PROJET

REPRESENTATIVITE –DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL – FINANCEMENT DU SYNDICALISME

Préambule

.....

TITRE I - LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

Chapitre 1 - Les critères de représentativité

Pour tenir compte des évolutions intervenues depuis leur institution par la loi du 11 février 1950, d'une part, et pour renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, d'autre part, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire d'actualiser les critères de représentativité des organisations syndicales de salariés prévus à l'article L.133-2 du Code du Travail. A cet effet, elles sont convenues des dispositions ci-après qui visent à permettre le développement du dialogue social au regard des évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales:

Article 1 - Les critères à prendre en compte

1-1 - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs ;
- les cotisations ;
- l'indépendance ;

- l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience, l'ancienneté et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
- l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles ;
- la transparence de la gestion financière ;
- le respect des valeurs républicaines.

1-2 - Ces critères, qui sont cumulatifs, se substituent à ceux de l'article L.2121-1 du Code du Travail actuellement en vigueur.

1-3 - 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.

L'audience s'évalue, dans le secteur privé marchand, à partir du résultat des élections des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées, et est prise en compte dans l'évaluation de la représentativité dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessous.

La transparence de la gestion financière est assurée par l'obligation de présenter un bilan comptable certifié, établi suivant les normes applicables aux organisations syndicales.

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 tout extrémisme.

Article 2 – Place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité

2-1 - Au niveau de l'entreprise, l'audience se mesure sur la base du pourcentage de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste aux élections des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées.

Au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections des délégués du personnel ou de la délégation unique du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. Le recensement de ces résultats et leur consolidation sont réalisés par le Ministère du Travail. Les modalités de ce recensement et de leur consolidation doivent garantir la fiabilité des résultats et leur plus totale transparence.

2-2 – La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité implique la fixation d'un seuil en deçà duquel la représentativité d'une organisation syndicale ne peut être établie, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national interprofessionnel. Ce seuil est fixé à ...% des suffrages valablement exprimés. .

Outre l'atteinte de ce seuil et la réunion des autres critères, la reconnaissance de la représentativité est subordonnée, au niveau des branches professionnelles, à une présence territoriale équilibrée et, au niveau national interprofessionnel, à la reconnaissance de la représentativité dans un ensemble de branches employant au moins 60% des salariés du secteur privé marchand.

Article 3 – L'appréciation de la représentativité

3-1 – La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité s'accompagne de la disparition de la présomption irréfragable de représentativité.

3-2 - Conjointement, cette prise en compte de l'audience implique de procéder à une appréciation périodique de la représentativité des organisations syndicales sur la base de l'ensemble des critères de représentativité. Cette appréciation intervient à chaque nouvelle élection dans les entreprises et tous les 4 ans, à compter de la première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau interprofessionnel.

Cette première prise en compte de l'audience ne pourra intervenir qu'à l'issue d'un cycle électoral de 4 ans suivant la conception, la mise en place et le test à échelle réelle d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux.

3-3 – Le contrôle de cette représentativité est confié au niveau des entreprises au juge d'instance et au niveau des branches et interprofessionnel à un commission indépendante.

Chapitre 2 – Les élections professionnelles

L'introduction d'un critère d'audience parmi les critères de représentativité, fondé sur les résultats des élections des délégués du personnel, appelle une actualisation du mode de scrutin qui tienne compte de la suppression du caractère irréfragable de la représentativité, du respect de la liberté de choix des électeurs et de la nécessité de simplifier le dispositif.

Article 4 - Modalité des élections professionnelles dans l'entreprise

Pour tenir compte de l'ensemble des éléments ci-dessus, les élections des représentants du personnel ont lieu, là où elles sont organisées, suivant un scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Cette élection est ouverte aux candidatures présentées sur des listes syndicales ou sur des listes de candidats non syndiqués.

TITRE II - LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

La négociation collective ainsi que l'échange et la concertation avec les institutions représentatives du personnel constituent les éléments essentiels du dialogue social.

