



Par Vincent Calais
SELARL Calais-Chairay
et Associés
Avocat au Barreau de Lille

Nouveau droit syndical en tableaux

Le Cabinet *Calais-Chairay et Associés* poursuit sa présentation synthétique des réformes de l'été dernier en abordant, ce mois-ci, la réforme du droit syndical résultant de la loi du 20 août 2008 ⁽¹⁾

Le Cabinet Calais-Chairay et Associés exerce une activité de conseil, de contentieux et de formation au service des entreprises et associations, dans les domaines du droit liés aux relations sociales.
SELARL Calais-Chairay & Associés
19, Square Dutilleul, 59800 Lille
Tél. : 03 28 36 12 80
Fax : 03 28 36 12 89
calais-chairay@nordnet.fr

En collaboration avec Alain Dupays

La loi du 4 mai 2004 se signalait par le byzantinisme bureaucratique de ses conceptions et l'illisibilité de ses dispositions pour le commun des mortels. La loi « portant rénovation de la démocratie sociale » du 20 août 2008 procède de la même inspiration. Incompréhensible pour la plupart de ceux à qui elle s'adresse, cette législation se présente pour le juriste comme la fondation d'un nouvel édifice technocratique, dont l'ambition n'est pas très éloignée de celle qui présida à l'édification de la *Tour de Babel*...

Au chapitre du droit syndical, la loi du 20 août 2008 présente trois caractéristiques fondamentales :

- elle aborde de front la question de la représentativité syndicale, volontairement ignorée par le législateur dans le cadre de la loi du 4 mai 2004, et pose les fondements d'une

rupture radicale avec l'ordonnance-ment des relations sociales en France depuis 1945 ;

- elle ratifie pour l'essentiel la position dite « commune » du 9 avril 2008, signe supplémentaire, s'il en était besoin, que la classe politique française a délégué aux organisations patronales et syndicales le soin de faire la loi en matière sociale ;
- elle conforte et élargit les droits et pouvoirs syndicaux, à un moment de notre histoire nationale où les salariés n'ont jamais manifesté aussi clairement leur indifférence, voire leur rejet des institutions syndicales en leur état présent.

Au-delà de la complexité de ce texte, dont on s'efforce ici de présenter une lecture simple, mais précise, il importe de ne pas méconnaître sa portée authentiquement politique, mise d'ailleurs au premier plan par le législateur avec l'expression de « démocratie sociale ».

Le spécialiste en stratégie politique admirera, dans cette construction, les effets de ce « Yalta » des relations sociales françaises que constitue la position dite « commune » du 9 avril 2009, et l'art de la stratégie de ces « partenaires sociaux » qui, en quelques années et malgré leur discrédit, se trouvent promus au rang de législateurs.

Quant aux DRH et aux salariés, ils découvriront peu à peu la monstruosité d'un édifice construit entre autres en leur nom et pour leur bien, et qui, sous couvert de promouvoir la « démocratie » élective dans les relations sociales, aboutit en fait à favoriser la confiscation de la représentation sociale par les carriéristes de l'institution syndicale.

Les tableaux ici présentés résument cette évolution du droit de la négociation collective. ♦

(1) L. n° 2008-789, 20 août 2008, JO 21 août, Titre II.

