

PROJET

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU ... AVRIL 2008 SUR LA REPRESENTATIVITE, LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET LE FINANCEMENT DU SYNDICALISME

Préambule

.....

TITRE I - LA REPRESENTATIVITE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

Chapitre 1 - Les critères de représentativité

Pour tenir compte des évolutions intervenues depuis leur institution par la loi du 11 février 1950, d'une part, et pour renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales de salariés dans le cadre de l'élargissement du rôle attribué à la négociation collective, d'autre part, les parties signataires du présent accord considèrent qu'il est nécessaire d'actualiser les critères de représentativité des organisations syndicales de salariés prévus à l'article L.2121-1 du Code du Travail. A cet effet, elles sont convenues des dispositions ci-après qui visent à permettre le développement du dialogue social au regard des évolutions actuelles de la société et de ses composantes économiques et sociales:

Article 1 - Critères à prendre en compte

1-1 - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :

- les effectifs d'adhérents et les cotisations;
- la transparence financière ;
- l'indépendance ;

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'influence caractérisée par l'activité, l'expérience, l'ancienneté et l'implantation géographique et professionnelle du syndicat ;
- et l'audience établie à partir des résultats aux élections professionnelles.

1-2 - Ces critères, qui sont cumulatifs et s'apprécient dans un cadre global, se substituent à ceux de l'article L.2121-1 du Code du Travail actuellement en vigueur.

1-3 - L'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat considéré et témoigne de l'effectivité de la présence syndicale.

1-4 - L'audience s'évalue, dans le champ Unédic, à partir du résultat des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. Elle est prise en compte dans l'évaluation de la représentativité dans les conditions fixées à l'article 2 ci-dessous. A titre transitoire, pour les organisations syndicales catégorielles, l'audience s'évalue sur la base des résultats enregistrés par ces organisations dans le ou les collèges dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats.

1-5 - La transparence financière est assurée, pour les confédérations, les fédérations, les unions régionales, par la présentation des comptes certifiés, établis suivant des modalités adaptées à la taille des organisations et conformes aux normes applicables aux organisations syndicales.

1-6 - Le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance.

Article 2 – Place de l'audience dans l'évaluation de la représentativité

2-1 - Au niveau de l'entreprise, l'audience se mesure sur la base du pourcentage de suffrages valablement exprimés recueillis par chaque liste au 1^{er} tour des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. En cas de listes communes à ces élections, la répartition des suffrages valablement exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales lors du dépôt de la liste ou, à défaut, à part égale entre les organisations concernées.

Au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, l'audience se mesure sur la base des résultats consolidés des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises où elles sont organisées. 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.

2-2 – La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité implique la fixation d'un seuil en deçà duquel la représentativité d'une organisation syndicale ne peut être établie, que ce soit au niveau de l'entreprise, de la branche ou au niveau national interprofessionnel. Ce seuil est fixé à ...% des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci-dessus et, à titre transitoire au niveau national interprofessionnel, à ... % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des représentants du personnel visées au 2-1 ci-dessus.

Outre l'atteinte de ces seuils et la réunion des autres critères, la reconnaissance de la représentativité est subordonnée, au niveau des branches professionnelles, à une présence territoriale équilibrée au regard de l'implantation géographique de la branche et, au niveau national interprofessionnel, à la reconnaissance de la représentativité dans un nombre significatif de branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Article 3 –Appréciation de la représentativité

3-1 – La prise en compte de l'audience parmi les différents critères de représentativité s'accompagne de la disparition de la présomption irréfragable de représentativité. En conséquence, la représentativité n'emporte d'effets qu'aux niveaux où elle est reconnue, dans les conditions prévues au titre II ci-après.

3-2 - Conjointement, cette prise en compte de l'audience implique de procéder à une appréciation périodique de la représentativité des organisations syndicales sur la base de l'ensemble des critères de représentativité. Cette appréciation intervient à chaque nouvelle élection dans les entreprises et tous les 4 ans, à compter de la première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel.

Cette première prise en compte de l'audience, au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel, ne pourra intervenir qu'à l'issue d'un cycle électoral de 4 ans suivant la conception, la mise en place, le test à échelle réelle et la validation d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux.

