

Fiche 3

NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF AVEC UN ou DES SALARIES MANDATES

Article L.2232-23-1-I- 1° et II du Code du travail

La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés doit remplir les conditions suivantes :

- carence aux élections professionnelles (PV pour défaut de candidat ou de quorum électoral au 1^{er} tour), sauf dans les entreprises de moins de 50 quand le mandat est accordé à un salarié également élu du personnel;
- mandat exprès d'une organisation syndicale représentative ;
- approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative.

Il est impératif qu'un procès-verbal de carence aux élections professionnelles ait bien été établi au terme du deuxième tour des élections du CSE, L'absence d'initiative ou le refus d'organiser les élections par l'employeur empêche formellement une telle négociation avec un salarié mandaté. <https://www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr/comite-social-et-economique>
https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15248.do

Ce préalable vérifié, le salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche (*voir arrêté au JO*) ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel (*à ce jour : CFDT, CGT, FO, CGC, CFTC*). Une organisation syndicale représentative ne peut mandater qu'un seul salarié dans l'entreprise (*Article L2232-23-1- L2232-24, L2232-26 du code du travail*).

Qu'est-ce que c'est ?

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés pourvues ou non d'un CSE (Comité social et économique) et sans délégué syndical, l'employeur peut aussi négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, qu'il(s) soi(en) ou non membres de la délégation du personnel du CSE, Néanmoins, dans ce dernier cas, la validité des accords est subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (*Article L.2232-23-1-I- 1° et II du code du travail*).

N.B : *une autre option est prévue par la loi dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés., l'employeur peut négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec le ou les membres titulaires du comité social et économique (CSE) mandatés ou non par une organisation syndicale représentative*. Pour être valide, l'accord doit être signé par la délégation du personnel du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.*

Précision : *Dans les entreprises de 50 salariés et plus , pourvues ou non d'un CSE (Comité social et économique) et sans délégué syndical, l'employeur peut aussi négocier un accord d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, sous réserve d'avoir préalablement informé les membres élus du CSE de son intention de négocier, et qu'aucun élu n'ait manifesté son intention de négocier à l'issue du délai d'un mois à compter de cette information. Il informe également les organisations syndicales représentatives*de sa décision d'engager des négociations.*
(Article L2232-26 du code du travail)

**au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel*

Comment cela se déroule-t-il ?

La négociation entre l'employeur et le ou les salariés mandatés, est conduite selon les règles suivantes (*article L. 2232-29 du code du travail*) :

- 1– indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- 2– élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- 3– concertation avec les salariés
- 4– faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Précisions concernant le mandat donné à un salarié de l'entreprise :

Le mandat est un acte juridique qui donne le pouvoir à un salarié, élu du comité social et économique ou non, de négocier, réviser ou conclure un accord collectif au nom de l'organisation syndicale qui l'a mandaté.

Il s'agit d'un document écrit, qui doit notamment préciser :

- l'identité du salarié ;
- l'objet et la durée du mandat ;
- les obligations des parties ;
- et la fin du mandat.

En pratique, le mandat doit définir précisément à quel niveau le salarié est mandaté pour négocier (entreprise ou établissement), quel est l'objet de la négociation (ici GEPP -Transitions collectives), le terme du mandat qui bien souvent prend fin par la signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord, les obligations d'information incombant au salarié mandaté vis-à-vis de son mandant qu'est l'organisation syndicale, etc.

NB : Les salariés assimilés à l'employeur du fait de leurs fonctions, ou apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité, concubin, ascendant, descendant, frère, sœur ou allié au même degré) ne peuvent pas être mandatés (Article L2232-28 du code du travail),

Etape 1 : Définir les règles de la négociation avant de l'engager

L'employeur et le ou les salariés mandatés déterminent ensemble les règles et les modalités de déroulement de la négociation, et notamment :

- Le calendrier précis et détaillé de la négociation, étape par étape
- Les invitations des parties à la négociation (nominative, par voie postale ou numérique ou remise en mains propres contre émargement, ...)
- Les modalités pratiques d'échange d'information (sur support papier, numérique, BDES réservé à cette négociation...)
- Les délais de remise des informations avant la séance de négociation (ex. date d'accès sur la base de données économiques et sociales – BDES)
- Le crédit d'heures accordées aux négociateurs salariés (*à préciser s'il excède le crédit légal de 10 heures*).
- Les modalités de concertation avec les salariés de l'entreprise (qui, quoi, selon quel calendrier...)