ACTUALITÉS

NOUVEAUX CRITERES DE REPRESENTATIVITE

CRITÈRE	RAPPEL DE LA POSITION « COMMUNE » DU 9 AVRIL 2008	PRÉCISIONS DIVERSES
RESPECT DES VALEURS RÉPUBLICAINES	« Le respect des valeurs républicaines 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. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-6)	« Mais attendu que, par application combinée des articles 1131 du Code civil, L. 411-1 et L. 411-2 du Code du travail, un syndicat professionnel ne peut pas être fondé sur une cause ou en vue d'un objet illicite ; qu'il en résulte qu'il ne peut poursuivre des objectifs essentiellement politiques ni agir contrairement aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail et aux principes de non-discrimination contenus dans la Constitution, les textes à valeur constitutionnelle et les engagements internationaux auxquels la France est partie ; » (Cass. ch. mixte, 10 avr. 1998, n° 97-17.870)
INDÉPENDANCE	Aucun commentaire	« L'indépendance du syndicat est une condition fondamentale de l'aptitude d'un syndicat à représenter la collectivité des travailleurs. » (Cass. soc., 3 déc. 2002, n° 01-60.729) Plusieurs indices peuvent révéler une absence d'indépendance : l'attitude de l'employeur (Cass. soc., 10 oct. 1990, n° 89-61.346), le comportement du syndicat (Cass. soc., 11 janv. 1979, n° 78-60.672), l'absence de cotisation alors que le syndicat est le seul à bénéficier d'une subvention de la direction (Cass. soc., 31 janv. 1973, n° 72-60.076) ou le comportement des adhérents (Cass. soc., 26 févr. 1975, n° 74-60.129).
TRANSPARENCE FINANCIÈRE	« La transparence financière est assurée, pour les confédérations, les fédérations, les unions régionales, par des comptes certifiés annuels, établis suivant des modalités adaptées aux différents niveaux des organisations syndicales et conformes aux normes applicables aux organisations syndicales telles qu'elles seront fixées par la loi en préparation sur la certification et la publication des comptes de ces dernières. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-5)	—
ANCIENNETÉ MINIMALE DE DEUX ANS	Aucun commentaire	L'ancienneté minimale de deux ans s'apprécie dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation et à compter de la date du dépôt légal des statuts. (C. trav., art. L. 2121-1)
AUDIENCE	L'audience minimale est fixée à 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections des représentants du personnel. (Titre I, chap. 1, art. 2, § 2-2) Ce pourcentage est fixé, à titre transitoire, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, à 8 %. (Titre I, chap. 1, art. 2, § 2-2)	« Au niveau de l'entreprise, et au niveau de l'établissement en cas d'entreprise à établissements multiples, l'audience se mesure sur la base [...] des suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au premier tour des élections au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP [...] » (Position commune, Titre I, chap. 1, art. 2, § 2-1) L'article L. 2122-1 du Code du travail précise qu'il faut se référer aux résultats des élections des titulaires. « En cas de listes communes [...], la répartition des suffrages [...] 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. » (Position commune, Titre I, chap. 1, art. 2, § 2-1) L'article L. 2122-3 du Code du travail reprend mot pour mot ces dispositions.

NOUVEAUX CRITERES DE REPRESENTATIVITE (suite)

CRITÈRE	RAPPEL DE LA POSITION « COMMUNE » DU 9 AVRIL 2008	PRÉCISIONS DIVERSES
AUDIENCE (SUITE)		<p>« Au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés (au niveau national) des élections au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP [...] » (Position commune, Titre I, chap. 1, art. 2, § 2-1)</p> <p>« Pour une durée indéterminée, pour les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle, l'audience s'évalue sur la base des résultats enregistrés par ces organisations dans le ou les collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-4)</p> <p>L'article L. 2122-2 du Code du travail reprend de manière pérenne ces dispositions.</p> <p>— Pour plus de précisions, voir tableaux suivants.</p>
INFLUENCE	<p>« L'influence [est] caractérisée par l'activité, l'expérience, et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-1)</p> <p>« L'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat considéré et témoigne de l'effectivité de la présence syndicale. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-3)</p>	<p>Le Code du travail ne fait référence qu'à l'implantation territoriale et uniquement pour apprécier la représentativité d'un syndicat au niveau d'une branche. (C. trav., art. L. 2121-5).</p> <p>L'influence est prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience. (C. trav., art. L. 2121-1).</p> <p>Selon la jurisprudence antérieure, « c'est l'influence du syndicat qui 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 déc. 2002, n° 01-60.729).</p> <p>Dès lors qu'il constate l'indépendance et caractérise l'influence d'un syndicat au regard des critères énumérés par l'article L. 133-2 du Code du travail, le tribunal d'instance apprécie souverainement sa représentativité. (Cass. soc., 3 déc. 2002, n° 01-60.213, n° 01-60.506, n° 01-60.729, n° 01-60.832 et n° 01-60.872).</p>
EFFECTIFS D'ADHÉRENTS ET COTISATIONS	Aucun commentaire	<p>Les juges ne manifestaient pas, jusqu'à présent, une grande exigence en ce qui concerne le critère des effectifs, et ce compte tenu du faible taux de syndicalisation.</p> <p>Ils admettaient que la faiblesse des effectifs puisse être compensée par une activité et un dynamisme suffisants du syndicat. (Cass. soc., 8 nov. 1988, n° 87-60.326 ; Cass. soc., 3 mai 2001, n° 00-60.135 ; Cass. soc., 4 avr. 2001, n° 99-60.582)</p> <p>Le critère des cotisations jouait jusqu'à présent le rôle d'indice de l'indépendance ou du caractère effectif de l'activité du syndicat. (Cass. soc., 31 janv. 1973, n° 72-60.076 ; Cass. soc., 8 janv. 1997, n° 95-60.995)</p>
TOUS CRITÈRES	<p>« Ces critères, qui sont cumulatifs et s'apprécient dans un cadre global, se substituent à ceux de l'article L. 2121-1 du Code du travail actuellement en vigueur. » (Titre I, chap. 1, art. 1, § 1-2)</p>	<p>Les critères sont cumulatifs. Ils s'additionnent pour caractériser la représentativité d'une organisation syndicale. (C. trav., art. L. 2121-1)</p> <p>Ils sont dirimants (ils conditionnent chacun l'existence même de la représentativité) et universels (ils sont nécessaires mais non suffisants pour caractériser la représentativité en matière électorale et de négociation collective).</p>

