



Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS
SOCIALES, DE LA FAMILLE, ET DE LA
SOLIDARITE

A

Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de département
Madame et Messieurs les Directeurs régionaux du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle
Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

Objet : Circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail **refonde les bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel.**

Fruit d'un processus engagé il y a plusieurs années, ayant conduit à des réflexions multiples et à la remise de différents rapports (cf notamment Conseil économique et social et rapport Hadas Lebel), ce texte est lui même le résultat d'une négociation interprofessionnelle sur la modernisation du dialogue social.

Ainsi, après avoir été saisis le 18 juin 2007 sur la base d'un document d'orientation, complété en décembre 2007 par un second document sur le temps de travail, les invitant à négocier sur les critères de la représentativité, les règles de validité des accords et la négociation collective dans les petites et moyennes entreprises, les partenaires sociaux ont **conclu une Position commune le 10 avril 2008.**

Elaborée à partir de cette Position commune, la loi, dans sa première partie, rénove en profondeur les règles de représentativité des organisations syndicales, les modalités des élections professionnelles et de représentation de la section syndicale ainsi que les règles en matière de financement, de négociation collective et de validité des accords.

Ces nouvelles dispositions, qui s'inscrivent dans une évolution tendant à donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue social, visent à conférer encore **plus de légitimité aux acteurs sociaux et à leurs accords aux différents niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise.**

Dans sa seconde partie, le législateur a pris l'initiative de modifier les dispositions en matière de durée du travail pour, tout en garantissant le principe de la durée légale et les règles essentielles visant à préserver la santé et la sécurité (durée maximale, repos, travail de nuit..), conférer un rôle central à l'accord collectif et notamment à l'accord d'entreprise pour l'aménagement du temps de travail. En ce domaine, la hiérarchie traditionnelle des normes conventionnelles est modifiée en faisant prévaloir :

- les accords d'entreprise sur les accords de branche y compris antérieurs à la loi, comme le confirme explicitement la décision du Conseil constitutionnel rendue sur ce texte le 7 août 2008 qui valide cette nouvelle hiérarchie,
- la négociation sur les dispositions réglementaires qui n'interviendront qu'à titre substitutif.

La présente circulaire, accompagnée de fiches techniques, a pour objet d'informer les services du contenu de la loi et de son calendrier, s'agissant d'un texte dont l'impact sera essentiel en termes de relations sociales et de présence syndicale dans les entreprises et aux niveaux supérieurs. Des documents techniques viendront la compléter ultérieurement.

L'attention est appelée sur les enjeux comme sur l'implication des services dans la mise en œuvre et le suivi de ce nouveau dispositif qui s'inscrit dans le temps et définit de nouveaux équilibres dans les relations de travail.

TITRE I : DEMOCRATIE SOCIALE

La loi portant rénovation de la démocratie sociale réforme le cadre des relations professionnelles, en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à **chaque cycle électoral**. Les nouvelles règles introduites dans le code du travail concernent uniquement les organisations de salariés, à l'exception des dispositions sur le financement qui concernent toutes les organisations professionnelles et syndicales.

1 - Une légitimité accrue tirée des élections et de la mesure de la représentativité

Les règles de **négociation du protocole préélectoral** préalables à l'élection sont adaptées aux nouvelles règles de représentativité, afin de renforcer la légitimité de l'accord trouvé et de faciliter sa conclusion avec des **conditions de majorité** mieux sécurisées juridiquement. L'attention doit donc être appelée sur ces nouvelles règles de validité des protocoles électoraux, qui modifient les conditions de l'intervention de l'administration, en cas de désaccord.

La loi intègre la jurisprudence pour **préciser les critères de représentativité** et ouvre à tous les syndicats légalement constitués le **premier tour** des élections professionnelles, qui est systématiquement dépouillé et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

Elle sécurise la question du vote et de l'éligibilité des **salariés mis à disposition** d'une entreprise utilisatrice, en garantissant le droit à participation et le libre choix de la représentation.

Elle organise des modalités spécifiques de **représentativité à chaque niveau** avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, de branche et de l'entreprise - la représentativité aux niveaux supérieurs étant acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, **dans une logique démocratique ascendante**.

