressources et moyens » ;

2^o Le chapitre V devient le chapitre VI, et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;

3^o Il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :

« Chapitre V

« Ressources et moyens

« Section 1

« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

« Art. L. 2135-1. Les syndicats professionnels et leurs unions, mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local, sont tenus d'établir des comptes annuels dans des conditions fixées par décret.

« Art. L. 2135-2. Les syndicats professionnels et leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par dé- ●●●

●●● cret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

« a) Soit d'établir des comptes consolidés ;

« b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

« Art. L. 2135-3. Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

« Art. L. 2135-4. Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

« Art. L. 2135-5. Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.

« Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.

« Art. L. 2135-6. Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

« Section 2

« Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

« Art. L. 2135-7. Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.

« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Art. L. 2135-8. Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise déterminent les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs. »

II. Après l'article L. 2242-9 du même code, il est inséré un article L. 2242-9-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-9-1. La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

« Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »

III. L'article L. 8241-1 du même code est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 11

I. La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9 du Code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

II. Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, telle que prévue au I du présent article, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

III. Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle, telle que prévue au I du présent article, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du Code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

IV. Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

V. Pour son application à la fonction publique, l'article L. 2121-1 du Code du travail reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité.

Article 12

I. Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-2, L. 2232-6 et L. 2232-7 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages aux élections mentionnées dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

II. Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2009.

Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suf-

●●● frages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

Article 13

Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du Code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies.

Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite publication.

Article 14

Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3° Concertation avec les salariés ;
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

L'article 9 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009 pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en

application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

Article 15

Les obligations fixées aux articles L. 2135-1 à L. 2135-3 du Code du travail s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2009.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2010 aux niveaux confédéral et fédéral des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2011 aux niveaux régional et départemental des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2012 à tous les niveaux des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.

Article 16

I. Avant le 31 décembre 2013, le gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application des articles L. 2122-1 et L. 2122-2, du 3^o de l'article L. 2122-5, des articles L. 2122-6, L. 2122-7, du 3^o de l'article L. 2122-9 et des articles L. 2122-10 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du Code du travail.

II. Le Haut Conseil du dialogue social prévu à l'article L. 2122-11 du Code du travail soumet au ministre chargé du Travail les enseignements à tirer de l'application de la présente loi, ainsi que les enseignements à tirer du rapport mentionné au I du présent article, notamment de l'application des articles L. 2122-2, L. 2122-5 à L. 2122-10 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du même code.

Article 17

L'article L. 3142-8 du Code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu. »