ACTUALITÉS

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE AUX DIFFÉRENTS ÉCHELONS

NIVEAU	INTERPROFESSIONNEL / NATIONAL	BRANCHE		GROUPE	ENTREPRISE / ÉTABLISSEMENT	
		CAS GÉNÉRAL	« BRANCHE TPE » (2)			
CAS GÉNÉRAL	PÉRIODES TRANSITOIRES	Jusqu'à la première mesure d'audience à intervenir dans les cinq ans après publication de la loi (soit avant le 21 août 2013). <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, I, II et III).</i>	Pendant quatre ans à compter de la première mesure d'audience à intervenir. <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, III).</i>	Jusqu'à l'intervention d'une loi consécutive à une négociation nationale interprofessionnelle aboutissant au plus tard le 30 juin 2009 sur la mesure d'audience et l'effectivité de la représentation collective du personnel. <i>(C. trav., art. L. 2122-6).</i>	Jusqu'aux premières élections du CE, de la DUP ou des DP de la première entreprise en organisant (3). <i>(Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, fiche n° 1, § 1.3).</i>	Jusqu'aux premières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, III).</i>
		<ul style="list-style-type: none"> Sont présumés représentatifs, à ce niveau, les syndicats bénéficiaires au 21 août 2008 de l'ancienne présomption irréfragable de représentativité, c'est-à-dire : la GCT, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC. Sont également présumés représentatifs les syndicats de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères de l'ancien article L. 2121-1 du Code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'Occupation). <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, II)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Sont présumés représentatifs, à ce niveau, les syndicats affiliés à des organisations qui, au 21 août 2008, bénéficiaient de l'ancienne présomption irréfragable de représentativité, c'est-à-dire : la GCT, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC, ou qui sont affiliées à des organisations qui, à cette date, étaient représentatives en application des critères de l'ancien article L. 2121-1 du Code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'Occupation). Sont également présumés représentatifs les syndicats de salariés remplissant, au niveau de la branche, les critères de l'ancien article L. 2121-1. <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, III)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Sont présumés représentatifs à ce niveau tous les syndicats affiliés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, à l'issue de cette première mesure d'audience. <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, III)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Sont présumés représentatifs, sauf preuve contraire, les syndicats de salariés affiliés à des organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel. Sont considérés comme représentatifs les syndicats satisfaisant aux critères de représentativité issus de la loi du 20 août 2008, autres que ceux de l'audience. <i>(C. trav., art. L. 2122-6)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Est présumé représentatif, à ce niveau, tout syndicat : <ul style="list-style-type: none"> – affilié à une organisation syndicale bénéficiaire, au 21 août 2008, de l'ancienne présomption irréfragable de représentativité, c'est-à-dire : la GCT, la CFDT, FO, la CFTC et la CGC ; – représentatif au même niveau, à la date du 21 août 2008, en application des critères de l'ancien article L. 2121-1 du Code du travail (effectifs, indépendance, cotisations, expérience et ancienneté, attitude patriotique pendant l'Occupation) ; – constitué du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale, représentative ou présumée telle, au niveau national et interprofessionnel, à la date du 21 août 2008. <i>(L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, IV)</i>
	RÈGLE TRANSITOIRE					
	RÈGLE					

(2) Branche où plus de 50 % des salariés sont employés dans des entreprises de moins de 11 salariés. (3) Pour lesquelles la date de première réunion de négociation du protocole préélectoral est postérieure au 21 août 2008 (L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 11, III).