Chapitre 3 - Représentativité et négociation collective

Article 5 - Les parties à la négociation collective

5-1 - La reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale suivant les nouvelles règles fixées au chapitre 1 ci-dessus, lui confère la capacité à négocier au niveau (entreprise, branche, national interprofessionnel) où cette représentativité lui a été reconnue.

Toutefois, à titre transitoire, la reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale au niveau national interprofessionnel suivant les nouvelles règles précitées, lui confère une présomption simple de représentativité – hors critère d'audience - au niveau des branches professionnelles.

5-2 - Dans les entreprises de moins de 300 salariés, dépourvues de délégué syndical¹, les accords collectifs² peuvent être conclus avec les représentants élus du personnel (CE ou à défaut DUP ou DP).

Un accord de branche fixe les domaines susceptibles de faire l'objet d'accords conclus avec les représentants élus du personnel. A défaut d'accord de branche, ce mode de conclusion d'accord collectif est réservé à la mise en oeuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

L'accord collectif signé dans ces conditions, n'entre en vigueur qu'après validation par une commission paritaire de branche qui a pour attribution de contrôler qu'il n'enfreint pas les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

Le temps passé par les représentants élus du personnel à cette négociation collective ne doit pas entraîner de perte de salaire pour les intéressés et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation.

Dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont conduit à un procès-verbal de carence, des accords collectifs peuvent être conclus avec un salarié de l'entreprise mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives en vue d'une négociation déterminée. Toutefois, l'accord collectif signé dans ces conditions n'est valable qu'après approbation par la majorité du personnel de l'entreprise concernée.

Article 6 - Le mode de conclusion des accords collectifs

Lorsqu'il aura pu être fait application, dans des conditions incontestables, des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales de salariés c'est-à-dire en prenant en compte un cycle électoral complet (4ans) suivant la conception, la mise en place et le test à échelle réelle d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux, le mode de conclusion des accords collectifs sera, dans une première étape préparant au passage

¹ Y compris de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

² A l'exception des accords de méthode visés à l'article L. 1233-21 du code du travail

à un mode de conclusion des accords par les organisations majoritaires en voix au niveau de l'accord, fixé dans les conditions ci-après.

Au cours de cette première étape destinée à apprécier l'impact sur le dialogue social des réformes engagées, la validité des accords collectifs sera subordonnée, au niveau de l'entreprise, des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli, au niveau considéré, la majorité des suffrages valablement exprimés aux élections des délégués du personnel.

Article 7 - Condition de mise en cause des accords collectifs

7-1 - Lorsque l'application des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité conduit à une modification dans la représentativité des organisations syndicales présentes dans le champ de l'accord, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ledit champ à la date de la dénonciation.

7-2 - Dans la même hypothèse, seules sont habilitées à réviser un accord les organisations, représentatives dans le champ de l'accord qui en sont signataires ou y ont adhéré. La révision de l'accord intervient suivant les mêmes règles que celles applicables à la conclusion d'un accord.

7-3 - Dans les autres cas, les règles actuelles demeurent applicables.

Article 8 – Articulation des niveaux d'élaboration de la norme sociale

Le développement de la négociation collective et, par voie de conséquence, le renforcement des organisations syndicales doit passer par la consécration constitutionnelle de sa place dans l'élaboration de la norme sociale.

Chapitre 4 – Représentativité et représentation du personnel

Article 9 – Accès aux élections professionnelles

9-1 - Le protocole d'accord préélectoral est négocié dans l'entreprise avec les organisations syndicales légalement constituées et remplissant les conditions pour présenter des candidats.

9-2 – Toute organisation syndicale légalement constituée et remplissant les conditions d'ancienneté d'au moins 5 ans, d'indépendance, de transparence de la gestion financière et de respect des valeurs républicaines est habilitée à présenter des candidats aux élections des représentants du personnel.

Article 10 – Désignation des délégués syndicaux

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise peuvent y constituer une section syndicale ayant les mêmes prérogatives qu'actuellement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus³, elles peuvent désigner un délégué syndical qui est choisi parmi les représentants du personnel élus sur les listes qu'elles ont présentées aux dernières élections.

Article 11 – Renforcement de l'effectivité de la représentation collective du personnel

Les conditions de fonctionnement des institutions représentatives du personnel doivent être améliorées car les règles qui le régissent présentent des insuffisances et des éléments inadaptés aux PME et aux TPE.

