

## Fiche 4

### NEGOCIATION D'UN ACCORD AVEC LES MEMBRES ELUS DU CSE



L,2232-23-1, I-2° et II du code du travail

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés

Dans les entreprises de 21 à 49 salariés

Dans les entreprises de 50 salariés et plus

} avec CSE (Comité économique et social) et sans délégué syndical

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 au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel). 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.

**N.B :** une autre option est prévue par la loi. L'accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié par 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)t ou non membres de la délégation du personnel du CSE (alternative dans les entreprises de moins de 50 salariés). Néanmoins, dans ce dernier cas, la validité des accords est subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (voir Dreets cvl fiche 2). *Article L.2232-23-1-1° du code du travail.*

#### Précisions concernant le mandat donné à un élu du CSE :

Le mandat est un acte juridique qui donne le pouvoir à un élu du comité social et économique 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 de l'élu ;
- 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 l'élu est mandaté pour négocier (entreprise ou établissement), quel est l'objet de la négociation (ici 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 à l'élu mandaté, etc.*

#### Comment cela se déroule-t-il ?

La négociation entre l'employeur et les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, est conduite selon les règles suivantes (*article L. 2232-29 du code du travail*) :

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

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

L'employeur et la délégation du personnel du CSE 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 membres de la délégation du CSE (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 (*à préciser s'il excède le crédit légal de 10 heures*).
- Les modalités de concertation avec les salariés (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. Un protocole d'accord de négociation peut être signé entre les parties employeur et délégation du personnel du CSE selon les règles décrites dans la présente fiche.*

**NB** : chaque membre de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, 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. 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 aux membres de la délégation du personnel du CSE, mandatés ou non, préalablement à l'ouverture de la négociation ; ces informations sont déterminées par « accord » entre la délégation et l'employeur. 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 les négociateurs élus du CSE.

**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 signé par l'employeur et les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles.

**La notification de l'accord collectif à l'ensemble des organisations représentatives peut-elle se faire par voie électronique ?**

À l'issue de la procédure de signature, l'accord collectif doit être notifié à l'ensemble des organisations représentatives (art. [L. 2231-5](#) du code du travail). Cette notification peut être effectuée par un courrier électronique avec accusé de réception.

#### Etape 6 : 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, voie postale ou numérique...)

#### Etape 5 : 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/#>

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 des membres de la délégation du CSE (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> ).	
Les modalités de concertation avec les salariés (qui, quoi, selon quel calendrier...)	

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/comment\\_n\\_c3\\_a9gocier\\_dans\\_votre\\_entreprise.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/comment_n_c3_a9gocier_dans_votre_entreprise.pdf)