

PRÉSENTATION

Afin d'enrichir vos négociations, la DIRECCTE, en partenariat avec l'Université d'Orléans et son Master Droit Social et Gestion des Ressources Humaines, vous propose une lettre d'actualité thématique, d'ordinaire construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail. Ce mois-ci, nous nous intéressons aux **élections très petites entreprises (TPE)**. Cette Newsletter est atypique en ce qu'elle ne repose pas sur l'analyse d'accords collectifs. Néanmoins, elle vous informera sur le scrutin TPE, son fonctionnement et son utilité. En vous souhaitant une bonne lecture.

ACTUALITÉ

Les élections TPE

La *loi n°2008-789 du 20 août 2008* est venue réformer les règles de représentativité syndicale des organisations syndicales en France. Jusque-là, cinq organisations syndicales étaient reconnues représentatives et à tous les niveaux : on parle de présomption irréfutable de représentativité syndicale. La loi de 2008 intervient après que le MEDEF, la CGPME, la CGT et la CFDT ont marqué, dans une position commune en avril 2008, la volonté de rompre avec les anciens principes de la représentativité.

Cette loi dispose ainsi que la représentativité doit être acquise par tous les syndicats, qu'elle n'emporte d'effets qu'au niveau de représentation où elle est reconnue et doit être appréciée périodiquement. La mesure de la représentativité va désormais reposer sur l'audience obtenue d'une part lors des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 11 salariés (CSE) et d'autre part lors d'une nouvelle élection, organisée pour les salariés des très petites entreprises (TPE) ou des particuliers employeurs. Ces élections ont été organisées pour la première fois en 2012 et le sont désormais tous les quatre ans.

Qui vote ? Les salariés d'entreprises de moins de 11 salariés (TPE) ou des particuliers employeurs en CDI, CDD, contrat d'apprentissage en décembre 2019, quelle que soit leur nationalité.

Quand voter ? Du 22 mars au 6 avril 2021.

Où consulter la liste électorale, les propagandes syndicales, les informations sur l'élection ? Sur le site internet dédié : election-tpe.travail.gouv.fr

Où et comment voter ? L'élection n'est pas organisée dans les entreprises, contrairement aux élections des comités sociaux et économiques (CSE).

En janvier 2021, les électeurs inscrits ont reçu un premier courrier comportant leurs identifiants et leur permettant d'accéder à leur espace électeur. En mars, ils recevront un nouveau courrier contenant le **matériel nécessaire pour voter**. En effet, cette année, compte tenu de la crise sanitaire, les élections se font à distance : soit par correspondance soit par vote électronique sur le site dédié.

Ce vote est confidentiel. Pour toute question, consulter le site election-tpe.travail.gouv.fr ; en cas de difficulté, joindre la Direccte Centre-Val de Loire.

Pourquoi voter ? Les salariés ne votent pas pour élire un représentant du personnel de leur entreprise. Ils votent pour un sigle syndical. En revanche, voter c'est participer à la désignation :

- Des organisations syndicales qui représentent les salariés lors des négociations des conventions collectives au niveau des branches professionnelles. Cela concerne directement les droits des salariés (salaires minima, durée du travail, classifications, etc.) ;
- Des conseillers des prud'hommes ;
- Des membres des commissions régionales paritaires interprofessionnelles (CPRI) qui réunissent employeurs et salariés.

Voter c'est également participer à la mesure de l'audience des organisations syndicales et à la détermination de leur représentativité (*voir Questions RH page 2*). C'est donc s'exprimer pour être représenté et défendu par l'organisation syndicale de son choix.