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE AUX DIFFÉRENTS ÉCHELONS (suite)

NIVEAU	INTERPROFESSIONNEL / NATIONAL	BRANCHE		GROUPE	ENTREPRISE / ÉTABLISSEMENT	
		CAS GÉNÉRAL	« BRANCHE TPE » (2)			
CAS GÉNÉRAL	RÈGLE FUTURE	Seront représentatifs à ce niveau les syndicats qui : • satisfèront aux six critères généraux de représentativité (voir tableau précédent) ; et • auront recueilli au moins 8 % du total des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (quel que soit le nombre de votants), additionnés au niveau de chaque branche, en tenant compte, y compris, des résultats des élections professionnelles dans les « branches TPE ». Cette mesure d'audience s'effectuera tous les quatre ans.		A définir par une loi ultérieure (C. trav., art. L. 2122-6)	Seront représentatifs les syndicats qui : – satisfèront aux six critères généraux de représentativité (voir tableau précédent) ;	
		Et Seront simultanément représentatifs dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services. (C. trav., art. L. 2122-9)	Et Seront implantés géographiquement de manière équilibrée au sein de la branche. (C. trav., art. L. 2122-5)		Et Auront recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au niveau de l'ensemble des entreprises ou établissements du groupe au premier tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (quel que soit le nombre de votants). (C. trav., art. L. 2122-4 ; Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, fiche n° 1, § 1.3)	Et Auront recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP (quel que soit le nombre de votants). (C. trav., art. L. 2122-1)
		La liste des organisations syndicales « reconnues » représentatives au niveau national interprofessionnel et par branche sera arrêtée par le Ministère du Travail après avis du Haut conseil du dialogue social. (C. trav., art. L. 2122-11)			En cas de liste commune, la répartition des suffrages exprimés se fera sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de la liste. A défaut d'indication, la répartition se fera à parts égales. (C. trav., art. L. 2122-3 et L. 2122-4)	
ORGANISATIONS CATÉGORIELLES	RÈGLE FUTURE	Journalistes (en principe SNUJ)	Dans les branches couvrant les entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par électronique ou de communication audio-visuelle, sera représentatif pour les journalistes le syndicat qui remplira, dans les collèges électoraux de journalistes, les conditions définies ci-dessus. (C. trav., art. L. 7111-8)	Dans le silence des textes, les règles applicables dans les entreprises seront selon nous transposables aux groupes.	Dans les entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques, agences de presse, entreprises de communication ou publication par électronique ou de communication audiovisuelle, et lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes, sera représentatif, pour ce collège, le syndicat qui remplira les conditions définies ci-dessus. (C. trav., art. L. 7111-7)	
		Cas général (en principe CGC et autres syndicats de cadres)	Seront représentatifs à ce niveau, pour les personnels relevant des collèges électoraux où leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats, les syndicats : • affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ; • et qui rempliront, dans les collèges électoraux considérés, les conditions définies ci-dessus. (C. trav., art. L. 2122-7)		Seront représentatifs à ce niveau, pour les personnels relevant des collèges électoraux où leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats, les syndicats catégoriels : • affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale ; • et qui satisfèront aux six critères généraux ; • et qui auront recueilli dans les collèges considérés, et dans les conditions ci-dessus, au moins 10 % des suffrages exprimés. (C. trav., art. L. 2122-2)	

