



# COM

## Fédération Syndicaliste Force Ouvrière de la Communication

### La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a été publiée au JO du 21 août 2008.

- Cette loi correspond en partie à la transposition de la position «commune», signée uniquement par la CGT et la CFDT (côté organisations syndicales) et de l'autre côté de la table par le MEDEF et CGPME.
- Elle remet en cause les règles actuelles de représentativité des syndicats, les désignations des délégués syndicaux, les élections professionnelles et les règles de validité des accords collectifs, et enfin le temps de travail.
- **La loi devient supplétive** (elle autorise des dérogations moins favorables à ses propres dispositions et ne s'applique qu'à défaut d'accord).

La présomption irréfragable de représentativité des  
cinq organisations syndicales disparaît !!!

- Dorénavant, chaque syndicat, quel qu'il soit, devra faire la preuve de sa représentativité à chaque niveau de négociation: établissement, entreprise, groupe, branche, national ou interprofessionnel.

Le syndicat doit faire la preuve de sa représentativité  
sur la base de sept critères (et non plus 5)  
cumulatifs.

### 1- Le respect des valeurs républicaines

- Ce critère remplace celui de l'attitude patriotique pendant la guerre, devenu obsolète, et **devrait permettre d'éviter la reconnaissance de certains «syndicats»** prônant des idées antirépublicaines (tels que le CFNT).

### 2 – L'indépendance

- Il s'agit de l'indépendance vis-à-vis de l'employeur ou d'un groupement d'employeurs.

3 - La transparence financière

- Dorénavant, les organisations syndicales sont soumises à l'établissement et à la publicité de leurs comptes. Cette disposition sera applicable à des périodes différentes selon les instances (article 10 et 15 de la loi).

4 - Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ  
professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation

- Cette ancienneté s'apprécie à compter du dépôt légal des statuts du syndicat.

### 5- L'audience électorale

- Elle s'apprécie à chaque niveau de représentativité (en cumulant les résultats obtenus pour chaque niveau de négociation) **et doit correspondre à 10% (8% au niveau de la branche ou interprofessionnel)** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des délégués du personnel.
- Pour les syndicats catégoriels, les 10% retenus sont ceux du collège pour lequel leurs statuts leur donne vocation à présenter des candidats (ex.: collège cadre pour la CGC).
- Pour les listes communes, la répartition s'effectue à part égale entre les syndicats concernés, sauf accord contraire.

6 - L'influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

- Les résultats aux élections prud'homales sont un critère qui pourra faire partie du faisceau d'indices recouvrant ce critère d'influence, au même titre que l'élaboration de revendications professionnelles ou la conduite de mouvements sociaux par exemple.

7 - Les effectifs d'adhérents et les cotisations

- Ces critères étaient jusqu'alors retenus par les juges de manière accessoire. Ce n'est plus le cas actuellement.

**La loi sur la rénovation de la  
démocratie sociale et réforme du  
temps de travail**


---

**ATTENTION !**

- La loi a prévu des dispositions transitoires:
- Les organisations syndicales demeurent représentatives jusqu'aux résultats des prochaines élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour laquelle la date de **la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008.**

## **La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail**

---

- 
- Les dispositions qui suivent sont applicables dans les entreprises qui ont fixé la date pour la négociation du protocole d'accord préélectoral postérieurement à la publication de la loi portant rénovation de la démocratie sociale.
  - La loi ayant été publiée le 21 août et n'étant applicable qu'à compter du 22 août (art. 1er du code civil), il est nécessaire, pour appliquer les dispositions qui suivent, que **la date de négociation du protocole d'accord préélectoral soit fixée au minimum au 22 août.**

*Négociation d'un accord d'entreprise*

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 la validité d'un accord dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical est subordonnée à la signature de syndicats ayant recueilli au moins 30% de voix au cours du dernier scrutin



## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---

### Le délégué syndical

- Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, **parmi les candidats qui ont recueilli 10% des suffrages exprimés** au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise, de la DUP ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, **un délégué syndical**.
- Ainsi, le syndicat n'est plus libre de désigner le délégué syndical de son choix, il doit le choisir parmi les candidats ayant obtenu 10% des suffrages exprimés. (Les dangers d'une liste commune)

### La section syndicale

- Pour désigner le délégué syndical, le syndicat doit avoir constitué **une section syndicale** (art. L.2142-1 du Code du travail).
- Cette prérogative est réservée:
  - ✓ d'une part, aux syndicats représentatifs; d'autre part, aux syndicats «non représentatifs» satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, **légalement constitués depuis au moins deux ans et couvrant le champ professionnel et géographique de l'entreprise** (art. L.2142-1 du Code du travail).

