



par

François Barbé
Rédacteur en chef

Représentativité syndicale et DS

Comme les nouvelles règles sur la représentativité sont complexes, nous vous proposons une approche sous forme de questions / réponses. Aujourd'hui : le DS.

1) Qui peut désigner un délégué syndical (DS) ?

Toute organisation syndicale représentative (donc qui satisfait aux nouveaux critères, voir notre article p. 16 pour ces critères) ayant constitué une section syndicale. Ce n'est donc plus la désignation du DS qui permet d'établir l'existence de la section syndicale. Plusieurs adhérents sont donc nécessaires.

2) Parmi les nouveaux critères de représentativité, celui de l'audience est déterminant : quel est-il ?

Le syndicat doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CE ou la DUP, ou à défaut de CE ou de DUP, des DP. Le nombre de votants importe peu.

3) Pour mesurer l'audience d'un syndicat, que faut-il entendre par « dernières élections » ?

Le critère de l'audience, un des critères permettant de déclarer un syndicat représentatif dans l'entreprise, n'est pris en compte que lorsque des élections régies par les nouvelles dispositions ont eu lieu. L'expression « der-

nières élections » doit être entendue restrictivement. En revanche, pour la validité du protocole ou pour la conclusion des accords collectifs, l'expression « dernières élections » désigne réellement les dernières élections.

4) Si des élections partielles ont lieu en cours de mandat, que se passe-t-il ?

Celles-ci sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité. Après chaque élection partielle, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu afin de déterminer les nouveaux pourcentages. Cela pourra avoir une incidence sur les mandats de DS, de représentant syndical (RS) et sur les négociations d'accords.

5) Que se passe-t-il en cas de liste commune ?

La répartition entre les organisations syndicales des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de leur liste. Les syndicats choisissent les règles de répartition qu'ils souhaitent. Celles-ci doivent être claires. L'indication du syndicat derrière le nom du candidat suffit, à notre avis, dès lors qu'une proratisation peut

être effectuée. À défaut de règles, la répartition se fait à parts égales.

6) Comment déterminer des syndicats représentatifs dans une entreprise à établissements multiples où il y a un seul CE ?

Même si dans cette entreprise il y a plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de DP, seule l'élection des membres du CE compte pour déterminer la représentativité syndicale dans l'entreprise et dans les établissements. Peu importe que le cadre du DS soit différent.

7) Comment déterminer des syndicats représentatifs dans une entreprise à établissements multiples où il y a plusieurs comités d'établissement ?

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement, la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissement. La représentativité au niveau de l'entreprise se calcule en additionnant l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage obtenu par établissement.

8) Quid quand les élections diffèrent selon les établissements ?

Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement. Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi).

Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise. Par la suite, s'ouvre un nouveau cycle d'élections dans les établissements, permettant la mesure de la représentativité au sein de l'entreprise.

9) Qui peut être désigné DS ?

Les conditions habituelles (âge, ancienneté, etc.) ne suffisent plus aujourd'hui. La nouvelle loi exige que le DS soit choisi obligatoirement parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des voix au 1^{er} tour des dernières élections du CE ou de la DUP ou des DP, et ce, quel que soit le nombre de votants.

10) Comment calculer le % de voix et de suffrages exprimés ? Est-ce le nombre de bulletins, de voix qui compte ?

Pour apprécier la représentativité syndicale ou sa faculté de négocier et de signer des accords, la loi parle de « *suffrages exprimés* ». On doit prendre en compte le nombre de bulletins de vote en faveur de la liste syndicale. On ne tient donc pas compte des ratures dans ce cas. Pour la désignation du DS, on tient compte des pourcentages de « voix », comme nous le précise la circulaire ministérielle. Les ratures entrent alors dans l'appréciation des 10 %.

11) Doit-on désigner le DS parmi les titulaires uniquement ?

Non : on peut choisir parmi les titulaires comme les suppléants puisque la loi ne dit rien. C'est pour cette raison qu'il est nécessaire maintenant de dépouiller au 1^{er} tour du scrutin l'ensemble des collèges titulaires comme suppléants, même si le quorum n'est pas atteint.