La loi **tient compte du paysage syndical français** existant, en prévoyant notamment des dispositions spécifiques pour le syndicalisme interprofessionnel catégoriel (les cadres).

2 - Des acteurs syndicaux confortés dans un nouveau cadre de négociation

La loi légitime l'action des acteurs traditionnels de la négociation : les **délégués syndicaux**, qui devront faire la preuve de leur audience électorale, restent les principaux interlocuteurs dans l'entreprise.

Elle crée un nouveau statut de **représentant de la section syndicale** permettant à une organisation syndicale dont la représentativité n'est pas encore établie de représenter la section syndicale dans l'attente de la mesure de sa représentativité par l'élection professionnelle. Le syndicat, légitimé par la suite, par les élections professionnelles, pourra négocier en nommant un délégué syndical. A l'opposé, s'il n'est pas reconnu représentatif, le mandat de représentant syndical prend fin.

Le représentant de la section syndicale constitue un nouveau mandat dans l'entreprise qui entraîne l'application des règles relatives aux salariés protégés et donc la compétence des services de l'inspection du travail.

Enfin, la loi organise des modalités plus souples de **négociation au niveau de l'entreprise avec des élus et des salariés mandatés**, à compter de 2010.

3 - Une légitimité plus grande des accords collectifs

Aux trois niveaux (interprofessionnel, branche et entreprise), tout accord collectif doit, pour être valide, avoir été signé par **des syndicats qui ont recueilli au moins trente pour cent des suffrages**, lors de la mesure de l'audience, et ne pas faire l'objet de l'opposition de syndicats ayant recueilli une majorité de suffrages.

De nouvelles règles de dénonciation et de mise en cause sont prévues pour sécuriser la vie des accords et régler les cas où des syndicats signataires ne sont plus représentatifs du fait des nouveaux critères.

4 - Une entrée en vigueur progressive

La loi prévoit une **entrée en vigueur différenciée** selon les dispositions et un **régime transitoire**.

Les dispositions relatives aux élections dans l'entreprise ainsi que les nouvelles règles de représentativité et de désignation du délégué syndical entrent en vigueur dès l'organisation des premières élections dans les entreprises.

Les règles relatives à la **validité des accords** entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2009 pour toutes les entreprises.

Les dispositions relatives à la représentativité syndicale et à la validité des accords dans la branche et au niveau interprofessionnel entrent en vigueur cinq ans après la publication de la loi, soit en août 2013.

5 - Des ressources et des moyens pour les organisations mieux sécurisés

La loi impose des **obligations de certification, de publicité des comptes** aux organisations de salariés comme d'employeurs, selon une **entrée en vigueur étagée** de 2009 à 2012, selon la taille des structures syndicales (syndicat, fédération, union locale, confédération).

Par ailleurs, elle clarifie les **règles de mise à disposition de salariés pour des fonctions syndicales**.

TITRE II : LE TEMPS DE TRAVAIL

Dans la deuxième partie du texte portant sur la durée et l'organisation du temps de travail, le législateur a **redéfini les niveaux respectifs de la loi et de la négociation**, celle-ci étant renforcée par la nouvelle légitimité donnée aux acteurs et aux accords par les dispositions rappelées supra.

Dans cet esprit, trois objectifs ont été poursuivis :

- **conserver dans la loi, au nom de l'ordre public social, la définition des règles essentielles destinées à protéger la santé et la sécurité des travailleurs** : comme le rappelle d'ailleurs la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'objet premier de la limitation du temps de travail est de protéger la santé du salarié. Au nom de l'ordre public social, aucune des prescriptions limitant les durées maximales n'a été modifiée et un certain nombre de règles supplémentaires ont été ajoutées (cf. infra).

- **garantir, notamment au nom du pouvoir d'achat, des niveaux de contreparties minimales pour les salariés** : l'objectif reste que, au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures accomplies sont des heures supplémentaires. Le maintien d'une durée légale permet la pleine application de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi TEPA) prévoyant l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu des personnes physiques pour les heures supplémentaires accomplies à compter du 1er octobre 2007.

