

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : QUE FAUT-IL RETENIR ?

LES DIFFÉRENCES DE POIDS ENTRE LES SYNDICATS →

Tous les syndicats ont la liberté d'exister dans l'entreprise mais la loi exige la qualité de syndicat représentatif pour que celui-ci puisse légitimement s'exprimer au nom de la collectivité des salariés et signer des accords d'entreprise.

Pour être représentative, l'organisation syndicale doit recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE.

Les élections ont lieu tous les quatre ans.

CSE, COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE : L'INSTANCE REPRÉSENTATIVE DU PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

Deux missions principales : →

- Représenter les salariés, et assurer leur expression collective auprès de l'employeur. Il doit veiller à la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions que prend l'entreprise sur sa gestion, son évolution économique et financière, et sur l'organisation du travail, la formation professionnelle. Le CSE procède également à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.
- Organiser la politique d'œuvres sociales au profit des salariés : Le CSE établit le montant et les conditions d'accès aux prestations sociales, en répartissant chaque année l'intégralité du budget qui lui est alloué par l'entreprise.

CGT
MATMU



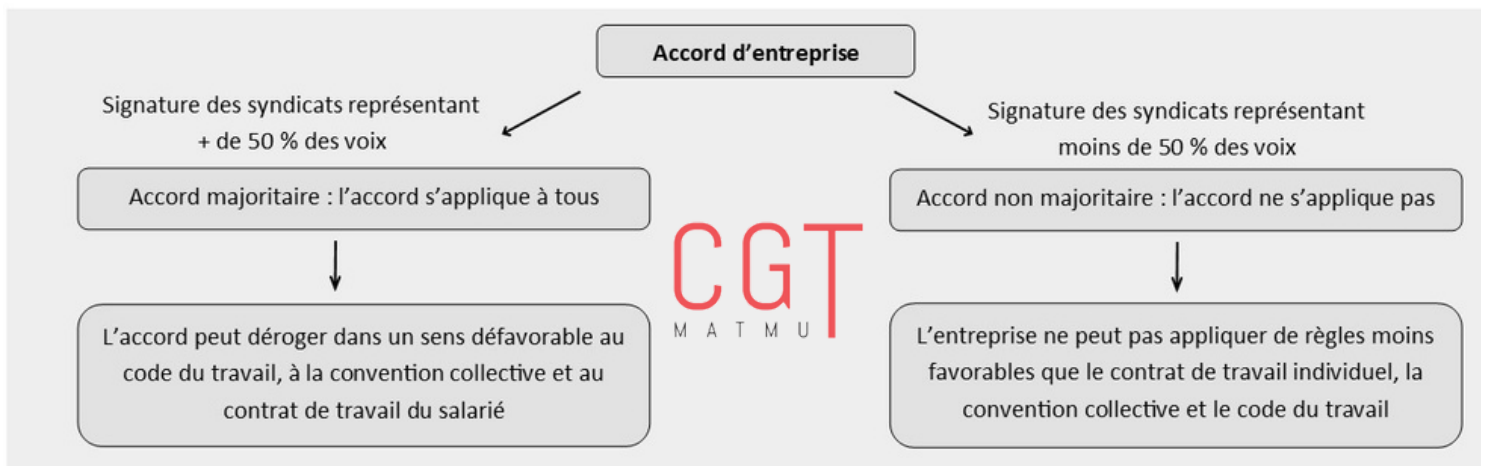
Un salarié ne vote pas pour un nom sur une liste, mais bien pour une organisation syndicale qui représente les valeurs auxquelles il adhère.

En quoi le poids électoral d'un syndicat est-il prépondérant ?

L'accord d'entreprise est négocié avec les syndicats représentatifs. Il **entre en vigueur** uniquement **s'il est signé par les syndicats qui représentent 50% des suffrages** au 1er tour des élections professionnelles.

L'accord d'entreprise est une **norme juridique interne à l'entreprise opposable à tous**. Quasiment toutes nos conditions de travail peuvent être fixées par un accord d'entreprise. Ils peuvent porter sur différents sujets, tels que les salaires, les horaires de travail, les avantages sociaux, la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail, etc.

Dans quelle limite ? Quasiment plus aucune. Il est maintenant permis de négocier des accords moins favorables que les normes dites "supérieures".



FOCUS SUR LA FORCE JURIDIQUE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE :

Depuis une réforme de 2017, sur une très large majorité des sujets, c'est **l'accord d'entreprise** qui **prime sur les autres normes** que sont le code du travail, la convention collective et même sur votre contrat de travail, **même dans un sens moins favorable**.

A noter : **La remise en cause du contrat de travail par un accord d'entreprise est dorénavant permis légalement.**

Comment ? Par la négociation d'un accord de performance collective :

Il permet à l'employeur de **contraindre le salarié à modifier un élément essentiel de son contrat de travail** puisque son refus entraînera son licenciement. Dans ce cas, le licenciement est incontestable devant le Conseil de Prud'hommes.

Il faut noter que ce type d'accord peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération, déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Aucune condition n'est nécessaire pour négocier ce type d'accord, ni l'existence de difficultés économiques, ni l'assurance de la préservation de l'emploi dans le futur.

L'accord de performance collective place finalement les salariés face à un choix qu'ils ne devraient pas supporter : faire des concessions sur leurs droits ou perdre leur emploi.

L'existence d'un tel accord relève de la même règle que tous les autres accords : la signature des syndicats représentant plus de 50 % des voix aux élections professionnelles !

Réfléchissez bien avant de voter : quel syndicat défendra le mieux vos conditions de travail ?