QUESTIONS RH

Comprendre la représentativité syndicale et la mesure de l'audience

Le fait pour une organisation syndicale d'être représentative lui permet de négocier et signer des accords collectifs en entreprise, au sein de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

Cette **représentativité est basée sur plusieurs critères** :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation
- **L'audience syndicale**
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience
- Les effectifs d'adhérents et les cotisations

La **mesure de l'audience** est l'un des critères essentiels pour établir la représentativité d'une organisation syndicale. Pour tenir compte des niveaux de négociation, la représentativité syndicale s'apprécie à trois niveaux différents :

- National et interprofessionnel
- Branche professionnelle
- Entreprise

Pour être **représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou de la branche professionnelle**, l'organisation syndicale doit avoir obtenu **8%** des suffrages exprimés lors des élections professionnelles d'entreprise et des élections des salariés employés dans les TPE et chez les particuliers employeurs.

Pour être **représentative au niveau de l'entreprise**, elle doit avoir obtenu **10%** des suffrages exprimés au sein de l'entreprise lors des dernières élections professionnelles.

La représentativité syndicale est donc déterminée par les suffrages des salariés. Ce sont eux qui ont le pouvoir de déterminer qui négociera les accords collectifs en leur nom.

Quelles élections constituent la mesure de l'audience syndicale ?

Les élections TPEç pour les entreprises de moins de 11 salariés et les particuliers employeurs ne sont pas les seules élections permettant la mesure de l'audience syndicale.

Deux autres élections y participent :

- Les élections aux chambres départementales d'agriculture concernant les salariés de la production agricole
- Les élections professionnelles dans les entreprises employant au moins 11 salariés (CSE)

Qu'en est-il de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs

Tout comme la représentativité des organisations syndicales, elle est déterminée selon des critères cumulatifs énoncés à l'**article L. 2151-1** du Code du travail :

- Le respect des valeurs républicaines
- L'indépendance
- La transparence financière
- Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation.
- **L'audience**
- L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience

L'audience se mesure « *en fonction du nombre d'entreprises volontairement adhérentes ou de leurs salariés soumis au régime français de sécurité sociale et, selon les niveaux de négociation, en application du 3° des articles L. 2152-1 ou L. 2152-4* ».

QUESTIONS RH

Le rôle des organisations syndicales

Les organisations syndicales de salariés ont plusieurs rôles vis-à-vis des entreprises et des salariés.

L'information et le conseil : les organisations syndicales disposent d'experts juridiques permettant d'informer et de conseiller les salariés dans leurs différentes démarches, et d'intervenir auprès des entreprises.

La négociation : les organisations syndicales font partie des acteurs de la négociation des accords nationaux et de branche. Cela est d'autant plus important que ces accords s'appliquent aux salariés, impactant notamment leurs conditions de travail.

La défense : dans la continuité de leur rôle d'information et de conseil, les organisations syndicales apportent conseil et assistance en cas de litige. Ainsi, elles défendent le salarié qui aurait un litige avec l'employeur.

La désignation : les organisations syndicales représentatives désignent :

- Les conseillers prud'homaux, qui seront chargés de défendre les intérêts des salariés en cas de conflit avec l'employeur.
- Les conseillers dans les CPRI, qui seront chargés de conseiller les salariés et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Des négociations conduites par les organisations syndicales pour renforcer les droits des salariés

1. En 2004, la fédération des particuliers employeurs (FEPEM) a conclu une [convention collective](#) avec la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et la SNPAAM au nom des salariés ([convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, étendue par arrêté du 17 décembre 2004](#)). Le but de cette convention est de définir clairement les règles, devoirs et droits des employeurs et des salariés assistants maternels employés par des particuliers. Cette convention collective doit contribuer à la professionnalisation de ce secteur d'activité en fort développement.

2. Par un [accord national du 19 juillet 2019](#), étendu le 5 février 2021, les partenaires sociaux du travail temporaire (PRISM emploi d'une part, FO, CFDT, CGT, UNSA, CFTC d'autre part) se sont engagés, chacun pour leur part, à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. L'accord vise à atteindre le taux légal d'emploi de 6%. Les mesures prises en matière de formation, d'accès à l'emploi en alternance et en emploi direct, de maintien dans l'emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, concernent les salariés permanents, temporaires et sous contrat de travail CDD ou CDI de l'intérim.

