

Modalités de négociation d'un accord collectif d'entreprise

*

Entreprises de 50 salariés et plus sans délégué syndical

Entreprises
avec CSE *



Conclusion par un membre titulaire
du CSE mandaté
Approbation des salariés à la
majorité simple

A défaut

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

A défaut

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

Entreprises
sans CSE *



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

* CSE = Comité Social et Economique

Conseils pratiques**Cadrez le calendrier et la durée des réunions et entérinez chaque étape**

On ne peut pas imposer aux négociateurs un planning serré interdisant le débat. Mais on peut déterminer à l'avance un nombre, et des horaires, de réunions. Si la discussion est ardue, la date butoir sera peut-être difficile à respecter ; mais elle conservera une valeur psychologique.

Il est bon de rédiger un compte-rendu de chaque réunion, et de le faire valider au début de la réunion suivante.

Envisagez plusieurs options de négociation

Les négociateurs n'accepteront pas forcément la totalité de votre projet. Préparez donc et chiffrez à l'avance soit plusieurs options, soit des contreparties supplémentaires.

Organisation de la négociation

En l'absence de précision particulière pour l'organisation de la négociation, et afin de faire respecter le principe de loyauté dans la négociation, l'employeur devra informer chaque représentant élu ou 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 négociateurs ont droit (notamment heures de délégation*),
- Le délai raisonnable durant lequel les salariés et les représentants élus peuvent se faire mandatés 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 des négociations).

** Les salariés mandatés et les élus CSE doivent disposer du temps nécessaire à leurs fonctions, dans la limite de 10 h/mois. Ces heures de délégation sont considérées comme du temps de travail. Le temps passé aux négociations ne peut pas être imputé sur le crédit d'heures de délégation des élus CSE.*

Entreprise avec Comité Social et Economique (CSE)

Avec qui négocier ?

La négociation a lieu :

- En priorité, avec un membre titulaire du comité social et économique 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 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 (**voir modèle**).

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... (**voir modèle**).

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.

Quand un accord ainsi négocié est-il valable ?

- L'accord conclu (**voir modèle**) avec un élu mandaté est valable s'il est approuvé à la majorité simple par les salariés ; idem pour l'accord conclu avec un salarié mandaté
- 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 lors des dernières élections professionnelles

Entreprise sans Comité Social et Economique (CSE)

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 (**voir modèle**).

L'accord (**voir modèle**) est valable s'il est approuvé par les salariés à la majorité simple.