12) La personne qu'un syndicat veut désigner comme DS doit-elle obligatoirement être élue ?

Non, ce qui importe c'est qu'elle ait obtenu 10 % des voix au 1^{er} tour des élections CE, DUP ou DP. Il se peut donc que ce % ne suffise pas pour être

élu. Bien sûr, le syndicat auquel la personne appartient doit aussi avoir obtenu 10 %.

13) Comment apprécie-t-on ces pourcentages ?

Pour l'appréciation de la représentativité du syndicat, il convient d'avoir obtenu 10 % des suffrages, tous collèges titulaires confondus. Pour qu'un candidat soit désigné DS, il doit avoir obtenu 10 % des voix sur son nom, en tant que candidat titulaire ou suppléant dans le collège dans lequel il se présente.

14) Si, entre deux élections, tous les candidats qui remplissaient les conditions sont partis de l'entreprise, que peut faire l'organisation syndicale ?

Elle a la faculté de désigner un DS parmi ses autres candidats aux élections n'ayant pas obtenu 10 % des voix. À défaut de candidats, elle peut choisir parmi ses adhérents. *Attention* : cette possibilité n'est pas applicable lorsque le DS démissionne de son mandat sans quitter l'entreprise.

15) Quand les nouvelles dispositions sur la désignation de DS sont-elles applicables ?

Tant que des élections appliquant la nouvelle loi n'ont pas été organisées dans l'entreprise ou l'établissement, les anciennes dispositions du Code du travail restent en vigueur. Les DS déjà désignés restent en place jusqu'au 1^{er} tour des prochaines élections. Par ailleurs, jusqu'à celui-ci, il est toujours possible pour les 5 grands syndicats de désigner de nouveaux DS (à moins que l'absence de représentativité ne soit démontrée puisque la présomption de représentativité n'est plus, à présent, irréfragable).

16) Une personne ayant été désignée DS avant les élections n'obtient pas les 10 % sur son nom aux élections : peut-elle être désignée comme représentant de la section syndicale (RSS) ?

Oui, sauf si le syndicat a eu plus de 10 % des voix tous collèges confondus au 1^{er} tour des élections du CE.

Revenus du travail

Adoptée définitivement le 27 novembre 2008, la loi en faveur des revenus du travail est publiée (L. n° 2008-1258, 3 déc. 2008, JO 4 déc.). Le premier volet de la loi aménage le régime de l'intéressement et de la participation et le second introduit la mise sous condition des allègements de cotisations sociales pour dynamiser les négociations salariales.

PV des élections

De nouveaux formulaires Cerfa sont disponibles sur internet suite à la loi du 20 août

(<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires>). Il y a un imprimé pour chaque type d'élection (DP, CE et DUP). Principales nouveautés : 2 exemplaires du PV à envoyer à l'inspecteur du travail et à l'opérateur recueillant les résultats, de nouvelles rubriques, et le renseignement des résultats du 1^{er} tour même si le quorum n'est pas atteint.

17) Avec la nouvelle loi, quand le mandat de DS prend-il fin ?

Comme auparavant : lorsque le syndicat révoque le DS, lorsque ce dernier démissionne de son mandat ou de l'entreprise ou lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés sur une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 précédentes années. Et à présent, quand, lors des élections, le DS n'obtient pas lui-même 10 % des voix et que sa liste n'obtient pas 10 % des suffrages exprimés.

18) Est-ce une fin automatique du mandat ou faut-il une lettre de l'employeur prenant acte de la fin du mandat ?

Les textes ne répondent pas précisément à cette question. Il semblerait qu'il faille comprendre la nouvelle règle comme une fin automatique. Néanmoins, un DS ne satisfaisant plus, à la suite d'une élection, aux nouvelles conditions mais continuant à se comporter comme s'il l'était toujours (courrier signé en tant que tel et non contesté, par exemple), pourrait toujours revendiquer sa qualité de DS, à défaut de courrier ou de contestation de l'employeur dans les délais prévus. ■