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---

### Le représentant de la section syndicale :

- Une nouvelle institution est créée puisque le nombre de délégués syndicaux risque de diminuer.
- Dès lors que l'organisation syndicale n'est pas **représentative**, elle peut désigner un **représentant de la section syndicale**.
- Ce dernier a les mêmes attributions que le délégué syndical, mais n'a pas un des attributs essentiels du délégué syndical, à savoir **la négociation des accords collectifs**.
- Il dispose **d'un crédit d'heures de 4 heures par mois**. Ce mandat est temporaire puisqu'il disparaît si le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif aux élections professionnelles suivantes.

### Le représentant syndical au comité d'entreprise

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés: le délégué syndical est de droit **le représentant syndical au CE** mais ne peut pas cumuler la fonction de DS. On pourrait penser que les dispositions n'ont pas été modifiées. Mais, dans la mesure où les conditions de désignation du délégué syndical ont été modifiées, celles du représentant syndical au CE aussi.
- Dans les entreprises **de plus de 300 salariés**: le syndicat représentatif pourra désigner **un représentant syndical au CE** si ce même syndicat a obtenu au minimum **2 élus aux dernières élections professionnelles**.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- Ainsi, selon la taille de l'entreprise, les conditions de désignation d'un représentant syndical ne sont pas les mêmes.
- De même, la qualité de la personne choisie pour être représentant syndical au CE n'est pas la même: elle doit avoir obtenu, en temps que candidate aux élections, **10% dans les entreprises de moins de 300 salariés, alors qu'aucune exigence de ce genre n'est demandée dans les entreprises de plus de 300 salariés.**

*Les Elections Professionnelles*

- Modifications concernant les élections professionnelles :
  - ✓ ces nouvelles dispositions doivent être connues car les élections professionnelles vont avoir un rôle déterminant tant en matière de représentativité qu'en matière de validité des accords collectifs.
- Elles sont de deux ordres:
  - le protocole d'accord préélectoral;
  - les salariés mis à disposition.

### 1 – Le protocole d'accord préélectoral

- Désormais, sont invités à négocier le protocole d'accord préélectoral (art L 2314-3 et L 2324-4).
- Les syndicats de plus de deux ans qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné (*invitation par affichage*).
- Les OS reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (*celles ayant obtenu 10% aux dernières élections*) (*invitation par courrier*).
- Les OS ayant constitué une section syndicale (*invitation par courrier*).

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- Les syndicats affiliés à une OS représentative au niveau national et interprofessionnel. (invitation par courrier).
- Cette invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral ouvre également la voie à la présentation des candidatures.
- En effet seules les organisations syndicales ayant été invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral peuvent présenter des candidats au premier tour.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---

- La nouvelle loi prévoit également de nouvelles règles de signature du protocole d'accord préélectoral.
- Sa validité est conditionnée par la signature de la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation dont les OS représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, à défaut, la majorité des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (art L 2314-3-1 et L 2324-4-1 du nouveau code du travail).
- Cependant, oublié ou non du législateur, l'unanimité des signataires demeure obligatoire lorsque le protocole modifie le nombre ou la composition des collèges électoraux, ou, l'organisation des élections en dehors du temps de travail.
- De nombreux contentieux risquent d'apparaître...

2 – Les salariés mis à disposition

- La loi met **un coup d'arrêt à la jurisprudence de la Cour de Cassation** qui intégrait ces salariés dans l'entreprise d'accueil s'ils étaient intégrés de façon étroite et permanente à la communauté de travail.
- Ces salariés doivent être présents dans les locaux de l'entreprise et y travailler depuis **au moins un an sans obligation de continuité** pour être pris en compte dans les effectifs de l'entreprise d'accueil.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- La condition d'ancienneté pour ces salariés n'est plus de 3 mois **mais de 12 mois** pour être électeur, et **de 24 mois** pour être éligible. **avec obligation de continuité de présence.**
- Enfin dernière «innovation», les salariés mis à disposition devront choisir **s'ils exercent le droit de vote dans leur entreprise d'origine ou l'entreprise d'accueil pour chaque** **élection (DP ou CE).**
- Dans la mesure où **ils ne peuvent pas être candidat aux élections CE de l'entreprise utilisatrice,** le choix risque d'être vite fait.

