

PROJET DE LOI

Portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

► La représentativité syndicale

- ☛ Critère de représentativité syndicale.
- ☛ Règles de détermination des organisations syndicales représentatives :
- ☛ Dispositions d'application
- ☛ Nouvelles règles de désignation du délégué syndical et des représentants du personnel aux comités d'entreprise.
- ☛ La section syndicale et le représentant de la section syndicale dans l'entreprise.

► Validité des accords et les règles de la négociation collective.

- ☛ Négociation des accords collectifs.
- ☛ Validation des accords collectifs.
- ☛ Heures de négociation.

► Transparence des comptes des organisations syndicales ou d'employeurs.

- ☛ Le financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles.
- ☛ Financement du dialogue social

► Le temps de travail

- ☛ Un accord d'entreprise ou à défaut de branche.
- ☛ Conventions de forfait.
- ☛ Exceptions.
- ☛ En cas d'absence d'accord.

► La représentativité syndicale

☛ Critère de représentativité syndicale.

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

- Les effectifs d'adhérents et les cotisations,
- La transparence financière,
- L'indépendance,
- Le respect des valeurs républicaines,
- Une ancienneté minimale de deux ans,

☛ Règles de détermination des organisations syndicales représentatives :

L'audience de chaque organisation syndicale est mesurée lors du 1^{er} tour des élections professionnelles qui devront avoir lieu, au moins tous les quatre ans.

- Au niveau de l'entreprise, du groupe et de la branche.

Les organisations ayant obtenues 10% des voix seront reconnues représentatives.

- Au niveau interprofessionnel.

Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

- Ont recueilli au moins 8 % des suffrages au premier tour des dernières élections,
- Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

☛ Dispositions d'application

- Un Haut Conseil du dialogue social est chargé de proposer les listes des organisations représentatives au Ministre chargé du travail.
- Il comprend :
 - des représentants d'organisations nationales interprofessionnelles d'employeurs et de salariés,
 - Des représentants du Ministre chargé du travail,
 - Des personnalités qualifiées.
- Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.

☛ Nouvelles règles de désignation du délégué syndical et des représentants du personnel aux comités d'entreprise.

Il doit avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Le délégué syndical peut être désigné par un syndicat représentatif dans toute entreprise de plus de cinquante salariés.

La négociation du protocole préélectoral et la participation au premier tour des élections professionnelles seront ouvertes à toute organisation syndicale légalement :

- Constituée depuis deux ans,
- Qui remplit les critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance,
- Qui est affiliées à des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

☛ La section syndicale et le représentant de la section syndicale dans l'entreprise.

Tout syndicat légalement satisfaisant aux critères précédents peut créer une section dans une entreprise de plus de cinquante salariés et désigner un représentant de cette section.

S'il a recueilli au moins 10 % des suffrages, il peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

► Validité des accords et les règles de la négociation collective.

☛ Négociation des accords collectifs.

- La représentativité d'une organisation syndicale lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.
- Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail :

- Les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux, ou de délégué du personnel,
- Un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

☛ Validation des accords collectifs.

Tout accord collectif, devra, pour être valide :

- Avoir été signé par des syndicats qui ont recueilli au moins 30% des suffrages,
- Ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

La validité des accords d'entreprise est subordonnée à l'approbation par la commission paritaire de branche qui contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- Concertation avec les salariés ;
- Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

☛ Heures de négociation.

Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire dans les limites de dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

► Transparence des comptes des organisations syndicales ou d'employeurs.

☛ Le financement des organisations syndicales et des organisations professionnelles.

- Les ressources.

Les ressources des organisations professionnelles et les dépenses de ces organisations devront avoir un lien avec leur objet. Elles seront retracées dans des comptes certifiés, établis tous les ans.

Les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter la partie principale de leurs ressources.

- Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

Un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

A l'expiration de la mise à disposition, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

☛ Financement du dialogue social

Une convention peut prévoir que les entreprises contribuent au financement de l'exercice de la négociation collective par le moyen d'une contribution.

▶ Le temps de travail.

☛ Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut fixer et prévoir :

- Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent,
- Les conditions de dépassement du contingent,
- Les contreparties obligatoires en temps de repos,
- Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, par un repos compensateur équivalent.
- Les modalités d'aménagement du temps de travail et l'organisation de la répartition de la durée du travail. (convention de forfait)

☛ Conventions de forfait.

En l'absence d'accord collectif, une convention individuelle peut être signée. Cette dernière peut être fixée en heures sur la semaine ou sur le mois et en heures ou en jours, sur l'année.

La convention fixe :

- La durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établie,
- Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait,
- Les modalités et les caractéristiques principales de ces conventions.

☛ Exceptions.

Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos compensateur et obtenir le paiement des heures supplémentaires correspondantes.

Particularité des conventions de forfaits sur l'année.

- Elle ne peut être conclue que par les cadres et les salariés dont les fonctions leur permettent une autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.
- La durée annuelle de travail d'un salarié ne peut être supérieure à 218 jours.
- Le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention

individuelle de forfait ou renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Particularité des conventions de forfait en jours.

Les salariés ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- À la durée légale hebdomadaire,
- À la durée quotidienne maximale de travail,
- Aux durées hebdomadaires maximales de travail.

Autres particularités.

Sauf stipulation contraire, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours au moins.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

☛ En cas d'absence d'accord.

Des décrets peuvent pallier à l'absence d'accord.