

MANDATER UN SALARIÉ POUR NÉGOCIER DANS L'ENTREPRISE

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

Depuis la loi du 20 août 2008 sur la démocratie sociale, la négociation avec des salariés mandatés par une organisation syndicale dans des entreprises dépourvues de délégué syndical et n'ayant aucun représentant élu du personnel a été modifiée. Voici ce qu'il faut retenir (articles 2232-24 et suivants du Code du travail) :

Jusqu'au 31 décembre 2009, l'ancienne réglementation reste en vigueur, à savoir :

le mandatement n'est possible que s'il est prévu expressément par une convention de branche ou un accord professionnel étendu et que pour des thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire. Ces conditions remplies, l'employeur doit informer les syndicats au plan local ou départemental de sa volonté de négocier.

Attention :

- le mandatement ne vaut que pour une négociation déterminée ;
- une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un salarié par négociation ;
- le salarié choisi ne doit pas être assimilé ou apparenté au chef d'entreprise ;
- le contenu de l'accord ainsi conclu doit nécessairement renvoyer aux thèmes de négociation autorisés par l'accord de branche.

Une fois conclu, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

La procédure à suivre est la suivante : l'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe, dans un délai de quinze jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit aux salariés mandatés. En cas de désaccord sur les modalités retenues par l'employeur, le tribunal d'instance est alors compétent. Les salariés doivent être informés, quinze jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret et sous enveloppe, et son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord approuvé, lors de son dépôt auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Le procès-verbal est également adressé à l'organisation mandante. Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du tribunal d'instance. L'accord d'entreprise signé par le salarié mandaté ne peut entrer en vigueur qu'après avoir été déposé à la DDTEFP.

A compter du 1^{er} janvier 2010, la nouvelle réglementation s'applique, à savoir :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21¹. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié. Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. C. trav.nouv , art L.2232-24

¹ Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire. C. trav.nouv , art L.2232-25

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L.2324-15, à savoir : conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur. C. trav.nouv , art L.2232-26

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. C. trav.nouv , art L.2232-27

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon ces modalités ne pourront entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire. C. trav.nouv , art L.2232-28

Modèle à titre indicatif de demande de mandatement d'un salarié par l'entreprise

Entreprise.....
Adresse.....

Ville.....
Le.....

Destinataire
Syndicat.....
Adresse.....

Objet : Mandatement d'un salarié

M.....

En l'absence de délégué syndical et suite à l'établissement d'un procès verbal de carence constatant l'absence de représentants élus du personnel dans notre entreprise et conformément à l'article L 2232-24 du Code du travail, nous vous informons que nous souhaitons engager une négociation collective portant sur

À cette fin, nous vous demandons de mandater spécialement un salarié de notre entreprise.

Dans l'attente d'une réponse de votre part,
Veuillez agréer, M....., l'expression de nos salutations distinguées.

Modèle à titre indicatif de réponse du syndicat à la demande de mandatement

Le Syndicat, représenté par son secrétaire, Monsieur ou Madame

donne mandat à Monsieur ou Madame, salarié(e) de l'entreprise
pour négocier et signer dans son entreprise un accord dans le cadre de la loi du

Monsieur ou Madame a été désigné(e) par l'ensemble des salariés ou une partie des salariés (%) ou
par X salariés de l'entreprise lors de la réunion de ceux-ci en date du

La négociation devra porter sur

Monsieur ou Madame s'engage à informer le syndicat de l'évolution de la négociation et en
particulier s'engage à lui fournir tous les documents remis par son employeur et notamment le projet d'accord
avant décision d'y apposer sa signature.

Monsieur ou Madame ne pourra apposer sa signature qu'avec un accord écrit du syndicat,
Monsieur ou Madame est également mandaté pour suivre la mise en œuvre et la bonne application de
l'accord celui-ci précisera les modalités particulières de ce suivi.

Le mandat de Monsieur ou Madame prendra fin :

- à la date de signature de l'accord ou de la fin de la négociation en cas d'échec de celle-ci
- par son départ de l'entreprise ou par son décès (dans ces cas un remplaçant devra être recherché)
- par décision du syndicat, notifié à l'intéressé(e) et à l'employeur.
- par sa propre décision, notifiée au syndicat et à l'employeur.

Dans tous les cas, les intéressés (mandatés, employeurs, syndicat mandataire) devront en être informés le plus
rapidement possible

Fait à le	
Le secrétaire du syndicat mandataire Syndicat	Le mandaté
Monsieur ou Madame	Monsieur ou Madame
Signature	Signature