- **donner plus de place à l'accord** et, au premier chef, à l'accord d'entreprise qui permet l'adaptation du temps de travail **aux préoccupations sociales et économiques**, dans le respect des règles d'ordre public. En effet, pour répondre aux besoins tant des entreprises - en matière de développement économique - que des salariés - en matière de pouvoir d'achat et d'articulation des temps de vie - la détermination du temps de travail et son organisation doivent être fixées au plus près du niveau où les décisions s'appliquent.

1 - La protection de la santé des salariés garantie par la loi

Les **durées hebdomadaires** maximales de quarante-huit heures sur une semaine (art. L. 3121-35 du code du travail), quarante-quatre heures sur une période de douze semaines (art. L. 3121-36), **la durée minimale de onze heures du repos quotidien** (art. L. 3131-1), la durée minimale de trente-cinq heures de repos hebdomadaire (art. L. 3132-2), **le temps de pause** d'une durée minimale de vingt minutes dès que le temps de travail quotidien atteint six heures (art. L. 3121-33) et **la durée quotidienne maximale** de dix heures (art. L. 3121-34) demeurent **inchangés**. Il n'est apporté aucune modification à l'ensemble de ces dispositions, dont certaines figurent dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et qui ont pour objet de garantir la protection de la santé et le repos des travailleurs.

De même, **les repos compensateurs** dûs en cas de raccourcissement du repos quotidien ou du repos hebdomadaire et qui sont liés à la santé, ne sont pas affectés.

Par ailleurs, les règles fixant les **congés annuels** comme celles régissant les **jours fériés** restent sans changement. La durée minimale d'emploi auprès d'un même employeur pour bénéficier de congés payés est même raccourcie (passage d'un mois de travail effectif à dix jours).

2 - La pérennisation des mesures en faveur du pouvoir d'achat

A la suite des dispositions de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat et de la loi n°2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 reprend le principe d'un accès direct du salarié à certains dispositifs afin de lui permettre de mieux arbitrer entre ses différents temps de vie, en fonction de ses besoins en temps ou en argent.

S'agissant des heures supplémentaires, la loi maintient les seuils de déclenchement des majorations pour permettre une pleine application de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. La durée légale de 35 heures est ainsi maintenue, de même que la durée annuelle de 1 607 heures. S'agissant des cadres en convention de forfait en jours, demeure la possibilité pour le salarié de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos et le bénéfice des exonérations reste acquis pour tout jour de repos auquel il aura été renoncé au-delà de 218 jours.

Pour les entreprises qui concluront des accords organisant le temps de travail sur tout ou partie de l'année, l'article 81 *quater* du code général des impôts est adapté pour permettre aux salariés de bénéficier des exonérations mises en place par la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Pour autant, pour les entreprises qui sont satisfaites de leur organisation actuelle de leur temps de travail et ne souhaitant pas renégocier leur accord, les exonérations acquises sont maintenues.

L'article L.3153-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'article 26 de la loi, pérennise la possibilité pour un salarié d'utiliser, en accord avec son employeur, les droits affectés sur un compte épargne temps pour compléter sa rémunération. Cette possibilité sera directement accessible au salarié qui pourra exprimer son souhait auprès de son employeur.

3 - Une plus grande place laissée à la négociation collective

La durée du travail est, depuis plusieurs années, un domaine dans lequel la majorité des règles est négociable, c'est-à-dire en capacité d'être déterminée, à partir d'un encadrement législatif et réglementaire, par les branches et les entreprises.

Pour autant cette possibilité de négocier s'est accompagnée d'une densification et d'une complexification de la norme législative et réglementaire conduisant à un système enchevêtré de dérogations et autres exceptions conduisant au maintien d'accords, notamment de branche, antérieurs à certaines modifications législatives, maintien parfois conditionné aux précisions contenues dans l'accord lui-même. Il en résulte une compréhension et une lisibilité de la règle très imparfaites.

La volonté du Gouvernement et du législateur est de revenir à des dispositions plus lisibles basées sur une hiérarchie des normes plus claire : **principes et encadrement de l'organisation du temps de travail par la loi et le règlement**, fixation des **modalités de mise en œuvre par accord d'entreprise**, ou à défaut d'accord d'entreprise par accord de branche, lesquels ne peuvent plus être « bloquants » si l'entreprise négocie à son niveau.

Ainsi, **si la loi définit les heures supplémentaires et exige des contreparties** au profit des salariés, la définition du niveau du contingent et des contreparties effectivement accordées relève de la négociation au niveau de l'entreprise ou de la branche.