3. Plus récemment, le télétravail a fait l'objet d'un [accord national interprofessionnel \(ANI\)](#) en date du 26 novembre 2020. Ce dernier a été négocié par des organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT-FO, CFTC et la CGT - cette dernière n'ayant pas signé) et des organisations interprofessionnelles (CPME, MEDEF, U2P). Cet ANI n'est pas uniquement à destination des entreprises de moins de 11 salariés et des particuliers employeurs, mais de toutes les entreprises de tous les secteurs d'activité susceptibles de mettre en place le télétravail. Le but des partenaires sociaux est ici avant tout d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de cette organisation du travail promise à un développement structurel après la crise sanitaire qui l'a généralisé.

QUESTIONS RH

Les conseillers prud'homaux

Qui sont les conseillers prud'homaux ?

Salariés et employeurs. On en compte plus de 14 000 en France

Comment sont-ils nommés ?

Leur mode de désignation a changé depuis la *loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014*. Depuis 2018, ils ne sont plus élus directement par les salariés et les employeurs, mais nommés sur proposition des organisations syndicales et professionnelles, proportionnellement à la mesure de leur audience électorale.

En raison du report des élections professionnelles TPE de 2020 à 2021 du fait de la crise COVID, le renouvellement général des conseillers prud'homaux est prévu en 2022.

Quel est leur rôle ? Rendre des décisions de jugement concernant les litiges entre salariés et employeurs liés à un contrat de travail.

Quelles sont leurs valeurs ? Indépendance, impartialité, probité, dignité (*article L. 1421-2* du Code du travail).

Sont-ils formés ? Oui, avant d'exercer leurs fonctions, les conseillers prud'homaux suivent une formation initiale, puis une formation continue pendant la durée de leur mandat. Cette dernière est financée par l'Etat.

La commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI)

Quel est le rôle de la CPRI ? Représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés qui relèvent de branches professionnelles n'ayant pas mis en place de commissions paritaires régionales ou départementales.

Comment est-elle composée ? Elle est composée de 20 membres, salariés et employeurs, désignés par les organisations syndicales et professionnelles.

- 10 sièges sont attribués aux organisations syndicales proportionnellement à leur audience dans la région lors des dernières élections professionnelles TPE.
- 10 sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs, proportionnellement à leur audience.

A noter que la parité entre les femmes et les hommes doit être respectée lors de l'attribution des sièges. Dans le cas où le nombre de sièges à pourvoir par une organisation est impair, l'écart entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes ne peut excéder un.

Quelles sont ses attributions ?

- Donner aux salariés et employeurs des informations et conseils sur les dispositions légales applicables
- Faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs ne donnant pas lieu à la saisie d'une juridiction
- Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles

LES POINTS DE VUE DE...

La Présidente de la CPRI du Centre Val de Loire, Mme Katia ESCOIN et M. Jérémy DECHELOTTE, membre de la CPRI (FO) reviennent sur la première mandature de la CPRI.

La Commission paritaire régionale interprofessionnelle, issue des lois Rebsamen a été mise en place dès septembre 2017 et composée conformément à la mesure d'audience syndicale régionale de 2016 (*). Le législateur a ainsi dupliqué la commission paritaire régionale qui préexistait dans l'artisanat (CPRIA), en application de l'[accord collectif national du 12 décembre 2001 sur le développement du dialogue social dans l'Artisanat](#).

Les premières réunions ont été consacrées à la mise en place d'un cadre et à la définition des principes de fonctionnement, notamment par la conception d'un règlement intérieur. Pour cette première mandature, le bilan est mitigé : l'instance reste très méconnue des salariés qui pourraient être concernés et la saisir pour des informations et des conseils. S'agissant de sa capacité à intervenir dans un conflit individuel, les délais de prescription que le législateur a réduit ces dernières années amènent les organisations syndicales à orienter sans attendre les salariés vers le Conseil de prud'hommes. La CPRI n'a pas été saisie de conflits collectifs, qui sont davantage orientés vers les organisations syndicales et patronales. Enfin, des propositions en matières sociales et culturelles ont été esquissées mais se sont heurtées à la prise en charge financière.

