

Fiche n° 9 La négociation sans délégué syndical

Quelques éléments de contexte

Le bilan des activités des commissions paritaires de branche de validation des accords négociés avec des élus avait montré les carences dans la maîtrise des sujets négociés et la fragilité du contenu des accords conclus. Depuis 2008, les résultats portés par ce type de négociation confinent à une grande vigilance.

La CFE-CGC, déjà réservée en 2008 sur la négociation avec des élus, estime que le mandatement syndical d'un salarié ou d'un élu doit être préféré, le canal syndical pour la négociation collective étant préservé.

C'est un autre choix que la Loi Rebsamen a fait tant en ce qui concerne les acteurs que les thèmes de négociation.

Dorénavant, il y a une considérable facilitation de la négociation dérogatoire avec des élus (mandatés ou non). La loi supprime le seuil de 200 salariés, ce qui veut dire que l'on pourra se passer de délégués syndicaux pour négocier même dans des entreprises de cette taille ! Par ailleurs, des élus mandatés peuvent négocier sur tous les sujets, comme un délégué syndical !

Cette évolution du droit de la négociation collective est absolument inacceptable pour la CFE-CGC. Il va donc falloir être très attentif lors des mandatements (mandat de négociation et mandat de signature) ainsi que dans les commissions paritaires de validation.

Partie I : La négociation avec les élus

En l'absence de délégué syndical, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, **toutes les entreprises quel que soit leur effectif¹** peuvent négocier **des accords collectifs avec les représentants élus du personnel mandatés par une organisation syndicale (CE, DUP, nouvelle instance regroupant les IRP ou à défaut les délégués du personnel).**

En l'absence de mandatement, l'employeur peut négocier des accords collectifs avec les représentants élus du personnel.

◆ Les conditions de la négociation avec un ou plusieurs élu(s) mandaté(s) par une organisation syndicale (Article L.2232-21 du Code du travail)

En l'absence de délégué syndical, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel mandatés peuvent négocier et conclure des accords collectifs.

➔ Qui mandate l'élu ?

Ces élus doivent être mandatés par une ou **plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche** dont relève l'entreprise ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée.

➔ Quel est le champ de la négociation avec des élus mandatés ?

La négociation peut porter sur tout le périmètre de la négociation collective.

➔ Quelles sont les conditions de validité d'un accord signé par des élus mandatés? (Articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 du Code du travail)

L'accord signé par un élu mandaté doit être **approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** dans des conditions prévues par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Du fait du mandatement, l'accord ne sera plus soumis à la validité de la commission paritaire de branche.

◆ Les conditions de la négociation avec un ou plusieurs élu(s) non mandaté(s) (Article L. 2232-22 du Code du travail)

En l'absence de délégué syndical et de représentant élu du personnel mandaté, **les représentants élus titulaires du personnel** au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à la nouvelle instance regroupant les IRP ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel (qui n'ont pas été expressément mandatés) peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

➔ Quel est le champ de la négociation avec des élus non mandatés ?

La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs de PSE.

¹ La loi supprime la condition d'effectif de moins de 200 salariés

→ Quelles sont les conditions de validité d'un tel accord ?

Pour être valide, l'accord signé avec des élus non mandatés **doit**

- **être signé par des membres titulaires élus au CE ou à la DUP ou à défaut DP** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
ET
- **être approuvé par la commission paritaire de branche** qui contrôle l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Si l'une des conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

◆ Les dispositions communes à la négociation avec des élus mandatés ou non (Article L. 2232-23-1 du Code du travail)

L'employeur doit faire connaître par tout moyen, aux représentants élus du personnel mandatés ou non, son intention de négocier.

Les élus qui souhaitent négocier doivent en informer l'employeur dans un délai d'un mois et à cette occasion ils précisent s'ils sont mandatés ou pas. A l'issue de ce délai d'un mois, la négociation s'engage avec le ou les élus mandatés ou à défaut avec des salariés élus non mandatés. Si aucun élu n'a souhaité négocier ou s'il n'y a aucun élu dans l'entreprise, les dispositions suivantes s'appliquent.

◆ Les moyens alloués aux élus mandatés ou pas pour négocier (Article L. 2232-23 du Code du travail)

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6 du Code du travail. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions **dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois**. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Partie II : La négociation avec un ou des salariés mandatés (Article L. 2232-24 du Code du travail)

La loi prévoit le recours au mandatement d'un salarié dans des cas précis :

- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'aucun élu du personnel n'a manifesté son souhait de négocier ;
- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et **dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel** ou dans **les entreprises de moins de onze salariés**.

◆ Les conditions de la négociation en l'absence d'élus ayant la volonté de négocier

En l'absence de délégué syndical **et dans l'hypothèse où aucun élu n'a souhaité négocier**, l'employeur peut négocier **avec 1 ou plusieurs salarié(s) mandatés**.

→ **Qui mandate le salarié ?**

Le mandatement se fait par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée.

→ **Quel est l'objet de la négociation avec des salariés mandatés ?**

La négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords PSE.

→ **Quelles sont les conditions de validité d'un tel accord ?**

(Article L. 2232-27 du Code du travail)

Pour être valide, l'accord signé avec le salarié mandaté doit avoir été **approuvé par les salariés à la majorité** des suffrages exprimés, dans les conditions prévues par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral

À défaut d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

➤ **Les conditions de la négociation en l'absence de délégué syndical et de représentants élus du personnel**

Dans les entreprises où un PV de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel et dans celles de moins de 11 salariés, l'employeur peut également négocier avec des salariés non élus mandatés.

→ **Qui mandate le salarié ?**

Le mandatement se fait par une ou plusieurs **organisations syndicales représentatives dans la branche** dont relève l'entreprise ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée.

→ **Quel est l'objet de la négociation avec des salariés mandatés ?**

La négociation ne peut porter que sur des accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords PSE.

→ **Quelles sont les conditions de validité d'un tel accord ?** (Article L. 2232-27 du Code du travail).

Pour être valide, l'accord signé avec le salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

À défaut d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les moyens alloués aux salariés mandatés pour négocier (Article L. 2232-25 du Code du travail)

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions **dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois**. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

Date d'entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de la loi, soit le 19 août 2015, sous réserve la publication de décrets fixant :

- les modalités de renouvellement, révision ou dénonciation des accords négociés en l'absence de délégué syndical ;
- les modalités d'approbation par les salariés des accords signés par les salariés mandatés ou élus mandatés.