En annexe, vous trouverez un modèle de note des règles communes de négociation (annexe 1). Aucun formalisme légal n'encadre cette phase de préparation de la négociation. Il est toujours possible d'établir un protocole d'accord de négociation qui peut être signé entre les parties employeur et salarié(s) mandaté(s) selon les règles décrites dans la présente fiche.

NB : chaque salarié mandaté appelé à participer à une négociation dispose d'un crédit maximal de **dix heures par mois**, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures ne sont pas imputables sur les heures de délégation en qualité d'élu du CSE si tel le cas du salarié mandaté. Ces heures de négociation sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale (Article L.2232-27 du code du travail).

Etape 2 : remettre aux négociateurs les informations avant le début des discussions

Les informations portant sur les perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée permettant d'établir la liste des métiers fragilisés, doivent être remises au(x) salarié(s) mandaté(s) préalablement à l'ouverture de la négociation ; ces informations sont déterminées par « accord » entre les deux parties, l'employeur et le(s) représentant(s) salarié(s) mandaté(s) . Aucune condition de majorité n'est fixée ; cependant, un simple consensus serait insuffisant; le projet doit être matérialisé par écrit et recevoir l'accord exprès de chacun des membres de la délégation

(Les lister, préciser le support (imprimé, fichiers numériques, BDES) et la ou les dates de remise des informations)

Ces deux premières étapes sont essentielles pour assurer le déroulement du processus de négociation avec rigueur et dans un esprit de confiance.

Etape 3 : Etablir conjointement le projet d'accord :

L'employeur doit établir le projet d'accord d'entreprise conjointement avec le(s) négociateur(s) mandaté(s),

NB : le projet de texte initial doit être entièrement amendable par chacun des membres participant à la négociation



accord type GEPP
instr.DGEFP 110121.c

Etape 4 : Informer les salariés au cours du processus de négociation :

Il convient d'organiser une concertation avec les salariés sur le contenu des négociations après l'élaboration du projet, et avant la conclusion de l'accord. Il ne s'agit pas pour les salariés d'exprimer formellement un avis ; cette concertation peut en pratique prendre la forme d'une information aux salariés plus ou moins régulière sur la négociation en cours (voir Etape 1).

Etape 5 : La signature de l'accord

L'accord est valide après avoir été, d'une part, signé par l'employeur et le(s) salarié(s) mandaté(s) et d'autre part, approuvé par les salariés, sous les deux mois suivants, à la majorité des suffrages exprimés (Etape 6).

Etape 6 : l'approbation de l'accord par consultation des salariés de l'entreprise :

Dans une 1ère phase, l'employeur consulte le ou les salarié(s) mandaté(s) sur les modalités de la consultation des salariés de l'entreprise et en informe ces derniers par tout moyen 15 jours avant le vote, le vote a lieu à bulletin secret et dans le respect du code électoral (vote à l'urne) ou à distance si sécurisé selon le code du travail, désignation président, assesseur,,), (*article D2232-28 du code du travail*)

Etape 7 : l'avis au personnel

Au titre de son obligation générale d'information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'informer le personnel de l'accord de Transitions collectives par tout moyen (par affichage sur le lieu de travail, remise en mains propres, par voie postale ou numérique...)

Etape 8 : Dépôt et publicité de l'accord

Une fois signé, l'accord doit être déposé par télésaisie sur la plateforme gouvernementale Téléaccords.
<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/#>
(autres pièces à joindre : mandatement syndical, PV consultation des salariés)

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.
<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

Ajouter les règles de négociation et conclusion d'accord à distance
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/dialogue-social>

ANNEXE 1 :
NOTE DES REGLES COMMUNES DE NEGOCIATION D'UN PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE

Règles et modalités de la négociation	<i>A préciser par les négociateurs</i>
Le calendrier précis et détaillé de la négociation, étape par étape	
Les invitations du ou des salariés mandatés (nominative, par voie postale ou numérique ou remise en mains propres contre émargement, ...)	
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)	
Le crédit d'heures accordées aux négociateurs salariés (<i>à préciser s'il excède le crédit légal de 10 heures</i>). (L2232-27)	
Les modalités de concertation avec les salariés de l'entreprise (L2232-29) (qui, quoi, selon quel calendrier...)	