Le manque de moyens de fonctionnement de l'instance limite sa capacité d'action.

Au final, la CPRI est encore jeune, sa place et sa capacité à jouer un rôle dans le dialogue social régional restent à construire.

(*): Côté organisations syndicales 4 membres C.G.T ; 2 membres C.F.D.T ; 2 membres C.G.T-F.O ; 1 membre C.F.T.C et 1 U.N.S.A ; côté organisations patronales 5 membres MEDEF ; 4 CPME ; 1 U2P.

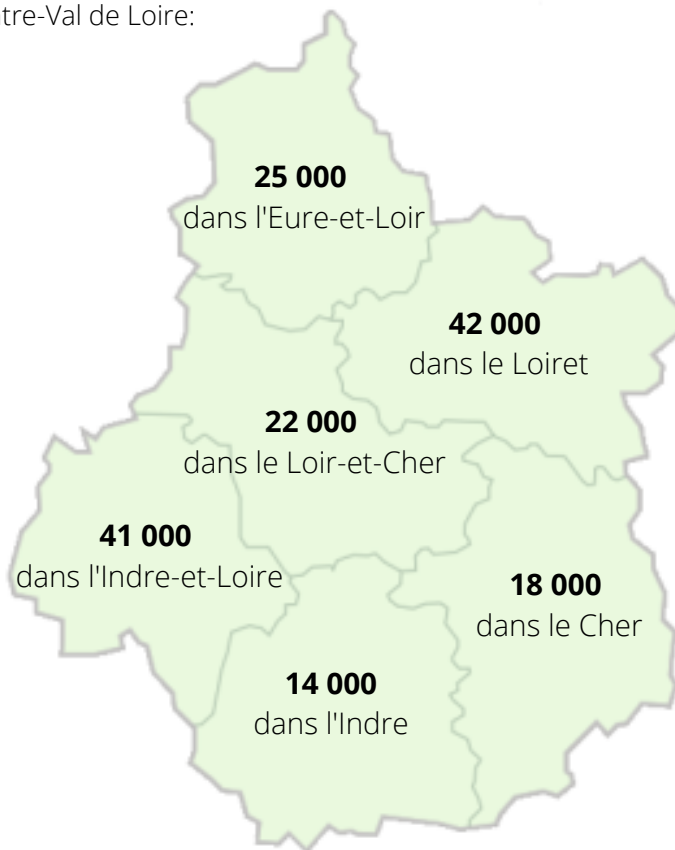
QUELQUES CHIFFRES SUR LA DERNIÈRE ÉLECTION TPE : FAIBLE PARTICIPATION DES ÉLECTEURS

<u>Résultats régionaux 2017</u>	
Nombre de salariés concernés	150 000
Nombre de votants	13 000
Taux de participation	8,75 %
Représentativité des OS	
CGT	23,3 %
CFDT	14,45 %
FO	14,68 %
CFE-CGC	2,53%
CFTC	6,41 %
UNSA	14,74 %
SOLIDAIRES	3,77 %

Taux de participation national : 7,37%

QUELQUES CHIFFRES POUR L'ÉLECTION 2021

Pour les élections de 2021, près de 5 millions de salariés sont concernés au niveau national et plus de 162 000 dans la région Centre-Val de Loire:



SITE ET DATE

election-tpe.travail.gouv.fr : A quoi cela sert ?

Dates clefs :

- Consulter les propagandes
- Vérifier son inscription
- Modifier ses informations personnelles
- Et surtout : **VOTER**

- Début Mars 2021 : envoi du matériel et des codes de votes aux salariés électeurs
- 22 mars au 6 avril 2021 : période de vote
- 16 avril 2021 : Proclamation des résultats

**ÉLECTION SYNDICALE
DES ENTREPRISES
DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

VOTEZ

**Du 22 mars
au 6 avril 2021**