

La loi relative à « la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale » publiée le 6 mars 2014 apporte des modifications de la loi d'août 2008 sur la représentativité et le droit syndical, notamment sur le Délégué Syndical (DS), le Représentant Syndical (RS) au CE et le dépôt des listes.

♦ **Dépôt des listes et appartenance à l'Union syndicale Solidaires.**

- A partir du 1^{er} janvier 2015, lors du **dépôt de la liste**, le syndicat doit indiquer, s'il y a lieu, son affiliation professionnelle et interprofessionnelle. Sinon, les structures auxquelles il est affilié ne pourront pas recueillir les suffrages exprimés en faveur du syndicat pour la mesure de l'audience. Cette disposition s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la Cour de cassation qui fait de la connaissance de l'affiliation par les électeurs, un élément essentiel de la sincérité du vote.
- Des nouveaux imprimés Cerfa pour les **procès verbaux** d'élections doivent être mis en place, avec des colonnes spécifiques à remplir pour mentionner l'affiliation.

♦ **Représentant syndical au CE**

- Concernant le **Représentant Syndical au CE** dans les entreprises de plus de 300 salarié-es, la loi rétablit la condition de représentativité. Avoir des élu-es au CE ne permet plus de désigner un RS dans cette instance ; seuls les syndicats représentatifs le peuvent, qu'ils aient ou non un-e élu-e.
- Dans les entreprises de moins de 300 salarié-es, le Délégué syndical reste de droit Représentant Syndical au CE.

♦ **Délégué-e syndical-e**

- Concernant le **périmètre de désignation des DS**, la loi est revenue sur la jurisprudence qui imposait que le syndicat respecte soit le périmètre des comités d'établissement soit, le cas échéant, le périmètre spécifique aux DS résultant d'un accord collectif. Elle réintègre dans le Code du travail la notion de l'établissement distinct telle que définie par la jurisprudence avant la loi du 20 août 2008. Elle fait ainsi prévaloir la « **communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques** ». La loi permet en outre au syndicat de prendre l'initiative de fixer, dans la lettre de désignation, le périmètre qu'il estime pertinent, à charge pour l'employeur de le contester en justice.
- Concernant le **choix du DS**, le code du travail intègre les précisions apportées par la jurisprudence sur les conditions dans lesquelles un syndicat peut choisir une autre personne qu'un-e candidat-e ayant obtenu au moins 10% aux dernières élections : en l'absence de candidat-es justifiant d'un score électoral d'au moins 10 %, le syndicat peut désigner un-e candidat-e qui a réalisé un score moindre ou un de ses adhérent-es dans l'entreprise ou l'établissement.
- Concernant la **fin du mandat de DS**, la loi a inscrit dans le Code du travail la règle posée par la Cour de cassation : « Le mandat de délégué syndical prend fin au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné ». Une nouvelle désignation doit donc être faite à l'issue de chaque scrutin.

♦ **Processus électoral**

- Concernant l'**intervention de la DIRECCTE en matière électorale** : la DIRECCTE ne doit être saisie qu'en cas de désaccord lorsqu'au moins un syndicat a répondu à l'invitation à négocier, mais plus lorsque l'absence d'accord s'explique par l'absence de négociateurs : dans ce cas l'employeur peut trancher seul.
- Lorsque la DIRECCTE est saisie sur le délégué de site, la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories, le caractère d'établissement distinct ou le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements, les mandats sont prorogés jusqu'aux résultats des élections.

- Concernant les règles de **majorité pour le protocole préélectoral** : la quasi-totalité des clauses est désormais soumise à la condition de double majorité introduite par la loi de 2008, sauf pour les cas d'unanimité listés par le code du travail (vote en dehors du temps de travail et modification du nombre et de la composition des collèges électoraux) et les clauses que la jurisprudence a sorti du champ préélectoral et qui sont soumises aux conditions de droit commun (UES, vote électronique).
- Concernant l'**engagement du processus électoral** : en cas de renouvellement des mandats, l'employeur doit prendre l'initiative de déclencher le processus électoral au moins 2 mois avant l'expiration des mandats en cours (et non plus 1 mois) et l'invitation à négocier devra parvenir au plus tard 15 jours avant la date de la première réunion de négociation (un tel délai n'existait pas avant).

Les dispositions de l'article 30 de la loi du 5 mars 2014 sont entrées en vigueur le 7 mars 2014, à l'exception de l'article L. 2122-3-1 (relatif à l'effet de la déclaration d'affiliation d'un syndicat) qui s'appliquera à compter du 1er janvier 2015.