



Fiche réflexe: «la Loi sur la réforme de la REPRESENTATIVITE»



Désignation des DÉLÉGUÉS SYNDICAUX et autres REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

Autres nouveautés de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : Les modifications de désignation des PS, le nouveau RS et les RS au CE

ATTENTION :

Les dispositions qui suivent sont applicables dans les entreprises qui ont fixé la date pour la négociation du protocole d'accord préélectoral postérieurement à la publication de la loi portant rénovation de la démocratie sociale.

La loi ayant été publiée le 21 août et n'étant applicable qu'à compter du 22 août (art. 1er du code civil), il est nécessaire, pour appliquer les dispositions qui suivent, que la date de négociation du protocole d'accord préélectoral soit fixée au minimum au 22 août.

Le délégué syndical

Chaque syndicat représentatif (nous avons étudié les critères dans FO Hebdo n°2862) qui constitue une section syndicale désigne, parmi les candidats qui ont recueilli 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, de la DUP ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, un délégué syndical. Ainsi, le syndicat n'est plus libre de désigner le délégué syndical de son choix, il doit le choisir parmi les candidats ayant obtenu 10% des suffrages exprimés.

La section syndicale

Pour désigner le délégué syndical, le syndicat doit avoir constitué une section syndicale (art. L.2142-1 du Code du travail).

Cette prérogative est réservée:

- d'une part, aux syndicats représentatifs;
- d'autre part, aux syndicats «non représentatifs» satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constitués depuis au moins deux ans et couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise (art. L.2142-1 du Code du travail).



Fiche réflexe: «la Loi sur la réforme de la REPRESENTATIVITE»



Le représentant de la section syndicale (nouveau)

Une nouvelle institution est créée puisque le nombre de délégués syndicaux risque de diminuer.

Dès lors que la section syndicale est constituée, elle peut:

- soit désigner un délégué syndical si elle remplit les critères d'attribution (+ de 10% des voix sur la liste présentée);
- soit désigner un représentant de la section syndicale (- de 10% des voix).

Ce dernier a les mêmes attributions que le délégué syndical, mais n'a pas un des attributs essentiels du délégué syndical, à savoir la négociation des accords collectifs, et donc le pouvoir de signature.

Il dispose d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Ce mandat est temporaire, puisqu'il disparaît si le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif (recueil des 10%) aux élections professionnelles suivantes (4 ans après).

Le représentant syndical au comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 300 salariés: le délégué syndical est de droit le représentant syndical au CE. On pourrait penser que les dispositions n'ont pas été modifiées. Mais, dans la mesure où les conditions de désignation du délégué syndical ont été modifiées, celles du représentant syndical au CE aussi.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés: le syndicat représentatif pourra désigner un représentant syndical au CE si, ce même syndicat a obtenu au minimum 2 élus aux dernières élections professionnelles.

Ainsi, selon la taille de l'entreprise, les conditions de désignation d'un représentant syndical ne sont pas les mêmes.

De même, la qualité de la personne choisie pour être représentant syndical au CE n'est pas la même: elle doit avoir obtenu, en temps que candidate aux élections, 10% dans les entreprises de moins de 300 salariés, alors qu'aucune exigence de ce genre n'est demandée dans les entreprises de plus de 300 salariés.

Cet exemple n'est qu'un aspect de cette loi, très dense et très confuse, qui fait l'objet d'une étude approfondie dans InFOjuridiques n°63 de septembre 2008.