

Respecgt

Pour mes droits et ceux de mes collègues
Pour que dialogue social = progrès



La représentativité syndicale

La mesure de l'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles, une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés et satisfaire aux autres critères de représentativité (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, influence, effectifs d'adhérents et cotisations) pour être représentative et donc être en capacité de signer des accords collectifs.

Et dans l'entreprise

Cette mesure est également mesurée dans chaque entreprise lors du 1^{er} tour des élections du CSE.

Au niveau de l'entreprise, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (article L. 2122-1 du code du travail).

Seul le 1^{er} tour des élections professionnelles est pris en compte pour calculer l'audience des syndicats, que le quorum soit atteint ou non (nombre de suffrages valablement exprimés au moins égal à la moitié des électeurs inscrits). En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé (et les bulletins de vote doivent être conservés) pour les besoins de la mesure de l'audience des organisations syndicales, même si un deuxième tour est organisé pour élire les représentants du personnel.

L'appréciation des 10% s'effectue tous collègues confondus, même si le syndicat n'a pas présenté de candidat dans chaque collègue (et contrairement à la solution mise en œuvre pour les syndicats catégoriels). Concrètement, il convient donc d'additionner les résultats dans l'ensemble des collègues.

Seuls les résultats des titulaires sont pris en compte.

Seuls les suffrages valablement exprimés sont pris en compte, c'est-à-dire ceux correspondant à un choix précis des électeurs. Sont donc exclus des suffrages les bulletins blancs, nuls et panachés.

En outre, « le nombre de voix recueillies par les organisations syndicales à prendre en considération pour le décompte des suffrages exprimés en leur faveur est le nombre de suffrages exprimés au profit de chaque liste, sans qu'il y ait lieu, s'agissant de la mesure de repré-

sentativité des organisations syndicales, de tenir compte d'éventuelles ratures de noms de candidats » (Cass. soc., 6 janv. 2011, no 10-60.168). Sur les formulaires de procès-verbal d'élections, la base de calcul de l'audience des organisations syndicales figure donc en colonne 3 du tableau des résultats (« Nombre de bulletins valables recueillis par chaque liste »).

Quelles sont les conséquences de la représentativité syndicale ?

Les règles de validité des accords d'entreprise ont été modifiées. Ainsi, pour qu'une négociation collective débouche sur un accord collectif valable, il y a aujourd'hui deux solutions : la majorité ou, à défaut, le **référendum d'entreprise**.

La majorité est obtenue lorsqu'un accord est trouvé entre l'employeur et des syndicats ayant obtenu ensemble plus de 50% des suffrages au premier tour des élections professionnelles.

En l'absence de majorité, et si des syndicats représentant plus de 30% des salariés ont signé l'accord, les organisations syndicales signataires ont un mois pour demander une consultation des salariés visant à valider l'accord. Les non-signataires ont 8 jours de réflexion pour signer ou non le projet d'accord (et atteindre ainsi 50%). S'ils ne le font pas, le référendum d'entreprise est organisé dans les 2 mois.

À votre
Service
MAIS //////////////// AVEC
RESPECT

Fédération
Commerce
Services
la
cg
t
sap.cgt.fr