3-3 – les règles actuellement applicables au contrôle et au contentieux de la représentativité demeurent en vigueur.

TITRE II - LE DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

La négociation collective ainsi que l'échange et la concertation avec les institutions représentatives du personnel constituent les éléments essentiels du dialogue social. Leur développement implique la recherche des moyens de généraliser leur exercice et leur présence.

Chapitre 1 - Représentativité et négociation collective

Article 4 - Parties à la négociation collective

4-1 - La reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale suivant les nouvelles règles fixées au chapitre 1 du titre I ci-dessus, lui confère la capacité à négocier au niveau (entreprise¹, branche, national interprofessionnel) où cette représentativité lui a été reconnue.

Toutefois, à titre transitoire, la reconnaissance de la représentativité d'une organisation syndicale au niveau national interprofessionnel suivant les nouvelles règles précitées, lui confère une présomption simple de représentativité – hors critère d'audience - au niveau des branches professionnelles. Ainsi, outre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, sont admises à négocier à ce niveau, à titre transitoire, les organisations syndicales affiliées à une confédération reconnue représentative au niveau national interprofessionnel, qui n'aurait pas franchi le seuil d'audience au niveau de la branche et dont les critères de représentativité, hors audience, ne seraient pas contestés².

La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter, lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

4-2 – Un accord de branche étendu, conclu dans les conditions prévues à la sous-section 3 de la section III du chapitre II du titre III du livre II du Code du Travail, peut fixer les modalités de négociation d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical,³ soit avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP), soit avec un salarié de l'entreprise mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont conduit à un procès-verbal de carence.

4-2-1 - A défaut d'un tel accord de branche conclu au plus tard dans les 12 mois de l'entrée en application du présent accord, des accords collectifs⁴ pourront être conclus :

- avec les représentants élus du personnel (CE ou, à défaut, DUP ou DP) dans les entreprises de moins de 250 salariés, dépourvues de délégué syndical³ ;

¹ La négociation des accords de groupe visés aux articles L2232-30 et suivants du code du travail est ouverte aux organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans les entreprises concernées par le champ d'application de l'accord. La représentativité est alors appréciée, suivant le cas, dans le groupe ou dans le champ de l'accord suivant les règles applicables aux entreprises en application de l'article 3.

² Ce caractère transitoire pourra être prolongé dans les branches où l'absence d'élection professionnelle en raison de la taille des entreprises ne permet pas une mesure de l'audience à leur niveau.

³ Y compris de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

⁴ A l'exception des accords de méthode visés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

- avec un salarié mandaté par un organisation syndicale dans les entreprises où les élections de représentants du personnel ont conduit à un procès-verbal de carence.

4-2-2 - Ce mode de conclusion d'accord collectif est réservé à la mise en oeuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

4-2-3 - Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche dont relève l'activité de l'entreprise doivent être informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations dans ces conditions.

Le temps passé par les représentants élus du personnel à cette négociation collective ne doit pas entraîner de perte de salaire pour les intéressés et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures de délégation. En outre, les élus titulaires et les salariés mandatés bénéficient durant la négociation d'un crédit spécifique de 10 heures de délégation destinées à préparer les négociations.

Les informations nécessaires à remettre aux intéressés préalablement à la négociation sont fixées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

4-2-4 - L'accord collectif signé dans ces conditions, n'entre en vigueur :

- qu'après validation par une commission paritaire de branche qui a pour attribution de contrôler qu'il n'enfreint pas les dispositions légales ou conventionnelles applicables lorsqu'il a été négocié avec des représentants élus du personnel ;
- qu'après approbation par la majorité du personnel de l'entreprise concernée lorsqu'il a été négocié avec un salarié mandaté.

Article 5 - Mode de conclusion des accords collectifs

Lorsqu'il aura pu être fait application, dans des conditions incontestables, des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales de salariés c'est-à-dire en prenant en compte un cycle électoral complet (4 ans) suivant la conception, la mise en place et le test à échelle réelle d'un système de collecte et de consolidation des résultats électoraux, le mode de conclusion des accords de branche et nationaux interprofessionnels sera, dans une première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords, fixé dans les conditions ci-après.

Au cours de cette première étape destinée à apprécier l'impact sur le dialogue social des réformes engagées, la validité des accords collectifs sera subordonnée, au niveau des branches professionnelles et au niveau national interprofessionnel, à leur signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli seule ou ensemble au moins 25 % suffrages valablement exprimés au niveau considéré et à l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés⁵.

⁵ L'audience prise en compte pour les organisations syndicales admises à négocier en application de l'article 4-1 ci-dessus dans la branche au titre de leur affiliation à une confédération reconnue représentative au niveau national interprofessionnel, est celle de ladite confédération

Cette même règle transitoire sera applicable dans les entreprises un an après l'entrée en application du présent accord et jusqu' au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords par les organisations majoritaires en voix.

Article 6 - Conditions de mise en cause des accords collectifs

6-1 - Lorsque l'application des nouvelles règles d'appréciation de la représentativité conduit à une modification dans la représentativité des organisations syndicales de salariés présentes dans le champ de l'accord, la dénonciation de l'accord n'emporte d'effets que si elle émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans ledit champ à la date de la dénonciation.

6-2 - Dans les autres cas, les règles actuelles demeurent applicables.

Article 7 – Articulation des niveaux d'élaboration de la norme sociale

7-1 - Le développement de la négociation collective et, par voie de conséquence, le renforcement des organisations syndicales doit passer par le franchissement d'une nouvelle étape de la consécration de sa place dans l'élaboration de la norme sociale corrélativement à la réalisation de l'objectif du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs au niveau interprofessionnel.

7-2 - Des accords d'entreprise conclus avec des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli la majorité des voix aux élections des représentants du personnel peuvent dès à présent, à titre expérimental, fixer des conditions d'utilisation des heures supplémentaires différentes de celles prévues par les accords de branches antérieurs à la loi du 4 mai 2004 et permettant notamment de dépasser le contingent conventionnel et de modifier les modalités de prise des repos compensateurs et des récupérations, en fonction des conditions économiques dans l'entreprise.

Chapitre 2 – Représentativité, élections professionnelles et représentation du personnel

L'introduction d'un critère d'audience parmi les critères de représentativité, fondé sur les résultats des élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, appelle une actualisation du mode de scrutin qui tienne compte du respect de la liberté de choix des électeurs et de la nécessité de simplifier le dispositif.

Article 8 – Accès aux élections professionnelles

Toute organisation syndicale légalement constituée depuis au moins 2 ans et remplissant les conditions d'indépendance, et de respect des valeurs républicaines est habilitée à présenter des candidats aux élections des représentants du personnel⁶.

Article 9 - Modalité des élections professionnelles dans l'entreprise

9-1 - Pour tenir compte de l'ensemble des éléments ci-dessus, les élections des représentants du personnel ont lieu, là où elles sont organisées, suivant un scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

9-2 - Le protocole d'accord préélectoral est négocié dans l'entreprise avec les organisations syndicales légalement constituées et remplissant les conditions pour présenter des candidats.

9-3 - Cette élection est ouverte, au 1^{er} tour, aux candidatures présentées sur des listes syndicales. En l'absence de quorum ou en cas d'absence totale ou partielle de candidature ou en cas de vacance partielle des sièges au 1^{er} tour, il est organisé un 2^{ème} tour ouvert aux candidatures non syndicales.

9-4 – Les procès verbaux des résultats des élections professionnelles sont transmis à la DDTEFP. Ces résultats sont consultables sur internet.

Article 10 – Désignation des délégués syndicaux

Les organisations syndicales répondant aux conditions de l'article 8 ci-dessus peuvent constituer une section syndicale d'entreprise composée de plusieurs adhérents et ayant les mêmes prérogatives qu'actuellement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, elles peuvent désigner un représentant de la section syndicale remplissant les conditions exigées par le Code du Travail pour être désigné comme délégué syndical mais qui n'exerce pas ses attributions en matière de négociation collective. Ce salarié bénéficie de la protection contre les licenciements.

Si l'organisation syndicale qui a désigné le représentant de la section syndicale n'est pas reconnue représentative dans l'entreprise à l'occasion des premières élections suivant sa désignation, il est mis fin aux attributions de l'intéressé.

Les organisations reconnues représentatives dans les entreprises de 50 salariés et plus⁷ peuvent désigner un délégué syndical qui est choisi parmi les représentants du personnel élus sur les listes qu'elles ont présentées aux dernières élections. En l'absence d'élus, le délégué

⁶ Les organisations syndicales affiliées aux confédérations représentatives au niveau national interprofessionnel sont réputées, sauf preuve contraire, remplir ces conditions.

⁷ Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner un délégué du personnel pour faire fonction de délégué syndical.

syndical peut être choisi par l'organisation syndicale concernée, parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des voix aux élections.

Article 11 – Renforcement de l'effectivité de la représentation collective du personnel

Les conditions de fonctionnement des institutions représentatives du personnel doivent être améliorées car les règles qui le régissent présentent des insuffisances et des éléments inadaptés aux PME et aux TPE.

Il convient donc de lever ces obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier dans les petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

A cet effet, les parties signataires décident de la mise en place d'un groupe de travail paritaire qui examinera également l'impact des effets de seuils sur le développement de l'emploi ainsi que les règles de protection des représentants du personnel.

Chapitre 3 – Représentativité et développement du dialogue social

Article 12 – Développement des adhésions aux organisations syndicales

Si l'audience recueillie par les organisations syndicales de salariés constitue un des facteurs sur lesquels doit s'asseoir leur représentativité, seul un accroissement du nombre de leurs adhérents sera de nature à conforter leur légitimité.

La recherche d'adhérents relève de la seule responsabilité des organisations syndicales de salariés. Cependant un certain nombre de mesures peuvent être envisagées qui sont susceptibles d'y contribuer. L'importance qui s'attache au développement du nombre d'adhérents, pour renforcer la légitimité des acteurs et du dialogue social, requiert que de telles mesures soient examinées attentivement.

12-1 – Lorsqu'à leur initiative, des entreprises apportent des moyens aux organisations syndicales de salariés, ceux-ci devront prioritairement prendre des formes qui favorisent l'adhésion.

Le chèque syndical, au même titre que d'autres formes d'abondement financier, peut relever de ce type de démarche.

12-2 – La réservation de certains avantages conventionnels aux adhérents des organisations syndicales de salariés constitue pour certaines organisations syndicales, sous des formes différentes, une piste à explorer de nature à développer les adhésions syndicales. Sans en négliger l'extrême complexité, elle ne saurait être écartée par principe.

12-3 – L'avantage fiscal accordé aux adhérents des organisations syndicales sous forme de déduction fiscale des cotisations syndicales pourrait, peut-être, se révéler plus incitatif à l'adhésion s'ils bénéficiaient également aux salariés non assujettis à l'IRPP.

12-4 – En conséquence, les parties signataires du présent accord conviennent que le groupe de travail précité examinera le bien fondé et la faisabilité des mesures recensées ci-dessus et recherchera toutes autres mesures répondant à l'objectif de développement des adhésions syndicales.

Les membres de ce groupe de travail veilleront à la mise en cohérence de leurs réflexions sur les points mentionnés aux articles 11 et 13 du présent accord avec l'objectif défini au présent article auxquelles elles peuvent également contribuer.

Article 13 – Reconnaissance des acteurs

La recherche de dispositions facilitant, pour les salariés exerçant des responsabilités syndicales, leur déroulement de carrière et l'exercice de leurs fonctions syndicales doit contribuer au renforcement de la représentativité des organisations syndicales.

La reconnaissance des acteurs syndicaux dans leur identité et leurs responsabilités propres constitue une condition de l'existence d'un véritable dialogue social.

Le principe de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales doit trouver sa traduction concrète dans le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales, de façon à ce que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.

Dans cette perspective, un certain nombre d'actions positives devra être mis en œuvre dans les entreprises visant à :

- faciliter la conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs ;
- garantir la mise en œuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise ;
- prendre en compte l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé ;
- moderniser les conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

Le groupe de travail paritaire précité recherchera également les mesures concrètes susceptibles d'être adoptées pour donner une traduction effective aux principes énoncés ci-dessus.

