



Représentation des salariés dans l'entreprise : les nouvelles règles

mercredi 27 mai 2009, par [lpe](#)



Le **MEDEF Deux-Sèvres** organisait le 14 mai dernier une conférence sur les nouvelles règles de représentation des salariés dans l'entreprise.

Animée par **Chantal FOULON** (photo ci-contre), Directeur adjointe des relations sociales au MEDEF national, cette information a réuni chefs d'entreprises et DRH autour d'un thème assez technique et dont la réforme est sans précédent.

Issue de la loi du 20 août 2008, cette réforme introduit de nouvelles règles du jeu, faisant la part belle à la négociation dans l'entreprise, et promettant sans doute un **paysage syndical nouveau à l'horizon 2013**.

Parmi ces modifications, citons notamment :

- **La fin de la présomption irréfragable de représentativité des syndicats** : désormais, **toute organisation syndicale qui a obtenu au moins 10% des suffrages exprimés** (hors votes blancs et nuls) au 1er tour des élections des titulaires du CE (Comité d'entreprise) ou de la Délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, **peut être considérée comme représentative**. Auparavant, pour être représentative, une organisation syndicale devait être affiliée à l'une de ces organisations : CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC ou CFE-CGC.

- **La création d'un Représentant de Section Syndicale (RSS)** : ce représentant du personnel, désigné par son syndicat, a les mêmes prérogatives qu'un délégué syndical à l'exception de la faculté de négocier

des accords collectif. Son action doit pouvoir permettre à son syndicat d'obtenir au moins 10% des voix aux élections professionnelles afin que celui-ci puisse désigner un délégué syndical.

- A compter du 1er janvier 2010, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, **les représentants élus du personnel auront la possibilité de négocier et de conclure des accords collectifs de travail** : aménagement du temps de travail par exemple...

- **Une légitimité plus grande des accords collectifs** : ces accords, pour être valides, devront désormais être signés par un ou des syndicats ayant recueilli **au moins 30% des suffrages** lors des élections et ne pas faire l'objet de l'opposition des syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.



A noter que ces règles sont très techniques et dépendent du cas particulier de chaque entreprise au regard de son secteur d'activités, et donc de sa "**branche professionnelle**". Chaque entreprise devra donc se rapprocher de sa fédération professionnelle afin d'en savoir plus ; le **service droit social du MEDEF Deux-Sèvres**, animé par **Laurence Jouve** (photo ci-contre), sera également en mesure de vous informer.

Contact : 05.49.04.68.30

Pour en savoir plus, vous pouvez également consulter la brochure officielle du Ministère du travail : [cliquez ici](#)



A noter également que le 2 juillet 2008, la Commission européenne a adopté un **agenda social ambitieux devant permettre aux politiques de l'Union européenne d'apporter une véritable réponse aux défis socioéconomiques de notre époque**. Madame FOULON participe habituellement à ces travaux dans le cadre de **Business Europe**(Confédération européenne des entreprises). [Cliquez ici pour en savoir plus sur cet agenda social européen](#)