Il convient donc de lever ces obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier dans les petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

A cet effet, les parties signataires décident de la mise en place d'un groupe de travail paritaire qui examinera également l'impact des effets de seuils sur le développement de l'emploi ainsi que les règles de protection des représentants du personnel.

Chapitre 5 – Représentativité et développement du dialogue social

Article 12 – Reconnaissance des acteurs

La recherche de dispositions facilitant, pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales, leur déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions syndicales doit contribuer au renforcement de la représentativité des organisations syndicales

La reconnaissance des acteurs syndicaux dans leur identité et leurs responsabilités propres constituent une condition de l'existence d'un véritable dialogue social.

Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales doit trouver sa traduction concrète dans le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, de façon à ce que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

Dans cette perspective, un certain nombre d'actions positives devra être mis en œuvre dans les entreprises visant à :

³ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué du personnel pour faire fonction de délégué syndical.

- faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs,
- garantir la mise en œuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise,
- prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé,
- moderniser les conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

Le groupe de travail paritaire précité recherchera également les mesures concrètes susceptibles d'être adoptées pour donner une traduction effective aux principes énoncés ci-dessus.

Article 13 – Le dialogue social territorial

La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. Les COPIRE constituent, dans leur champ de compétence, un lieu de développement de ce dialogue social.

Parallèlement, il appartient aux branches professionnelles qui le souhaitent d'instituer un dialogue social territorial de proximité prenant en compte la spécificité des petites entreprises de la branche.

TITRE III – FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

Chapitre 1 - Financement des missions syndicales

Article 14

14-1 --Si la diversité et le nombre des missions qui incombent aux organisations syndicales de salariés au titre de leur objet qui, aux termes de l'article L.2131-1 du code du travail, est "l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts," peut justifier des sources de financement différenciées, les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter l'essentiel de leurs financements car elles constituent la seule véritable garantie d'indépendance.

En conséquence, à horizon de ... ans, les cotisations des adhérents devront représenter au moins ... % du budget des organisations syndicales.

Les sommes provenant de dispositifs spécifiques destinés à favoriser les adhésions et à renforcer le financement des organisations syndicales (chèque syndical par exemple) seront prises en compte pour partie dans ce pourcentage.

14-2 - S'agissant des subventions publiques, elles devront en toutes circonstances être directement liées aux missions exercées et la conformité de leur usage à leur objet devra, de ce fait, toujours pouvoir être vérifiée sur la base de justificatifs.

Les mêmes principes devront s'appliquer aux mises à disposition de personnel par l'Etat et les entreprises. Celles-ci ne devront intervenir que dans le cadre de modalités juridiques à définir qui en assurent la sécurisation et la transparence. La valeur financière de ces mises à disposition devra être prise en compte dans le budget global des organisations au titre des ressources autres que les cotisations. A terme, ces mises à disposition devront être remplacées, lorsqu'elles se justifient, par des dotations budgétaires correspondantes dont vérification de la conformité de leur usage à leur objet interviendra dans les conditions ci-dessus.

14-3 Pour ce qui concerne les subventions relevant du paritarisme, il conviendra, dans le cadre des conseils d'administration des différentes instances concernées, de revoir les fondements juridiques de ces dotations, de renforcer le lien avec leur objet et à d'en préciser le formalisme afin de rendre toute sa transparence à ce mode de financement.

Chapitre 2 - Transparence et contrôle des financements

Article 15

Conjointement aux travaux engagés par le groupe spécifique mis en place par les Pouvoirs Publics sur la transparence des comptes, et compte tenu de l'opacité de la matière, il serait utile de faire procéder, par une autorité indépendante, à un recensement exhaustif de l'ensemble des financements existants tant au niveau des entreprises, des branches et de l'interprofession, que des différents échelons locaux, départementaux, régionaux, nationaux et internationaux. Ce recensement seraient l'occasion de vérifier la légalité et le bien fondé desdits financements et de procéder à une remise à plat d'ensemble, dans le respect des règles essentielles de la loi Waldeck Rousseau.