

Fiche 1

NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF AVEC LE ou LES DELEGUES SYNDICAUX

L,2232-12 du code du travail

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux,

L'employeur peut négocier un accord collectif avec un ou plusieurs délégués syndicaux appartenant à une plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

Pour être valide, l'accord négocié et conclu avec le ou les délégués syndicaux est :

- signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité économique et social (CSE),
OU
- signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli entre 30 % et 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité économique et social (CSE), **et** approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

(Article L2232-12 du code du travail)

Pour en savoir+ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dgt_gr_negociation_collective_juillet_2020.pdf

- **Questions** ① Est-il possible de négocier un accord avec un élu du comité social et économique (CSE) ou un salarié mandaté lorsqu'un délégué syndical est présent dans l'entreprise ? Les modalités de négociation avec un salarié mandaté ou un membre élu de la délégation du personnel du CSE ne sont applicables qu'en l'absence de délégué syndical au sein de l'entreprise. Le CSE ne doit cependant pas être confondu avec le conseil d'entreprise. À partir du moment où un conseil d'entreprise a été mis en place, par accord collectif, il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser un accord collectif, que l'entreprise dispose d'un délégué syndical ou non.
② Est-il possible de négocier avec un représentant de la section syndicale ? oui, en cas de carence au premier tour des élections professionnelles. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonné à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. (Articles L. 2232-14 et L.2143-23 du code du travail)

Pour plus d'informations sur :

- les règles de désignations d'un délégué syndical (Articles L2143-3 et L2143-6 du code du travail)
- Ce qu'est une organisation syndicale représentative (Article L2122-1 du code du travail)

Quelles sont les règles en cas d'accord minoritaire ? En cas d'accord d'entreprise signé par l'employeur et par la ou les organisations syndicales représentatives n'ayant recueilli qu'entre 30 % et 50 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE, une ou plusieurs de ces mêmes organisations peuvent, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, demander la consultation des salariés afin de valider l'accord.

Au terme de ce délai, l'employeur peut également demander l'organisation de cette consultation, mais sous réserve de l'absence d'opposition de ces mêmes organisations syndicales signataires.

À compter de cette demande, les autres organisations syndicales ont huit jours pour signer l'accord si elles le souhaitent. Si à l'issue de ce délai de huit jours, le seuil des 50 % n'est pas atteint, une consultation est organisée dans un délai de deux mois. Le protocole de consultation est négocié avec les OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CSE.

L'accord est valide s'il est approuvé, lors de cette consultation, par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation par la majorité des salariés, il n'y a pas d'accord.



accord type GEPP
instr.DGEFP 110121.c

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

Une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les trois ans :

- ▶ dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'[article L. 2331-1 du code du travail](#) d'au moins 300 salariés,
- ▶ dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des [articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code](#) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

ANNEXE 1 :
NOTE DES REGLES COMMUNES DE NEGOCIATION D'UN PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE
avec les délégués syndicaux

Règles et modalités de la négociation	<i>A préciser par les négociateurs</i>
Le calendrier précis et détaillé de la négociation, étape par étape	
<p>Les invitations des membres de la délégation syndicale (nominative, par voie postale ou numérique ou remise en mains propres contre émargement, ...)</p> <p><i>La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.</i></p> <p><i>Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations mentionnées au premier alinéa. A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.</i></p> <p><i>Article L. 2232-17 du code du travail):</i></p>	
Les modalités pratiques d'échange d'information (sur support papier, numérique, BDES...)	
Les délais de remise des informations avant la séance de négociation (ex. date d'accès sur la base de données économiques et sociales – BDES)	
<p>Le crédit d'heures convenu avec les délégués syndicaux (<i>facultatif</i>)</p> <p><i>L. 2232-18 : Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale..</i></p>	
Les modalités de concertation avec les salariés (qui, quoi, selon quel calendrier...)	