Image not found or type unknown

Faut-il ou non tenir compte des ratures sur les bulletins lors des élections professionnelles

publié le **19/01/2011**, vu **8304 fois**, Auteur : Mourot

La question vient d'être tranchée par la négative par deux arrêts de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 6 janvier 2011 concernant la CGT.

La Cour de Cassation par ces arrêts tranche ainsi une incertitude, liée à un paradoxe. Fallait-il lors des élections professionnelles prendre en compte les ratures présentes sur le bulletin de vote ? Des solutions aussi diverses avaient été trouvées : le décompte des voix de la liste, le décompte de la moyenne des voix obtenues par les candidats de la liste, le décompte du total des voix obtenues par les candidats de la liste

Désormais, la solution est posée par la Haute Juridiction en matière de représentativité syndicale, et plus précisément sur l'appréhension du critère de l'audience dans les entreprises. Selon l'article L2122-1, les syndicats pour être reconnus représentatifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement doivent avoir recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles des titulaires au CE, DUP, DP, quel que soit le nombre de votants. Aussi, comme il avait déjà été rappelé par la jurisprudence, le premier tour des élections professionnelles doit être absolument dépouillé, mais pourquoi ?

La question a une **triple résonance** tant en terme de représentativité des syndicats professionnels qu'en matière de négociation des accords collectifs au sein des entreprises, impliquant un poids suffisant du syndicat pour pouvoir peser dans la balance.

1. La représentativité :

L'impact de ratures sur des bulletins lors du dépouillement de ceux-ci nous amène à nous pencher sur un paradoxe. Les élections comme les élections professionnelles sont –elles impactées par un fort intuitu personae des personnes ou du syndicat élu ? A priori, tout dépendrait du type de structure :

• Dans les PME, les salariés sont plus attachés à la qualité de la personne, qu'à son affiliation à un syndicat. D'autant qu'en France, le nombre de syndiqués est faible. Aussi, dans ce type de structure, l'influence même de la personne joue un rôle primordial.

• A l'inverse, dans les grandes entreprises, lors des élections professionnelles, les salariés sont nettement plus détachés des personnes que du syndicat mis en avant, d'autant que les salariés présents sur la liste sont pour la plupart détachés à temps complet auprès du syndicat, donc déconnecté de la relation individuelle avec les salariés

Aussi, la faculté qu'a le salarié de rayer le nom d'un salarié présent sur une liste, n'a pas

d’implication qu’en au choix du syndicat. Mais, il s’agit de la manifestation de la défiance qu’a le salarié à l’égard d’une personne, si bien qu’elle n’a pas remis en cause son choix lors du vote. Lors du vote, cette défiance sera pris en compte en effet les candidats sont déclarés élus dans l’ordre de présentation de la liste sauf si le nombre de ratures faites sur le nom d’un candidat est égal ou supérieur à 10% de suffrages exprimés en faveur de la liste. La désignation se fera alors an fonction du nombre de voix obtenues par chaque candidat.

En conséquence de quoi, il ne semble judicieux pour la Cour de Cassation de retenir que les ratures sur les bulletins n’ont pas d’impact sur le nombre de voix en matière de représentativité.

2. La négociation des accords collectifs :

Au-delà de la simple représentativité, l’audience ainsi établie au sein des entreprises a un impact sur la possibilité ou non pour un syndicat reconnu représentatif de conclure ou non un accord collectif aux conditions de l’article L2232-13 (avoir obtenu 30% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles). La Cour de Cassation a ainsi étendu la solution posée en matière de représentativité à la négociation d’accords collectifs par un communiqué faisant suite aux deux arrêts.

3. Le protocole pré-électoral :

Dans les prochains mois, les syndicats devraient être de plus en plus impliqués dans la négociation des accords pré-électoraux. En effet, la validité de ces accords est soumise à une double condition de validité :

– il doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, c’est-à-dire par les organisations syndicales intéressées ;

– parmi ces organisations signataires, il doit y avoir les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l’entreprise.

En conséquence de quoi, la représentativité ascendante instituée par la Loi du 20/08/2008 va pour l’avenir bouleversé les équilibres syndicales en présence tant au sein des entreprises, branches et au niveau national. A terme, certaines organisations syndicales bénéficiant encore du statut protecteur de la période transitoire risquent de ne plus être représentative aussi les 5 « grandes » risquent d'avoir moins d'impact.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés