

# **Bienvenue à la formation interprofessionnelle Solidaires**

## **La parité dans la loi Rebsamen & l'accord collectif dans la loi El Khomri**



# Contenu

## Principalement

**Parité aux élections et négociation collective**  
+ **accessoirement** des dispositions sur la santé  
au travail et l'exercice syndical

Les IRP dans la loi Rebsamen ont déjà été détaillées en formation et la loi travail comportent des dispositions sur :

- Le **Licenciement économique**
- La **durée du travail - congés**
- Le **Compte Personnel d'Activité**
- Des **adaptations de la loi Rebsamen** (BDES, Seuil, CE/CCE, expertise CHSCT ...)
- Quelques **modalités CE/CHSCT...**

# Plan de la journée

## Matin 10h -12h30

- **Parité des listes aux élections professionnelles**  
CE/DP/DUP. Elections et contestations. Conséquences. Point de vue et échanges Solidaires sur cette disposition
- **Nouvelles règles de négociation :**  
Accords majoritaires, référendum, opposition. Point de vue et échanges Solidaires sur cette disposition

## Après Midi 14h-16h

- **La hiérarchie des normes :**  
Règles sur les accord sur la durée du travail et des congés.
- **Santé au travail :**  
Inaptitude et rôle des DP. Médecine du travail
- **Dispositions sur l'exercice syndical :**  
Temps de délégation - Formation des DP et des DS - Utilisation moyens électronique-intranet – Accord vote électronique

# 1 – Le contexte & les objectifs de la loi

# Détricotage du droit

- 2004 Loi Fillon de “Réforme du dialogue social”
- 2008 La loi de « démocratie sociale »  
Position commune CGT, CFDT
- 2014 La loi de « sécurisation » de l'emploi (LSE)  
ANI CFTC,CGC,CFDT Medef
- 2015 Les lois sur le « dialogue social » et la croissance – Macron Rebsamen
- 2016 La loi « travail » - El Khomri

# Les lois à venir ...

- Différents décrets de la loi travail
- L'année électorale...



## 2 – La parité dans les élections professionnelles au 1<sup>er</sup> janvier 2017

# **C'est la parité des candidatures qui est contestable !**

Pour les élections 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> tour des DP/CE et DUP  
(pas les CCE ni les CHSCT), titulaires ou sup-es ...

Parité à paraître pour les listes de conseillers-es CPH

Suite à la proclamation des résultats,  
**l'élection de certain-es élu-es peut se voir annulée**  
sur le non-respect de:

- **L'alternance H/F des listes déposées sur un collège**
- **La proportion H/F des listes par collège**

L'élection est contestable au TI par tout syndicat,  
l'employeur ou les salarié-es



# La parité des candidat-es n'est pas la parité des élu-es !

- La parité porte sur les listes pas sur les élu-es
- L'élection reste valide si pas de contestation
- La représentation est « proportionnée » à l'effectif par collège
- L'annulation de l'élection de certain-es élu-es n'implique pas d'élections partielles

# La représentation

## « proportionnée » H/F

- **L'employeur doit indiquer dans le protocole la proportion d'H/F pour chaque collège.** Si pas d'accord c'est la DIRECTE qui tranche. L'employeur doit informer les salarié-es
- **La proportion est arrondie à l'entier supérieur si  $\geq 0,5$  (resp. à l'entier inférieur).**  
En cas de stricte parité et pour un nombre de sièges impairs, le choix d'un H ou F reste indifférent.

**Election 1 - Collège de 5 sièges avec 72% de F et 28% d' H =>**

Chaque liste doit être composée de  $(0,72 \times 5 = 3,6)$  4 F et donc d'1 H

**Election 2 - Collège de 3 sièges avec 45% de F et 55% d' H =>**

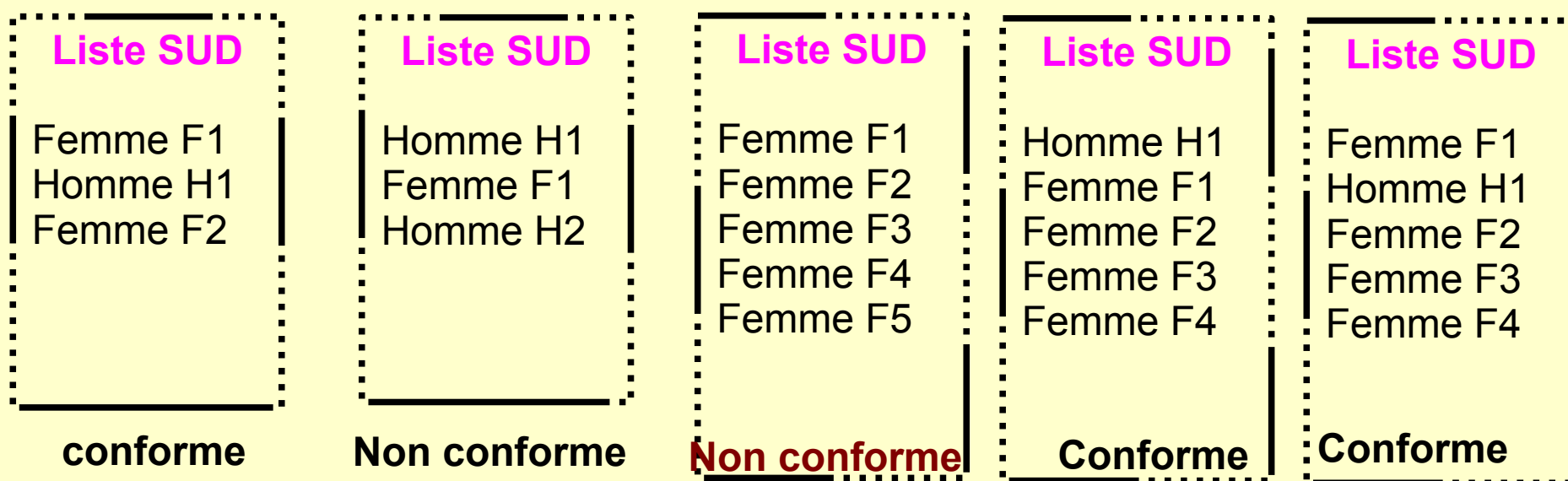
Chaque liste doit être composée de  $(0,45 \times 3 = 1,35)$  1 F et donc de 2 H

# L'alternance H/F sur la liste

- **La liste doit alterner H/F pour chaque collège jusqu'à épuisement des candidat-es d'un des sexes.**
- **La liste commence indifféremment par un homme ou une femme.**

# La composition des listes

Collège de 5 sièges avec 72% de femmes et 28% d'hommes. Chaque liste doit être composée de 4 femmes et 1 homme si liste complète ou composée proportionnellement si liste incomplète (2 femmes, 1 homme si 3 candidat-es)



1 élu-e	F1	(H1 annulé)	F1	H1	F1
2 élu-es	F1-H1	F1(H1 annulé)	F1 (F2 annulé)	H1 F1	F1 H1
3 élu-es	F1-H1-F2	F1(H1-H2 annulé)	F1 (F2 annulé) F3	H1 F1 F2	F1 H1 F2

# La parité des candidat-es n'est pas la parité des élu-es !

- La parité porte sur les listes pas sur les élu-es  
Un syndicat peut avoir des élu-es qui ne représente pas la proportion du collège si la liste respecte proportion et alternance
- L'élection reste valide si pas de contestation  
Si « tout le monde » (syndicats, employeur) est d'accord et aucune parité n'est respectée l'élection reste valable
- La représentation est « proportionnée » à l'effectif par collège  
Parité ne signifie pas 1 H 1 F mais une proportion - Les sièges prévues par le protocole peuvent différées de l'effectif...
- L'annulation de l'élection de certain-es élu-es n'implique pas d'élections partielles  
Suite aux non respect des critères il y aura sanction par moins d'élu-es et pas plus de parité

# La parité pour Solidaires

## Congrès Solidaires 2014

- « il est pratiqué une politique de quotas par certaines organisations. Ces quotas qui sont un vecteur important favorisant la participation des femmes à la vie de la structure doivent évidemment tenir compte du taux de féminisation des secteurs professionnels représentés et ne signifient nullement une parité stricte à 50/50 ! Il en va de même pour la constitution des listes lors des élections professionnelles. »

# La parité pour les listes Solidaires

- La parité Rebsamen est **sujette à toutes manipulations** des syndicats et des employeurs.
- Les syndicats de Solidaires ne s'y sont, semble t-il, pas assez **préparé**  
(cf féminisation des sessions d'élu-es CE en 2016 – 37%)
- Dans le secteur privé, dans nombre d'entreprise la **crise du syndicalisme** pèse lourdement sur la recherche de candidats et de candidat-es...

**Solidaires doit il afficher une position syndicale identifiante sur cette question ? Contestation la plus systématique du non respect des règles ? Cas par cas ?**

# 3 – La négociation collective



**Bienvenue à la  
formation interprofessionnelle  
Solidaires**

**La parité dans la loi  
Rebsamen & l'accord collectif  
dans la loi El Khomri**



1

## Contenu

### Principalement

**Parité aux élections et négociation collective**  
+ **accessoirement** des dispositions sur la santé  
au travail et l'exercice syndical

Les IRP dans la loi Rebsamen ont déjà été détaillées en formation et la loi travail comportent des dispositions sur :

- Le **Licenciement économique**
- La **durée du travail - congés**
- Le **Compte Personnel d'Activité**
- Des **adaptations de la loi Rebsamen** (BDES, Seuil, CE/CCE, expertise CHSCT ...)
- Quelques **modalités CE/CHSCT...**

2

→

## Plan de la journée

**Matin 10h -12h30**

- **Parité des listes aux élections professionnelles**  
CE/DP/DUP. Elections et contestations. Conséquences. Point de vue et échanges Solidaires sur cette disposition
- **Nouvelles règles de négociation :**  
Accords majoritaires, référendum, opposition. Point de vue et échanges Solidaires sur cette disposition

**Après Midi 14h-16h**

- **La hiérarchie des normes :**  
Règles sur les accord sur la durée du travail et des congés.
- **Santé au travail :**  
Inaptitude et rôle des DP. Médecine du travail
- **Dispositions sur l'exercice syndical :**  
Temps de délégation - Formation des DP et des DS - Utilisation moyens électronique-intranet – Accord vote électronique

3

### Documentation (à compléter)

- « Outils n 18 Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT » Fiche Solidaires que vous pouvez trouver en ligne :  
<http://www.solidaires.org/Outils-no-18-Modifications-issues-des-lois-Macron-et-Rebsamen-relatives-a-la>

- Note de la fondation Copernic – Edtion Syllepse « Le code du travail en sursis ? » Novembre 2015 .

Toutes la documentation de Liasons sociales et des cabinets d'expertises en attendant la parution des décrets.

# 1 – Le contexte & les objectifs de la loi

## Détricotage du droit

- 2004 Loi Fillon de “Réforme du dialogue social”
- 2008 La loi de « démocratie sociale »  
Position commune CGT, CFDT
- 2014 La loi de « sécurisation » de l'emploi (LSE)  
ANI CFTC,CGC,CFDT Medef
- 2015 Les lois sur le « dialogue social » et la croissance – Macron Rebsamen
- 2016 La loi « travail » - El Khomri

5

2004 La loi Fillon ébranle une deuxième fois (après les lois Auroux qui ouvraient la boîte de Pandore des accords dérogatoires) l'édifice de la hiérarchie des normes. Elle étend la possibilité de signer des accords dérogatoires à la loi à tous niveaux de négociation.

2008 La loi dite de « démocratie sociale » reprend la position commune CGT-CFDT, consacre le rôle du 1er tour des élections CE dans la mesure de la représentativité. Elle oblige à choisir les DS parmi les candidat-es au CE ou aux DP. Elle interdit à des élu-es sous-traitants la participation aux CE des donneurs d'ordre. Si cette loi élargit l'accès syndical au premier tour, elle réserve l'exclusivité des droits syndicaux majeurs aux principaux syndicats dans l'entreprise.

2014 L'ANI sur la « sécurisation de l'emploi » signé le 11 janvier 2013 par le MEDEF et les syndicats CFDT, CGC, CFTC, est repris dans le code du travail. Il augmente les capacités de chantage des « accords de maintien dans l'emploi, ou de mobilité ». Les droits du CE et de leur rôle lors des restructurations ou des licenciements économiques se trouvent considérablement attaqués. Faute de véritable droit de veto, le CE pouvait au moins ralentir les projets. Grâce aux délais prescrits, l'employeur peut aujourd'hui passer outre le refus d'avis du CE. Les possibilités de faire suspendre les procédures par la justice se trouvent restreintes.

2015 Les Lois sur le dialogue social de Macron Rebsamen **à compléter**

## Les lois à venir ...

- Différents décrets de la loi travail
- L'année électorale...



6

Décrets Loi Travail

-

## 2 – La parité dans les élections professionnelles au 1<sup>er</sup> janvier 2017

## **C'est la parité des candidatures qui est contestable !**

Pour les élections 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> tour des DP/CE et DUP  
(pas les CCE ni les CHSCT), titulaires ou sup-es ...  
Parité à paraître pour les listes de conseillers-es CPH

Suite à la proclamation des résultats,  
**l'élection de certain-es élu-es peut se voir annulée**  
sur le non-respect de:

- **L'alternance H/F des listes déposées sur un collège**
- **La proportion H/F des listes par collège**

L'élection est contestable au TI par tout syndicat,  
l'employeur ou les salarié-es

8

**L.2324-23** Les contestations relatives à l'électorat, à la composition des listes de candidats en application de l'article L. 2324-22-1, à la régularité des opérations électorales et à la désignation des représentants syndicaux sont de la compétence du juge judiciaire. Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats. La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

**L.2324-22-1** Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant : 1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ; 2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5. En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.



## **La parité des candidat-es n'est pas la parité des élu-es !**

- La parité porte sur les listes pas sur les élu-es
- L'élection reste valide si pas de contestation
- La représentation est « proportionnée » à l'effectif par collège
- L'annulation de l'élection de certain-es élu-es n'implique pas d'élections partielles

## La représentation « proportionnée » H/F

- **L'employeur doit indiquer dans le protocole la proportion d'H/F pour chaque collège.** Si pas d'accord c'est la DIRECTE qui tranche. L'employeur doit informer les salarié-es
- **La proportion est arrondie à l'entier supérieur si  $\geq 0,5$**  (resp. à l'entier inférieur).  
En cas de stricte parité et pour un nombre de sièges impairs, le choix d'un H ou F reste indifférent.

**Election 1 - Collège de 5 sièges avec 72% de F et 28% d' H =>**  
Chaque liste doit être composée de  $(0,72 \times 5 = 3,6)$  4 F et donc d'1 H

**Election 2 - Collège de 3 sièges avec 45% de F et 55% d' H =>**  
Chaque liste doit être composée de  $(0,45 \times 3 = 1,35)$  1 F et donc de 2 H

10

**L2324-13** La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. Cet accord mentionne la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11. La saisine de l'autorité administrative mentionnée au troisième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. La décision de l'autorité administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

**L. 2324-22-2** Dès qu'un accord ou une décision de l'autorité compétente sur la répartition du personnel est intervenu, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette information, la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

**L.2324-22-1** Pour chaque collège électoral, les listes mentionnées à l'article L. 2324-22 qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. (...) Lorsque l'application du premier alinéa du présent article n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, il est procédé à l'arrondi arithmétique suivant :

1° Arrondi à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;

2° Arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à 5.

En cas de nombre impair de sièges à pourvoir et de stricte égalité entre les femmes et les hommes inscrits sur les listes électorales, la liste comprend indifféremment un homme ou une femme supplémentaire.

## **L'alternance H/F sur la liste**

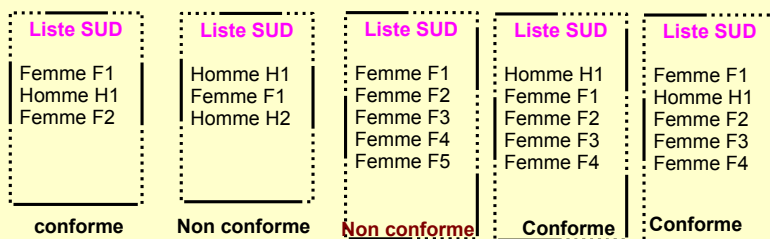
- **La liste doit alterner H/F pour chaque collège jusqu'à épuisement des candidat-es d'un des sexes.**
- **La liste commence indifféremment par un homme ou une femme.**

11

**L2324-22-1** (..) Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes. (...)

## La composition des listes

Collège de 5 sièges avec 72% de femmes et 28% d'hommes. Chaque liste doit être composée de 4 femmes et 1 homme si liste complète ou composée proportionnellement si liste incomplète (2 femmes, 1 homme si 3 candidat-es)



1 élu-e	F1	(H1 annulé)	F1	H1	F1
2 élu-es	F1-H1	F1(H1 annulé)	F1 (F2 annulé)	H1 F1	F1 H1
3 élu-es	F1-H1-F2	F1(H1-H2 annulé)	F1 (F2 annulé) F3	H1 F1 F2	F1 H1 F2

### Les 2 règles du L. 2324-22-1

- 1 Les listes mentionnées comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.
- 2 Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.

### Les 2 sanctions

**L2324-23 (...)** La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-22-1 entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter. Le juge annule l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats.

La constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la seconde phrase du premier alinéa du même article L. 2314-24-1 entraîne l'annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.

## La parité des candidat-es n'est pas la parité des élu-es !

- La parité porte sur les listes pas sur les élu-es  
Un syndicat peut avoir des élu-es qui ne représente pas la proportion du collège si la liste respecte proportion et alternance
- L'élection reste valide si pas de contestation  
Si « tout le monde » (syndicats, employeur) est d'accord et aucune parité n'est respectée l'élection reste valable
- La représentation est « proportionnée » à l'effectif par collège  
Parité ne signifie pas 1 H 1 F mais une proportion - Les sièges prévues par le protocole peuvent différées de l'effectif...
- L'annulation de l'élection de certain-es élu-es n'implique pas d'élections partielles  
Suite aux non respect des critères il y aura sanction par moins d'élu-es et pas plus de parité

13

L2324-10

**Point 1 :** Un collège électoral composé de 60 % de femmes et de 40 % d'hommes.  
Une liste présentant de manière alternée 6 femmes et 4 hommes répartie selon :  
1 homme 1 femme 1 homme 1 femme 1 homme 1 femme 1 homme 1 femme 1 femme 1  
femme.  
La liste obtient 3 élu-es. C'est 2 hommes et 1 femme qui seront élu-es

# La parité pour Solidaires

## Congrès Solidaires 2014

« il est pratiqué une politique de quotas par certaines organisations. Ces quotas qui sont un vecteur important favorisant la participation des femmes à la vie de la structure doivent évidemment tenir compte du taux de féminisation des secteurs professionnels représentés et ne signifient nullement une parité stricte à 50/50 ! Il en va de même pour la constitution des listes lors des élections professionnelles. »

14

## Notes

- Elections politiques - Depuis 2000, la parité aux élections législatives incite à la présentation de 50 % de femmes. La sanction est indemnitaire. Pour les scrutins de liste (européennes, sénatoriales et partiellement municipales et régionales). La sanction est sur l'enregistrement de la liste ou pas.

## La parité pour les listes Solidaires

- La parité Rebsamen est **sujette à toutes manipulations** des syndicats et des employeurs.
- Les syndicats de Solidaires ne s'y sont, semble t-il, pas assez **préparé**  
(cf féminisation des sessions d'élu-es CE en 2016 – 37%)
- Dans le secteur privé, dans nombre d'entreprise la **crise du syndicalisme** pèse lourdement sur la recherche de candidats et de candidat-es...

**Solidaires doit il afficher une position syndicale identifiante sur cette question ? Contestation la plus systématique du non respect des règles ? Cas par cas ?**

## 3 – La négociation collective