Pour faciliter les parcours professionnels des salariés ayant eu un engagement syndical de longue durée, il précisera les conditions dans lesquelles une fondation dénommée "Fondation du Dialogue Social" sera créée pour prendre toute initiative destinée à favoriser le dialogue social et en particulier pour faciliter le retour à une activité professionnelle, prenant en compte

l'apport des responsabilités syndicales exercées, des personnes ayant exercé des fonctions au sein d'organisations syndicales ou patronales.

Par ailleurs, dans le cadre du bilan de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation tout au long de la vie professionnelle, les partenaires sociaux adopteront les dispositions nécessaires pour que les acteurs syndicaux bénéficient, en matière de formation, des dispositifs réservés aux publics prioritaires.

Article 14 – Dialogue social territorial

La volonté des interlocuteurs sociaux d'élargir le dialogue social doit également trouver une traduction concrète au niveau territorial interprofessionnel. Ce dialogue social interprofessionnel territorial, qui ne saurait avoir de capacité normative, doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique. Les COPIRE constituent, dans leur champ de compétence, un lieu de développement de ce dialogue social.

Parallèlement, il appartient aux branches professionnelles qui le souhaitent d'instituer un dialogue social territorial de proximité prenant en compte la spécificité des petites entreprises de la branche.

TITRE III – FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

Chapitre 1 - Financement des missions syndicales

Article 15

15-1 --Si la diversité et le nombre des missions qui incombent aux organisations syndicales de salariés au titre de leur objet qui, aux termes de l'article L.2131-1 du code du travail, est "l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes mentionnées dans leurs statuts," peut justifier des sources de financement différenciées, les cotisations provenant de leurs adhérents doivent représenter la partie principale de leurs financements car elles constituent la seule véritable garantie d'indépendance.

En conséquence, à horizon de ... ans, les cotisations des adhérents devront représenter au moins ... % des ressources des organisations syndicales.

Les sommes provenant de dispositifs spécifiques destinés à favoriser les adhésions et à renforcer le financement des organisations syndicales (chèque syndical par exemple) seront prises en compte pour partie dans ce pourcentage.

15-2 - S'agissant des subventions publiques, elles devront en toutes circonstances être directement liées aux missions exercées et la conformité de leur usage à leur objet devra, de ce fait, toujours pouvoir être vérifiée sur la base de justificatifs.

Les mêmes principes devront s'appliquer aux mises à disposition de personnel par l'Etat et les entreprises. Celles-ci ne devront intervenir que dans le cadre de modalités juridiques, à définir, qui en assurent la sécurisation et la transparence. La valeur financière de ces mises à disposition devra être prise en compte dans le budget global des organisations au titre des ressources autres que les cotisations.

15-3 Pour ce qui concerne les subventions relevant du paritarisme, il convient de fixer, au niveau national interprofessionnel, les principes que doivent respecter les conseils d'administration des différentes instances concernées pour l'attribution des dites subventions.

Il y a lieu à cet effet de préciser les fondements juridiques de ces dotations, de renforcer le lien avec leur objet et à d'en préciser le formalisme afin de rendre toute sa transparence à ce mode de financement.

Chapitre 2 - Transparence et contrôle des financements

Article 16

Conjointement aux travaux engagés par le groupe spécifique mis en place par les Pouvoirs Publics sur la transparence des comptes, et compte tenu de l'opacité de la matière, il serait utile de faire procéder, par une autorité indépendante, à un recensement exhaustif de l'ensemble des financements existants tant au niveau des entreprises, des branches et de l'interprofession, que des différents échelons locaux, départementaux, régionaux, nationaux et internationaux. Ce recensement serait l'occasion de vérifier la légalité et le bien fondé desdits financements et de procéder à une remise à plat d'ensemble, dans le respect des règles essentielles de la loi Waldeck Rousseau.

TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

Article 17 -

Les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble.

Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application.

Article 18 –

Les parties signataires procèderont à une évaluation périodique du nouveau dispositif et de son impact sur le dialogue social.

A cet effet, elles demanderont aux Pouvoirs Publics de mettre à leur disposition tous les éléments nécessaires à cette évaluation, notamment en ce qui concerne :

- la prise en compte de l'audience dans l'appréciation de la représentativité;
- le mode de conclusion des accords ;
- et la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Elles envisageront les étapes à franchir et les modifications éventuelles à apporter au dispositif en fonction de ces évaluations.