ACTUALITÉS

DROITS ACCORDÉS AUX ORGANISATIONS SYNDICALES : CONDITIONS À REMPLIR

Dispositions applicables après la loi du 20 août 2008

Droits syndicaux		Création de section syndicale (C. trav., art. L. 2142-1)	Moyens d'action		Elections professionnelles			Présentation de candidats au premier tour des élections (C. trav., art. L. 2314-24)		
			Affichage + Tracts + Collecte des cotisations (C. trav., art. L. 2142-3 à L. 2142-7)	Local syndical (C. trav., art. L. 2142-8)		Négociation du protocole d'accord préélectoral (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2324-4)				
				Local partagé avec les autres organisations syndicales	Local attribué en propre	Syndicats invités à négocier par courrier	Syndicats invités à négocier par simple affichage		Syndicats habilités à signer	
Taille de l'entreprise		A partir de « plusieurs salariés »	A partir de « plusieurs salariés »	+ 200 salariés	1 000 salariés et plus	11 salariés au moins				
Conditions de représentativité à remplir	Critères à remplir	Transparence financière	Non		Oui		Non			
		Influence caractérisé par l'activité et l'expérience	Non		Oui		Non			
		Effectifs adhérents et cotisations	Oui « plusieurs adhérents »					Non		
		Respect des valeurs républicaines	Oui							
		Indépendance	Oui							
		Ancienneté de 2 ans au moins	Oui							
		Audience électorale	Non		Oui		Non			
Conditions alternatives	Le syndicat doit : <ul style="list-style-type: none"> être représentatif, c'est-à-dire remplir tous les critères ci-dessus ; ou être présumé représentatif, c'est-à-dire être affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2142-1) 				ou <ul style="list-style-type: none"> avoir créé une section syndicale. (C. trav., art. L. 2314-3 et L. 2324-4) 	Aucune	Le syndicat doit : <ul style="list-style-type: none"> être représentatif c'est-à-dire remplir tous les critères ci-dessus ; ou être présumé représentatif c'est-à-dire affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (C. trav., art. L. 2142-1) 			
Autre condition à remplir	L'activité de l'entreprise et son implantation géographique doivent être visées par le champ d'intervention géographique et professionnel du syndicat. (C. trav., art. L. 2142-1)									

MANDATS SYNDICAUX

Dispositions applicables à compter des premières élections organisées après la loi du 20 août 2008

Mandat	Représentant de la section syndicale		Délégué syndical				Représentant syndical au comité d'entreprise	
	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de DP	Mandat spécifique			Mandat complémentaire au mandat des DP	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de délégué syndical
			Cas général	Délégué syndical central	Délégué syndical encadrement			
Taille de l'entreprise ou de l'établissement	50 salariés et + <i>(C. trav., art. L. 2142-1-1)</i>	– 50 salariés <i>(C. trav., art. L. 2142-1-4)</i>	50 salariés et + <i>(C. trav., art. L. 2143-3)</i>	Entreprises de plus de 2 000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés <i>(C. trav., art. L. 2143-5)</i>	500 salariés et + <i>(C. trav., art. L. 2143-4)</i>	– 50 salariés <i>(C. trav., art. L. 2143-6)</i>	300 salariés et + <i>(C. trav., art. L. 2324-2)</i>	de 50 à 299 salariés <i>(C. trav., art. L. 2143-22 et L. 2324-2)</i>
Conditions de désignation	Etre représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, c'est-à-dire : • avoir valablement constitué une section syndicale ; et • justifier de tous les critères de représentativité dont celui de l'audience électorale d'au moins 10 % <i>(voir tableau ci-dessus)</i> .							
	Conditions à remplir par le syndicat <i>(C. trav., art. L. 2142-1-1)</i>	Avoir valablement constitué une section syndicale <i>(voir tableau ci-dessus)</i> sans justifier de l'ensemble des critères de représentativité dont celui de l'audience électorale d'au moins 10 %.	<i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-3)</i>	L'audience électorale est appréciée au niveau de l'entreprise en additionnant les suffrages recueillis dans tous les établissements. <i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-5)</i>	et avoir au moins un élu dans le collège ouvrier-employé ; et avoir au moins un élu dans le 2 ^e ou le 3 ^e collège. <i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-4)</i>	<i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2 et L. 2143-6)</i>	et avoir des élus au CE ⁽⁴⁾ <i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2 ; et L. 2324-2)</i>	Tout syndicat ayant valablement désigné un délégué syndical <i>(C. trav., art. L. 2122-1, L. 2122-2, L. 2324-2 et L. 2343-22)</i>

(4) Cette disposition est applicable dès maintenant pour toute nouvelle désignation.