**La loi sur la rénovation de la  
démocratie sociale et réforme du  
temps de travail**

---

La réforme du temps de travail (art L3122-2)

- La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » comprend une partie relative au temps de travail et **visé à démanteler les 35 heures.**
- Cette loi socialement très régressive ne contient aucun droit nouveau, aucune amélioration pour les salariés.
- Tout le dispositif actuel d'aménagement du temps de travail (travail par cycles, modulation de la durée du travail, réduction de la durée de travail sous forme de jours de repos sur 4 semaines ou sur l'année, temps partiel modulé sur l'année) est abrogé  
**LE CADRE « NORMAL » D'EMPELOI 35H HEBDOMADAIRE**
- La répartition de la durée du travail sur **une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année doit faire l'objet d'un accord**

**La loi sur la rénovation de la  
démocratie sociale et réforme du  
temps de travail**

---

- **La durée du travail est en principe fixée dans le cadre de la semaine**

Cadre légal du lundi 0h au dimanche 24h

- **La répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine**

➤ La loi fusionne en un régime unique l'ensemble des aménagements possibles du temps de travail existants (cycles, modulation...)

➤ La loi supprime les dispositions sur le temps choisi

➤ Les dispositions des accords conclus avant la loi restent applicables.

Les heures supplémentaires:

**Contingent (art 3122-11 du Code du travail)**

- Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent fixé par accord.
- A défaut d'accord collectif, le contingent est fixé par décret (220 h actuellement)

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- Le recours aux conventions de forfait, qui ne concernent pas forcément que les cadres, a été simplifié et élargi en faveur des employeurs.
- Pour les salariés en forfaits jours, la loi pose une durée de travail maximale exorbitante, allant jusqu'à 6 jours par semaine sur 47 semaines par an !

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- La loi balaye également les anciens dispositifs d'aménagement du temps de travail qui avaient été la source d'une flexibilité accrue dans les entreprises, mais qui exigeaient des contreparties et comportaient des garanties minimales pour les salariés.
- Pour les remplacer, un dispositif unique entièrement laissé au champ de la négociation collective, sans aucune protection légale pour les salariés.
- Enfin, concernant le compte épargne-temps, la loi nouvelle vient simplifier le dispositif pour les employeurs, à tel point qu'il est à espérer que les protections actuelles des salariés en la matière perdureront.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- Pour tous ces aspects du droit que la loi nouvelle aborde, elle vient affirmer la suprématie de l'accord d'entreprise. Dans ce contexte, les comités d'entreprise auront un rôle nouveau ou renforcé à jouer.
- Ainsi, l'accomplissement d'heures supplémentaires à l'intérieur du contingent annuel déterminé par accord collectif ou, à défaut par décret, donnera lieu à une information du comité d'entreprise. Il n'est plus obligatoire de prévenir l'inspection du travail.
- Au-delà du contingent, c'est un avis du comité que l'employeur devra recueillir et ne plus sollicité l'autorisation de l'inspection du travail. Les comités d'entreprise auront là un avis important à formuler et ce nouveau dossier exigera donc une attention particulière.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- D'autre part, les prérogatives des comités d'entreprises en matière de négociation collective ont été élargies et **il est probable que les employeurs cherchent à contourner les syndicats par ce biais pour remettre en cause des accords d'entreprise sur le temps de travail.**
- Il est à noter que **le respect de la procédure de dénonciation implique une consultation préalable du CE** sur ce projet de l'employeur. A défaut, la négociation est sans effet et l'accord reste donc en vigueur.
- Les syndicats et les élus de CE devront donc veiller scrupuleusement au respect de la procédure de dénonciation.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---



- Si la procédure de dénonciation conduit à la conclusion d'un accord de substitution ou d'un avenant de révision. Le CE doit également être consulté préalablement à la conclusion d'un accord collectif relatif au temps de travail (cass.soc. 19 mars 2003).
- Ainsi, les CE ont également l'opportunité de se prononcer sur le contenu de l'accord lui-même.
- La clarification des rôles entre membres élus au CE et délégués syndicaux et la cohérence des négociations impliquent alors une étroite collaboration entre les différents représentants du personnel au sein d'une même organisation syndicale.

Conclusion :

- Il est primordial que les délégués syndicaux s'assurent que les accords présentés lors des négociations soient obligatoirement étudiés par le service juridique de la fédération .
- Il y a un atout pour le syndicat dans la négociation car, ne pas accepter de signer l'accord interdit à l'employeur de recourir à une organisation du temps de travail aléatoire et décider unilatéralement.

## La loi sur la rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

---

- Cette réforme est une attaque contre certaines organisations syndicales dont Force Ouvrière. Pour assurer la continuité des valeurs qui sont les nôtres, nous devons nous assurer de notre représentativité dans tous les secteurs, établissements etc.
- La Fédération Force Ouvrière de la Communication sait pouvoir compter sur l'engagement de vous tous.
- Dans toute cette agitation, il ne faut surtout pas, oublier l'échéance capitale du 3 décembre 2008 « les élections prud'homales »

Vive Force Ouvrière de la Communication