

# Transports



# URBAINS

## Loi sur la dialogue social

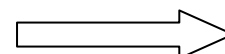
Même si les règles de la représentativité syndicale ne sont pas directement remises en cause, la réforme de la négociation collective, peut profondément modifier à la fois les relations sociales et le paysage syndical en privilégiant, notamment, le critère électoral au détriment de la représentativité syndicale.

### 1. Négociation d'un accord

- **Au niveau interprofessionnel** : aujourd'hui, la signature d'une seule organisation syndicale suffit à rendre valide un accord. Les accords interprofessionnels pourront toujours être validés avec une seule signature mais seulement si une majorité d'organisations syndicales ne s'y oppose pas.
- **Au niveau de la branche** : les règles de conclusion sont les mêmes que celles prévues pour l'accord interprofessionnel sauf si l'accord de branche lui-même opte pour le principe de l'accord majoritaire. La validité des accords de branche est alors subordonnée à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentant une majorité de salariés, cette majorité étant appréciée en fonction des résultats d'une élection de représentativité ou des dernières élections professionnelles.

**Au niveau de l'entreprise** : deux options sont possibles : l'accord majoritaire ou le droit d'opposition. L'accord d'entreprise peut entrer en vigueur soit en l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, soit, à condition que l'accord de branche le prévoit, s'il est signé par ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. Si les syndicats signataires ne remplissent pas cette condition de majorité, le texte peut être validé directement par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord majoritaire fait une entrée en force dans le droit de la négociation collective. Toutefois, les partenaires sociaux doivent, pour en décider, conclure un accord de branche, accord qui lui-même ne sera valide que s'il est signé par une majorité d'organisations syndicales. Or, sur les 5 organisations syndicales représentatives, trois d'entre elles sont favorables au droit d'opposition (CFTC, FO, CGC). Ainsi, les risques de voir des accords validés selon un critère majoritaire en voix (élection dans la branche ou résultats des dernières élections professionnelles) sont réduits puisque c'est le droit d'opposition qui s'imposera dans l'entreprise si la branche ne conclut pas d'accord en ce sens, ce dernier se développe à tous les niveaux de négociation et ressort de cette réforme profondément modifié.



A l'origine, il devait faire échec aux accords dérogatoires ou régressifs. Il pourra désormais s'appliquer dans tous les cas de figure. Au niveau de l'entreprise, la majorité d'opposition se calculera désormais en suffrages exprimés et non plus en prenant en compte une majorité d'inscrits comme c'est le cas jusqu'à présent rendant difficile l'exercice de ce droit. Il est donc rendu plus accessible puisqu'il faudra désormais représenter une majorité de votants (50%) et non plus des inscrits (à peu près 70% des votants) pour y accéder.

## **2. Articulation entre les niveaux de négociation**

L'accord de branche et l'accord interprofessionnel sont impératifs dans 4 domaines : salaires minima, classifications, garanties collectives de protection sociale complémentaire et mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle. Dans les autres matières, l'accord d'entreprise pourrait déroger à l'accord de branche ou à l'accord interprofessionnel, sauf si ces derniers s'y opposent.

Les dispositions de l'accord de branche jusqu'alors impératives n'auront plus vocation qu'à s'appliquer de manière supplétive, à défaut de convention ou d'accord d'entreprise. L'accord d'entreprise gagne donc en autonomie et se voit même assigné le rôle de mettre en œuvre les principes instaurés par la loi, prérogative détenue jusque-là par la branche.

Ces nouvelles dispositions constituent un changement considérable. Toutefois, il appartient à la branche de décider ou non du degré d'autonomie consenti à la négociation d'entreprise. Les négociateurs de branche devront donc être particulièrement prudents car l'autonomie des accords d'entreprise va favoriser le développement des inégalités entre les entreprises qui appliqueront chacune des règles différentes dans des domaines aussi essentiels que le montant des indemnités de licenciement, les congés payés, le contingent d'heures supplémentaires, les conditions d'embauche et d'emploi, etc....

## **3. Reconnaissance de l'accord de groupe**

L'accord de groupe est reconnu légalement. La négociation de groupe était auparavant limitée à la création du comité de groupe, du comité d'entreprise européen et à l'intéressement ou la participation.

En l'état des textes, la négociation de groupe pourrait venir se substituer à la négociation d'entreprise. Il y a donc de fortes chances que ce qui se négociera au niveau du groupe ne se renégociera pas dans l'entreprise.

## **4. Négociation avec des élus du personnel ou des salariés mandatés**

Des accords de branche peuvent prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, des accords pourront être signés par des représentants élus du personnel et, en leur absence seulement, par des salariés mandatés par des organisations syndicales.

Ces mesures conduisent à écarter totalement le monopole de négociation du délégué syndical. On peut se poser la question de la constitutionnalité de cette mesure : en effet, l'intervention des représentants élus ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de faire obstacle à celle des organisations syndicales représentatives.

Toutefois, sans un accord de branche prévoyant expressément cette possibilité, ce type de négociation ne pourra pas se développer dans les entreprises de la branche.

Ces dispositions sont dangereuses car elles permettraient à un employeur de contourner les syndicats en négociant directement avec un élu du personnel en l'absence d'implantation syndicale dans l'entreprise.

En outre la possibilité pour une organisation syndicale représentative de mandater un salarié pour négocier est réservée à l'hypothèse où il n'existe aucune représentation du personnel dans l'entreprise.

Or, l'organisation syndicale est une garantie d'indépendance du salarié vis-à-vis de l'employeur. Des salariés isolés ou des « délégués maison » pourraient dorénavant négocier des accords... En outre la possibilité pour une organisation syndicale représentative de mandater un salarié pour négocier est réservée à l'hypothèse où il n'existe aucune représentation du personnel dans l'entreprise.

**L'implantation CFTC dans les PME/TPE est plus que jamais fondamentale puisque le projet de loi opère un glissement, de la branche vers l'entreprise, de la négociation des garanties accordées aux salariés de la branche.**

**Toutefois, seul un accord de branche pourra à la fois décider des conditions de validité des accords d'entreprise et des dispositions auxquelles l'accord d'entreprise ne pourra pas déroger.**

**Il est donc impératif de former les négociateurs de branche CFTC pour leur permettre de s'adapter aux nouvelles règles de négociation collective et éviter que cette réforme ne conduise à une régression sociale.**



**06 07 38 01 95**

**Thierry LEROY et Daniel ZIVIC**  
**Coordination des Transports Urbains**  
CFTC / FGT 26 rue Ordener 75018 PARIS  
E-mail : [cftc-ratp@wanadoo.fr](mailto:cftc-ratp@wanadoo.fr)