ACTUALITÉS

MANDATS SYNDICAUX
Dispositions applicables à compter des premières
élections organisées après la loi du 20 août 2008 (suite)

Mandat	Représentant de la section syndicale		Délégué syndical				Représentant syndical au comité d'entreprise	
	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de DP	Mandat spécifique			Mandat complémentaire au mandat des DP	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de délégué syndical
			Cas général	Délégué syndical central	Délégué syndical encadrement			
Conditions de désignation Conditions à remplir pour être désigné	Etre âgé de 18 ans révolus, et jouir de ses droits civiques, et travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement et 6 mois pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire)	Etre titulaire d'un mandat de DP en cours	Etre âgé de 18 ans révolus et jouir de ses droits civiques et travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins (4 mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement et 6 mois pour les salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire). et avoir été candidat en qualité de titulaire ou de suppléant au premier tour des dernières élections au CE, de la DUP ou des DP et y avoir personnellement recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés ou, à défaut de personne remplissant ces conditions, avoir été candidat à ces dernières élections, quel que soit le nombre de voix obtenues ou être adhérent du syndicat	Il n'est pas obligatoire que le délégué syndical central soit choisi parmi des candidats aux dernières élections professionnelles (Circ. DGT n° 20, 13 nov. 2008, fiche n° 2)	et avoir été candidat en qualité de titulaire ou de suppléant, au 1 ^{er} tour des dernières élections au CE de la DUP ou des DP et y avoir personnellement recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés ou, à défaut de personne remplissant ces conditions, avoir été candidat à ces dernières élections, quel que soit le nombre de voix obtenues ou être adhérent du syndicat et relever d'un collège électoral encadrement (Cass. soc., 21 oct. 1998, n° 97-60.457)	Etre DP titulaire (Cass. soc., 4 juill. 1984, n° 83-60.001 ; Cass. soc., 31 oct. 2001, n° 00-60.313) et avoir été présenté par le même syndicat ou avoir été élu en candidat libre (Cass. soc., 2 nov. 1994, n° 94-60.008 ; Cass. soc., 6 juill. 1999, n° 98-60.329 ; Cass. soc., 14 mars 2000, n° 99-60.180)	Etre éligible au CE	Etre DS
(C. trav., art. L. 2142-1-2)	(C. trav., art. L. 2142-1-2 et L. 2142-1-4)	(C. trav., art. L. 2143-1, L. 2143-2 et L. 2143-3)	(C. trav., art. L. 2143-1, L. 2143-2 L. 2143-3 et L. 2143-5)	(C. trav., art. L. 2143-1, L. 2143-2 L. 2143-3 et L. 2143-4)	(C. trav., art. L. 2143-1, L. 2143-2 et L. 2143-6)	(C. trav., art. L. 2324-2)	(C. trav., art. L. 2143-22)	

MANDATS SYNDICAUX
Dispositions applicables à compter des premières
élections organisées après la loi du 20 août 2008 (suite)

Mandat	Représentant de la section syndicale		Délégué syndical				Représentant syndical au comité d'entreprise		
	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de DP	Mandat spécifique			Mandat complémentaire au mandat des DP	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de délégué syndical	
			Cas général	Délégué syndical central	Délégué syndical encadrement				
Conditions d'exercice du mandat	Droits syndicaux généraux (tracts, affichages collectes des cotisations, etc.)	La personne désignée exerce toutes les prérogatives accordées dans ce domaine aux syndicats					Participation aux réunions du comité d'entreprises avec voix consultative (C. trav., art. L. 2324-2)		
		(C. trav., art. L. 2142-1-1)	(C. trav., art. L. 2142-1 et L. 2142-1-4)	(C. trav., art. L. 2142-2 et s.)					
	Crédit d'heures	Par personne	4 heures par mois (C. trav., art. L. 2142-1-3)	Utilisation possible du crédit d'heures de DP (C. trav., art. L. 2142-1-4)	Entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés : 10 heures Entreprises ou établissements de 151 à 500 salariés : 15 heures Entreprises ou établissements de + 500 salariés : 20 heures par mois		Utilisation possible du crédit d'heures de DP (C. trav., art. L. 2143-6)	Entreprises de 501 salariés et plus : 20 heures par mois (C. trav., art. L. 2325-6)	Aucun crédit d'heures particulier accordé à ce titre
					(C. trav., art. L. 2143-13)	+ 20 heures à qualité (C. trav., art. L. 2143-15)			
	Par organisation syndicale	Aucun	Entreprises de 500 salariés et plus : 10 heures par an pour la préparation de la négociation d'un accord d'entreprise. Entreprises de 1 000 salariés et plus : 15 heures par an pour la préparation de la négociation d'un accord d'entreprise. (C. trav., art. L. 2143-16)			Aucun			
	Conclusion des accords collectifs	Le représentant de la section syndicale n'a pas, en principe, qualité pour négocier un accord collectif (C. trav., art. L. 2142-1-1)	Le délégué syndical est, es qualité, habilité à négocier un accord collectif au nom de son organisation. A compter du 1 ^{er} janvier 2009, l'accord collectif doit toutefois, pour être valable : <ul style="list-style-type: none"> être signé par un ou plusieurs syndicats ayant obtenu au moins 30 % des suffrages exprimés aux dernières élections ; ne pas avoir fait l'objet d'opposition des syndicats représentatifs qui ont obtenu plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections. (C. trav., art. L. 2232-2)			Le représentant syndical au CE n'est pas, es qualité, habilité à négocier un accord collectif.			