La même logique se retrouve dans les dispositions relatives à l'organisation et l'aménagement du temps de travail et dans celles relatives au compte épargne temps.

Enfin, pour donner à la négociation collective toute sa place, **certaines dispositifs ne sont accessibles qu'à travers la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche**. Tel est par exemple le cas du recours à des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année, de la création d'un compte épargne temps ou encore de la mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année. De même, une entreprise qui choisirait d'aménager ses horaires sur une année, ne pourrait le faire que dans le cadre d'un accord collectif, le décret ne prévoyant qu'un aménagement sur une durée d'au plus quatre semaines.

Tels sont les axes de cette réforme sur lesquels je tiens plus particulièrement à appeler votre attention en insistant sur le rôle d'information et de pédagogie qu'il vous appartiendra d'assurer vis-à-vis de l'ensemble des acteurs que sont les partenaires sociaux, les entreprises et les salariés.

Il vous appartiendra, d'abord, d'expliquer le sens et les enjeux de la réforme, de façon à ce que les élections qui se tiendront et les accords qui seront signés dans les prochains mois, notamment sur la durée du travail, intègrent bien les nouvelles règles en vigueur.

Il vous appartiendra, ensuite, d'expliquer le contenu des dispositions du texte afin que les négociations qui s'ouvrent sur le fondement de la nouvelle loi se fassent sur des bases juridiquement sécurisées. Pour ce faire, vous serez destinataires de supports d'information établis par le ministère.

Les services recevront, en outre, des indications sur le dispositif de collecte, de remontée et de traitement des résultats des élections professionnelles qui sera mis en place en accord avec les partenaires sociaux réunis au sein d'un Haut conseil du dialogue social.

Dans cette attente, et dans un premier temps, la direction générale du travail a élaboré une série de fiches descriptives du contenu de la loi, tant sur les aspects représentativité et validité des accords que temps de travail, annexées à la présente circulaire.



JEAN-DENIS COMBREXELLE

Liste des fiches jointes en annexe :

I - représentativité

1. Les syndicats représentatifs dans l'entreprise
2. La désignation du délégué syndical
3. La section syndicale
4. Le représentant de la section syndicale
5. La négociation dans l'entreprise
6. Les élections professionnelles
7. Les règles de décompte des effectifs (salariés mis à disposition)
8. La représentativité au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel
9. Les principales dates de la loi

II – temps de travail

10. Le contingent d'heures supplémentaires et les contreparties
11. L'aménagement du temps de travail
12. Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année
13. Le compte épargne temps
14. Les conventions de forfait



Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité

LE MINISTRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS
SOCIALES, DE LA FAMILLE, ET DE LA
SOLIDARITE

A

Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de département
Madame et Messieurs les Directeurs régionaux du
travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle
Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail

Objet : Note d'information complétant la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Pièces jointes :

- 1) modèles de CERFA des procès verbaux d'élections (six exemplaires),
- 2) notice relative à l'organisation et au déroulement des élections (mode d'emploi pour renseigner les formulaires CERFA).

Le circuit de la collecte des résultats des élections professionnelles

La collecte des procès verbaux d'élections, qui avait jusqu'ici une vocation statistique permettant de produire des résultats nationaux, aura désormais des conséquences normatives, les résultats des élections professionnelles étant le fondement de la représentativité dans l'entreprise, la branche et au niveau interprofessionnel.

I- Les enjeux

A la demande des partenaires sociaux, le dispositif de remontées et consolidation des résultats des élections est organisé par le ministre chargé du travail en étroite coopération avec le Haut conseil du dialogue social¹.

Il doit donc revêtir un caractère d'exhaustivité, présenter une fiabilité maximale et être réalisé dans la plus grande transparence.

Compte tenu des enjeux majeurs de la collecte des résultats des élections, il faut donc assurer que le processus de remontée et de traitement des résultats des élections d'entreprise ou d'établissement qui constituent le socle de tout le dispositif, soient retraduits de **manière complète et fiable dans les procès verbaux d'élection** puis transmis et traités **sans aucune perte d'information**, et dans des délais raisonnables.

Le ministère du travail (DGT et services déconcentrés assistés de la DARES et de la DAGEMO) doivent être en capacité, dès maintenant, d'assurer que les données des élections organisées depuis la publication de la loi du 20 août 2008, sont bien collectées et seront traitées. L'accès à l'information par toute personne intéressée doit également être garanti à tout moment. La DGT est en charge du pilotage du dispositif avec l'appui de la DARES et de la DAGEMO.

II- Les modalités recueil et de consolidation des résultats

La loi a introduit un article L.2122-12 nouveau du code du travail qui précise qu'« un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles ».

♦ Pour ce faire un **dispositif rénové de saisie des résultats** est mis en place à partir du marché initialement passé par la DARES et qui a été prolongé et modifié afin de tenir compte des changements introduits par la loi du 20 août 2008.

1) **Un nouveau CERFA de PV** et sa notice sont mis à disposition des entreprises (site internet du ministère : www.travail-solidarite.gouv.fr et site de la DDTEFP/DRTEFP). Ce nouveau PV introduit les modifications prévues dans la loi : les entreprises auront notamment à renseigner les résultats du premier tour quel que soit le nombre de votants, à indiquer la convention collective de branche applicable...)

¹ En effet, aux termes de la position commune du 10 avril 2008 négociée par les partenaires sociaux « *Le recensement de ces résultats et leur consolidation sont réalisés par le Ministère du Travail. Les modalités de ce recensement et de leur consolidation doivent garantir la fiabilité des résultats et leur plus totale transparence. Les outils et les procédures de recensement seront définis par un groupe de travail composé de représentants des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel et de représentants des pouvoirs publics* ».

2) Un **nouveau circuit de collecte des PV** est mis en place. En effet l'entreprise devra acheminer un exemplaire du PV **directement à l'organisme prestataire** chargé de la saisie des résultats de toutes les élections du comité d'entreprise, délégués du personnel (ou délégation unique du personnel). La transmission directe d'un exemplaire des PV au prestataire désigné n'a pas pour effet d'exonérer les employeurs de leur obligation de transmission à l'inspection du travail. Celle-ci continuera de veiller à la bonne mise en place des IRP selon les nouvelles règles en matière d'élection applicables dès la première organisation d'élections suivant la publication de la loi.

3) Une **base de données dédiée** aux résultats des élections est mise en place.

♦ Une **consolidation nationale des résultats** sera réalisée ultérieurement avec la mise en place d'un système d'information dédié et sécurisé pour leur agrégation par branche, et au niveau interprofessionnel. Le premier traitement concernera les élections tenues en entreprise dès 2008-2009 jusqu'en 2012 puis sur la base d'un cycle de 4 ans. Le système d'information devra rattacher les données d'identification de l'entreprise (SIRET) à une branche (IDCC²). Il est donc important de vérifier que la qualité de renseignement du PV, et notamment, comme l'indique la notice jointe au PV, que la donnée IDCC est bien renseignée par l'entreprise, ainsi que l'identification entreprise-établissement (SIREN/SIRET) du périmètre de l'élection, et l'affiliation des syndicats à un syndicat national (permettant d'additionner ensuite les voix au niveau national).

La loi a prévu une association des partenaires sociaux au processus de production des résultats et a, à cet égard, créé un **Haut Conseil du dialogue social** à qui sont présentés, par le ministre en charge du travail, à l'échéance de chaque cycle électoral, les résultats agrégés des élections au niveau de la branche et de l'interprofessionnel. Au vu des résultats qui lui ont été présentés, le Haut Conseil du dialogue social donne un avis au ministre qui arrête la liste des organisations syndicales représentatives. Le Haut Conseil pourrait également se voir présenter des résultats intermédiaires. Il sera constitué très rapidement avant la fin de l'année 2008 afin que les premières dispositions d'organisation de la saisie et du traitement des données lui soient présentées.

Le Directeur Général du Travail

Jean-Denis COMBEXELLE

² Identifiant de convention collective (IDCC)- l'IDCC correspond à la branche à laquelle se rattache l'activité principale de l'entreprise ou, lorsqu'elle emploie du personnel relevant de plusieurs conventions collectives à l'IDCC qui couvre le plus grand nombre de salariés. On peut le trouver sur <http://www.travail.gouv.fr/idcc/>