

Les acteurs de la négociation collective dans l'entreprise

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail vise d'une part à renforcer la légitimité du délégué syndical, et d'autre part, à développer la négociation dans les entreprises dépourvues de DS en autorisant les représentants élus ou les salariés mandatés, à négocier et conclure des accords. Une négociation dérogatoire avec le représentant de la section syndicale est également prévue.

Le champ de la négociation collective

La négociation collective est une discussion entre un employeur et les syndicats de salariés sur les conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail des salariés et de leurs garanties sociales. Lorsqu'elle aboutit, les parties concluent une convention ou un accord collectif du travail.

Les parties habilitées à négocier

Du côté patronal, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, un groupement patronal, ou même un ou plusieurs employeurs pris isolément peuvent conclure une convention ou un accord.

Du côté salarial, seules les organisations syndicales représentatives des salariés sont habilitées à négocier.

Les principes de la négociation

Plusieurs principes régissent la négociation collective :

- une obligation de loyauté et une égalité de traitement de l'employeur vis-à-vis des différentes organisations syndicales ;
- une obligation de transparence : chacune des parties habilitées à négocier doit fournir toutes les informations nécessaires et pertinentes pour négocier en connaissance de cause. L'employeur doit apporter des réponses motivées aux propositions.

Négocier avec le Délégué Syndical (DS)

Dans les entreprises disposant d'un DS, la négociation collective doit obligatoirement se dérouler avec cet interlocuteur.

Conditions de validité des accords conclus avec un DS

Depuis le 1^{er} janvier 2009, un accord collectif conclu avec un DS est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles,
- et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles (opposition qui doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord),
- et ce, quel que soit le nombre de votants au 1^{er} tour

A défaut de DS, d'autres acteurs peuvent être habilités à négocier avec l'employeur, sous certaines conditions.

Négocier avec les Représentants élus du personnel

A partir du 31 décembre 2009, l'employeur d'une entreprise de moins de 200 salariés, dépourvue de DS et non couverte par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de DS, pourra négocier avec des membres élus du Comité d'Entreprise ou, à défaut avec les Délégués du Personnel (articles L.2232-21 à 23 du Code du travail).

Avant le 31 décembre 2009, la négociation avec des représentants élus n'est possible que dans les entreprises qui disposent d'accords étendus prévoyant ce type de négociation spécifique.

Conditions de validité des accords conclus avec un représentant élu

Les accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du CE en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus.

D'autres conditions sont requises :

- l'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dont relève l'entreprise de sa décision d'engager des négociations avec des élus,
- les accords doivent être conclus avec des élus qui représentent plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, faute de quoi l'accord est réputé non écrit,
- ils doivent être transmis pour validation à une commission paritaire de branche qui se prononce dans les 4 mois. En l'absence de réponse dans ce délai l'accord est réputé validé et en l'absence de validation, il est réputé non écrit.

Négocier avec un salarié mandaté

Dans les entreprises dépourvues de DS, il est possible de négocier, sous certaines conditions (articles L.2232-24 à 27 du Code du travail), des accords avec des salariés expressément mandatés par une organisation syndicale pour une négociation déterminée.

Conditions de négociation

A partir du 31 décembre 2009, la négociation avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative dans la branche est possible dans les entreprises de plus de 11 salariés qui :

- n'ont pas de Délégué Syndical,
- n'ont pas d'élus du personnel (un procès verbal de carence aux élections professionnelles doit être établi),
- ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de DS.

En attendant le 31 décembre 2009, la négociation avec un salarié mandaté reste subordonnée à l'existence d'un accord collectif étendu prévoyant cette négociation spécifique.

Conditions de validité des accords conclus avec un salarié mandaté

Ce type d'accord ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du Comité d'Entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus.

L'employeur doit, en outre, informer les organisations syndicales représentatives de la branche dont relève l'entreprise de sa décision d'engager ce type de négociation.

L'accord ainsi conclu doit ensuite être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, à défaut d'approbation de la majorité des salariés, l'accord est réputé non écrit.

Négocier avec le Représentant de la Section Syndicale (RSS)

La désignation du RSS

La nouveauté de la loi est la possibilité, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, pour les syndicats non encore représentatifs qui disposent d'une section syndicale de désigner un Représentant de la Section Syndicale (article L. 2143-23 et L.2232-14 du Code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner comme RSS un DP pour la durée de son mandat.

Le RSS représente le syndicat au sein de l'entreprise et bénéficie des mêmes prérogatives que le DS, sauf le pouvoir de négocier des accords. Sa fonction est de faire vivre la section syndicale afin que le syndicat obtienne les 10% de suffrages aux élections professionnelles nécessaires pour être déclarés représentatifs.

Conditions de la négociation

La négociation avec un RSS existe mais est une disposition dérogatoire.

En effet, elle n'est possible que dans les entreprises dans lesquelles aucun DS n'a été désigné pour cause de carence au 1^{er} tour des élections professionnelles et où aucune autre solution de négociation n'est possible (avec des élus du personnel ou un salarié mandaté). De plus, seul un RSS désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel peut négocier. Il doit être expressément mandaté par son syndicat pour cette négociation.

Lorsque le syndicat n'est pas reconnu représentatif, un délai de carence pour pouvoir négocier doit être respecté : le RSS ne peut être mandaté pour négocier avant les 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Du 21 août 2008 au 31 décembre 2009, la négociation avec un RSS est possible dans les entreprises dépourvues de DS et non couvertes par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés.

A compter du 1^{er} janvier 2010, négocier avec un RSS sera possible dans les entreprises ayant eu une carence au 1^{er} tour des élections professionnelles, disposant d'élus et non couvertes par un accord de branche étendu permettant la négociation avec des élus ou des mandatés.

Conditions de validité des accords conclus avec un RSS

La validité d'un accord conclu avec le RSS est subordonnée à son approbation par la majorité des salariés, faute de quoi l'accord est réputé non écrit.