(5) A compter du 31 décembre 2009, cette possibilité ne s'appliquera plus dans les entreprises de moins de 200 salariés et dans celles couvertes par des accords de branche prévoyant un dispositif de mandatement et conclus avant la publication de la loi du 20 août 2008 (L. n° 2008-789, 20 août 2008, art. 6, III).

ACTUALITÉS

MANDATS SYNDICAUX
Dispositions applicables à compter des premières élections organisées
après la loi du 20 août 2008 (suite et fin)

Mandat	Représentant de la section syndicale		Délégué syndical				Représentant syndical au comité d'entreprise	
			Mandat spécifique			Mandat complémentaire au mandat des DP	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de délégué syndical
	Mandat spécifique	Mandat complémentaire au mandat de DP	Cas général	Délégué syndical central	Délégué syndical encadrement			
Fin du mandat	Causes inhérentes au syndicat		<p>Le mandat cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsque le syndicat cesse d'être représentatif (notamment : lorsqu'il recueille moins de 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles). 					
	Audience électorale inférieure à 10 % des suffrages exprimés au premier tour des premières élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, suivant la désignation du représentant de la section syndicale ⁽⁶⁾ <i>(C. trav., art. L. 2142-1-1)</i>			ou	ou	ou	ou	
				• lorsque le syndicat n'a plus le nombre d'élus requis dans le collège ouvrier-employé et le 2 ^e ou 3 ^e collège <i>(voir supra)</i>	• lorsque le syndicat n'a plus de DP titulaires ou lorsqu'il n'existe pas d'autre DP titulaire élu en candidat libre <i>(voir supra)</i>	• lorsque le syndicat n'a plus d'élus au CE.	• lorsque le syndicat n'a plus de DS.	
	Causes inhérentes à la situation de la personne désignée		Rupture du contrat de travail ⁽⁷⁾ ou révocation du mandat par le syndicat					
		ou	ou	ou	ou	ou		
perte du mandat de DP		défaut de candidature au premier tour des élections des titulaires ou des suppléants du CE, ou de la DUP ou des DP, organisées après la désignation du représentant de la section syndicale	ou	ou	ou	fin du mandat du CE, au titre duquel le représentant syndical a été désigné.		
		ou	ou	ou	ou	ou		
		Nombre de voix recueillies, lors de ce scrutin, inférieur à 10 % des suffrages exprimés. <i>(C. trav., art. L. 2143-11)</i>			<i>(C. trav., art. L. 2143-11)</i>	perte du mandat de DS		
Causes inhérentes à l'entreprise		En cas de modification de la situation juridique de l'employeur, le mandat cesse lorsque l'entreprise perd son autonomie juridique <i>(C. trav., art. L. 2143-10)</i>						
		En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de 50 salariés, le mandat de délégué syndical peut être supprimé par accord collectif ou autorisation de la DDTE. <i>(C. trav., art. L. 2143-11)</i>						

⁽⁶⁾ Le représentant de section syndicale dont le mandat prend fin par suite de l'échec aux élections de son syndicat (< 10 % d'audience électorale) ne peut pas être à nouveau désigné à ce mandat jusqu'aux 6 mois précédant la date des nouvelles élections (C. trav., art. L. 2142-1-1). ⁽⁷⁾ Le licenciement du représentant de la section syndicale, du délégué syndical et du représentant syndical au CE est subordonné à l'autorisation de l'inspection du travail (C. trav., L. 2142-1-2, L. 2411-3 et L. 2411-8).