Image not found or type unknown

Mouvance jurisprudentielle autour de la représentativité syndicale

publié le **09/03/2011**, vu **3379 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La loi du 20 Août 2008 transpose dans le code du travail les re?gles sur la repre?sentativite? et la ne?gociation collective, telles que de?finies par les partenaires sociaux dans leur Position commune du 9 avril 2008. Cette re?forme s'articule autour de trois points cle?s : • Elle conforte davantage la le?gitimite? des syndicats de salarie?s, par la prise en compte dans la de?termination de leur repre?sentativite? de leur audience aux e?lections professionnelles. • Elle donne une possibilite? nouvelle aux syndicats n'ayant pas encore fait la preuve de leur repre?sentativite? mais remplissant certains crite?res de s'implanter dans les entreprises, avec un libre acce?s au 1er tour des e?lections professionnelles et la de?signation possible d'un repre?sentant de la section syndicale. • Elle confe?re une le?gitimite? plus grande aux accords collectifs avec le renforcement du principe majoritaire.

La Cour de Cassation est récemment venue compléter les failles du législateur précisant que pour apprécier si un syndicat obtient au moins 10 % des suffrages exprimés aux élections, chaque bulletin de vote recueilli par la liste qu'il présente doit être pris en compte, même s'il est raturé.

Rappelons que depuis la réforme de la représentativité syndicale, pour acquérir la qualité de syndicat représentatif dans l'entreprise et bénéficier des prérogatives qui y sont attachées, un syndicat doit satisfaire différents critères et avoir recueilli **au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections** des membres titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut de telles élections, de celles des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

De plus, il semble opportun de souligner ici que quand il ne s'agit pas de déterminer le nombre de sièges qu'obtiendra chaque liste et qui seront les candidats élus, mais d'apprécier l'audience d'un syndicat en ce qu'elle traduit sa capacité à représenter les salariés, **il n'est pas justifié de tenir compte des ratures du nom de certains candidats** sur la liste que présente ce syndicat.

Dès lors, tout bulletin de vote émis en faveur d'une liste, même s'il comporte des ratures de certains noms, est un vote en faveur de cette liste et, par conséquent, du syndicat qui la présente.

En l'occurrence, **pour apprécier la représentativité des syndicats, la validité des accords collectifs d'entreprise**

ou d'établissement et celle du protocole d'accord préélectoral, il faut donc décompter le nombre total de bulletins émis en faveur de chaque liste (au premier tour des élections des membres titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP) et en tenir compte pour calculer le pourcentage de suffrages recueillis par chaque syndicat.

Attention, cela ne signifie pas que **le mode de décompte traditionnel des suffrages**, pour la répartition

des sièges à pourvoir entre les listes et la désignation des candidats élus soit **remis en cause**. En effet, **pour déterminer le nombre de sièges obtenus par chaque liste**, il faut toujours calculer la moyenne des voix obtenues par cette liste, en tenant compte des éventuelles ratures du nom de certains candidats. Ceci étant en somme tout à fait logique puisque l'on sait que pour être désigné aux fonctions de délégué syndical, un salarié doit désormais avoir recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou à la DUP ou des DP.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

www.clindoeil-social.com

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés