

FICHE NÉGOCIATION N°3

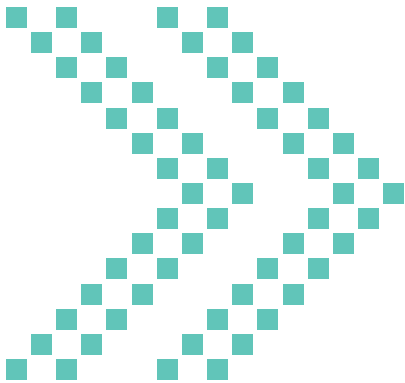
NÉGOCIER DANS UNE ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

➤ POUR LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS ➤



Ce qu'il faut retenir

Une distinction doit être opérée entre les entreprises pourvues de représentants élus (comité social et économique, comité d'entreprise, délégation unique du personnel, délégué du personnel) et celles qui en sont dépourvues.



1. MON ENTREPRISE EST POURVUE DE REPRÉSENTANTS ÉLUS

Dans cette hypothèse, l'entreprise est dépourvue de délégué syndical mais compte un ou plusieurs élus.

Avec qui négocier ?

La négociation a lieu :

- en priorité, avec **un membre titulaire du comité social et économique** (ou du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, un délégué du personnel titulaire) **mandaté** par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel ;
- à défaut avec **un membre titulaire du comité social et économique** (ou du comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel, ou un délégué du personnel titulaire) **non mandaté** ;
- à défaut par **un salarié mandaté** par une organisation syndicale représentative dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel.

Il existe bien une hiérarchie entre les partenaires à la négociation dans ces entreprises.

Comment négocier ?

Lorsque l'employeur envisage la négociation d'un accord, il doit au préalable en informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel.

Dans la foulée, il fait connaître son intention aux représentants élus de son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer date certaine (note remise contre décharge, affichage, courriels...). Ces derniers disposent d'un délai d'un mois pour faire connaître leur intention de négocier et, éventuellement leur mandatement.

A l'issue de ce délai, la négociation peut s'engager avec le ou les élus s'étant manifestés. Si aucun représentant élu n'a fait connaître son intention, à l'issue du délai d'un mois l'employeur peut négocier et conclure un accord avec un salarié mandaté.

2. MON ENTREPRISE N'EST PAS POURVUE DE REPRÉSENTANTS ÉLUS

L'entreprise n'est pourvue ni de délégué syndical ni même de représentant élu.

Avec qui négocier ?

Dans les entreprises dans lesquelles un procès-verbal de carence a été établi, l'employeur peut négocier avec **un ou des salariés mandatés** par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

Comment négocier ?

Dans cette hypothèse, l'employeur a uniquement comme obligation d'informer préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, de son intention de négocier. Aucune forme particulière d'information ou de délai ne doit être respectée.

L'accord est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité simple.



Zoom

Quand un accord ainsi négocié est-il valable ?

L'accord conclu avec un **élu mandaté** est valable s'il est approuvé à la majorité simple par les salariés ; tout comme l'accord conclu avec un salarié mandaté. En revanche, l'accord conclu avec un **élu non mandaté** est valable si ce dernier représente la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE ou du CE ou de la DUP ou des délégués du personnel lors des dernières élections professionnelles.



Conseil pratique

Afin de faire respecter le principe de loyauté dans la négociation, l'employeur devra informer chaque salarié de sa volonté de négocier en leur expliquant :

- la possibilité de se faire mandater,
- les conditions de validité d'un tel accord,
- les sujets abordés,
- les garanties auxquelles les salariés mandatés ont droit (notamment heures de délégation),
- le délai raisonnable durant lequel les salariés peuvent se faire mandater et les conséquences de l'expiration du délai (invitation à la négociation pour ceux ayant manifesté leur souhait de négocier et impossibilité pour les autres de rejoindre la table de négociations).



Sur quels objets peuvent porter les accords ainsi conclus ?

L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective peuvent faire l'objet d'accord excepté lorsque l'employeur négocie avec un élu non mandaté. Dans ce cas, l'accord ne pourra porter que sur des mesures « dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif ».

3. SCHÉMA RÉCAPITULATIF

ENTREPRISES POURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

(comité social et économique, comité d'entreprise, délégation unique du personnel, instance regroupée, délégué du personnel)



- Conclusion par un représentant élu titulaire mandaté
- Approbation des salariés à la majorité simple



(à défaut)



En l'absence de représentants élus mandatés : conclusion par un (ou des) élu(s) titulaire(s) non mandaté(s) représentant la majorité des suffrages exprimés



(à défaut)



- En l'absence de représentants titulaires élus souhaitant négocier:
- Conclusion par un salarié mandaté
 - Approbation des salariés à la majorité simple

ENTREPRISES DÉPOURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL (carence)



- Conclusion par un salarié mandaté
Approbation des salariés à la majorité simple