

## La négociation dans l'entreprise

Dans la perspective du passage à un mode de conclusion majoritaire des accords collectifs, de nouvelles règles de validité des accords négociés avec les délégués syndicaux sont instaurées, renforçant leur légitimité (articles L. 2232-12 et L. 2232-13).

Les nouveaux articles L. 2232-21 et suivants, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent, quant à eux, à développer la négociation en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés, à négocier et conclure des accords collectifs. L'exigence d'un accord de branche étendu préalable autorisant cette négociation est supprimée.

Enfin, une négociation dérogatoire est prévue, dans certaines conditions, avec le représentant de la section syndicale.

### 1. La négociation avec le délégué syndical

#### Les conditions de cette négociation

Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.

#### Les règles de validité des accords conclus

##### **Entrée en vigueur.**

Ces nouvelles règles de validité des accords entrent en vigueur dans l'ensemble des entreprises **le 1<sup>er</sup> janvier 2009**, même si les nouvelles règles de représentativité n'ont pu encore trouver à s'appliquer, en l'absence de renouvellement des institutions représentatives du personnel.

**En attendant le 1<sup>er</sup> janvier 2009**, les règles de validité des accords issues de la loi du 4 mai 2004 s'appliquent (droit d'opposition majoritaire pour la plupart des entreprises). Il est également précisé que, pendant cette période transitoire, les suffrages obtenus au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants, sont comptabilisés pour l'exercice de ce droit d'opposition.

L'article L. 2232-12 du code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

ET

- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

Les modalités de décompte de ces suffrages sont identiques aux modalités de décompte des suffrages pour la détermination de la représentativité (*cf. fiche sur les syndicats représentatifs*). Alors qu'au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel ne sont décomptés, pour la validité des accords, que les suffrages qui se sont portés sur les organisations reconnues représentatives, les suffrages obtenus par les syndicats dans l'entreprise, aux élections professionnelles, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords.

La validité d'un accord catégoriel (concernant les salariés d'un collège donné) est subordonnée à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés dans ce collège et à l'absence d'opposition de syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages.

Les nouvelles règles de validité des accords de groupe s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2009, comme pour les entreprises. Le pourcentage de 30 % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe mesurés pour un cycle électoral considéré (*cf. fiche n°1, 1.3*).

## **2. La négociation avec des élus (article L. 2232-21 à L. 2232-23)**

Entrée en vigueur :

**31 décembre 2009**

**En attendant le 31 décembre 2009**, la négociation avec des élus du personnel ne peut se faire que dans des entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifique, conformément aux dispositions antérieures de la loi du 4 mai 2004.

### **Les conditions de cette négociation**

Cette négociation est possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 200 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

### **La validité de ces accords**

Les accords conclus avec des élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

a) nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise.

b) ces accords doivent être conclus par des élus (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) qui représentent plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Si l'accord n'est pas conclu avec des élus selon ces conditions, il est réputé non écrit.

c) les accords conclus avec des élus doivent être transmis à une **commission paritaire de branche** qui se prononce dans les quatre mois. Cette commission paritaire de branche est composée d'organisations représentatives de salariés et d'employeurs.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

### **3. La négociation avec des salariés mandatés**

Entrée en vigueur : **31 décembre 2009**

**En attendant le 31 décembre 2009**, la négociation avec des salariés mandatés ne peut se faire que dans des entreprises qui relèvent d'accords étendus qui ont prévu cette négociation spécifique, conformément aux dispositions antérieures de la loi du 4 mai 2004.

#### **Les conditions de cette négociation**

La négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les entreprises de plus de 11 salariés, qui :

- n'ont pas de délégué syndical
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé).
- ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

#### **La validité de ces accords**

Les accords conclus avec des salariés mandatés ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

a) nécessaire information, par l'employeur, de sa décision d'engager des négociations, des organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise.

b) ces accords doivent être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

A défaut d'approbation par la majorité des salariés, cet accord est réputé non écrit.

#### **4. La négociation avec un représentant de la section syndicale**

Entrée en vigueur : **dès la publication de la loi**

##### **Les conditions de cette négociation**

###### Dans quelles entreprises ?

Les dispositions de la négociation avec le représentant de la section ne s'appliquent pas :

- dans les entreprises qui peuvent avoir recours aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29, relatives à la négociation, en l'absence de délégué syndical, avec les élus du personnel ou les salariés mandatés.

- dans les entreprises qui sont dans le champ d'un accord de branche étendu, qui prévoit les modalités de négociation en l'absence de délégué syndical, avec les représentants élus ou les salariés mandatés.

En outre, le représentant de la section ne peut négocier qu'en l'absence de délégué syndical et lorsqu'il y a eu carence au premier tour des dernières élections professionnelles.

Par conséquent, à partir du 01/01/2010, le représentant ne pourra négocier, en l'absence de délégué syndical, que dans les entreprises de plus de 200 salariés qui ont des élus du personnel et qui ne sont pas couvertes par des accords de branche spécifiques, lorsqu'il y a eu carence au premier tour des élections professionnelles.

*Conditions de la négociation avec le RSS :*

<b>Du 21/08/2008 au 31/12/2009</b>	<b>A compter du 01/01/2010</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- dans une entreprise dépourvue de <b>DS</b>,</li><li>- non couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- dans une entreprise de plus de 200 salariés<sup>1</sup>,</li><li>- avec une carence au 1<sup>er</sup> tour (d'où l'impossibilité de désigner 1 DS),</li><li>- avec des élus,</li><li>- non couverte par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés</li></ul>

<sup>1</sup> Dans les entreprises de moins de 200 salariés la négociation avec un représentant de la section syndicale n'est pas permise car l'entreprise peut avoir recours à la négociation avec les élus et en cas de carence, à la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche.

### Dans quelles conditions un représentant peut négocier ?

Seul le représentant qui est désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut négocier.

Il doit expressément être mandaté par son syndicat pour cette négociation.

Lorsque le syndicat qui a désigné un représentant de la section syndicale n'est pas reconnu représentatif, un délai de carence pour pouvoir négocier doit être respecté : son représentant ne peut être mandaté pour négocier avant les six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

### **Les règles de validité des accords conclus**

La validité d'un accord d'entreprise, signé par un représentant de la section syndicale, est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés (nouvel article L. 2232-14 du code du travail). Faute d'approbation, cet accord est réputé non écrit.