

## **LA NEGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF DANS UNE ENTREPRISE DEPOURVUE DE DELEGUE SYNDICAL**

### **Principe**

Rappelons-le, la négociation collective est un échange entre les représentants des employeurs et ceux des salariés sur les conditions de travail, de formation professionnelle, d'emploi et de garanties sociales.

Celle-ci peut aboutir, en cas d'accord des deux parties représentées, à la conclusion d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Une convention collective ou accord collectif peut être négocié et signé à tous les niveaux (interprofessionnel, branche professionnelle, entreprise, établissement...) Mais seules peuvent être signataires les organisations syndicales reconnues représentatives.

Ce qui signifie que dans les entreprises, seuls les syndicats représentés par un délégué syndical peuvent négocier et signer un accord aux côtés de l'employeur. Or très peu d'entreprises de petite taille disposent de délégué syndical au sein de leur établissement ce qui entraîne une disparité entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises car la loi donne désormais de plus en plus de place à la négociation collective. Le législateur est donc intervenu pour assouplir les règles du monopole syndical et permettre à ces entreprises de négocier des accords.

### **.La négociation collective dans les petites entreprises**

Désormais, deux autres acteurs de l'entreprise peuvent être négociateurs d'accord collectif, les représentants du personnel (membres élus du CE ou les délégués du personnel) et les salariés mandatés. Limité au départ à certains thèmes (épargne salariale et durée du travail), la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 sur le dialogue social a étendu le champ de la négociation de ces nouveaux acteurs à l'ensemble des thèmes sous certaines conditions de forme. Notamment cette éventualité **doit être prévue par un accord de branche étendu**. Cet accord de branche doit fixer les thèmes ouverts à ce mode de négociation, les conditions d'exercice du mandat, les modalités de suivi des accords ainsi conclus par l'observatoire paritaire de branche de la négociation collective.

Remarque : ce qui signifie que si votre branche professionnelle n'a pas négocié un tel accord vous ne pourrez pas dans votre entreprise négocier d'accord d'entreprise à défaut de délégué syndical.

### **Conclure un accord avec un représentant du personnel**

Au départ seuls pouvaient être ainsi négociés des accords de participation ou d'intéressement. Ce type d'accords pouvait être signé par les syndicats représentatifs, ou par les membres du CE ou par une ratification des 2/3 des salariés. Les autres thèmes étaient écartés de ce mode de négociation.

Depuis mai 2004 pour l'ensemble des thèmes, il est possible à défaut de délégué syndical présent dans l'entreprise qu'un accord soit signé avec les représentants du personnel. L'accord de branche doit le prévoir et déterminer les conditions de majorité. Pour avoir la valeur d'un accord collectif il doit être approuvé par une commission paritaire nationale de branche créée par l'accord de branche étendu ayant permis ce nouveau mode de conclusion d'accord.

A défaut d'approbation par cette commission, l'accord est réputé non écrit.

Cet accord ne rentrera en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

### **Conclure un accord avec un salarié mandaté**

Le mandatement a été réellement mis en place pour la 1<sup>ère</sup> fois par les lois sur la réduction du temps de travail de 1998 et 2000. Cette technique permet à des salariés d'une entreprise d'avoir pour une négociation précise un pouvoir de signature donné par une organisation syndicale représentative au niveau national.

Cela a ainsi permis aux toutes petites structures non pourvues de délégué syndical de négocier des accords de RTT avec de simples salariés de l'entreprise.

La loi de mai 2004 a étendu ce mode de négociation aux autres thèmes. Désormais, il est possible de recourir au mandatement pour signer un accord d'entreprise dès lors que l'accord de branche le prévoit et qu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel (membres du CE ou délégué du personnel). L'employeur doit au préalable informer au plan local ou départemental les organisations syndicales représentatives de sa décision d'engager des négociations.

Pour cette négociation déterminée, un syndicat représentatif au niveau national peut mandater un salarié de l'entreprise pour négocier et signer l'accord. Un syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui en raison de leurs pouvoirs peuvent être assimilés au chef d'entreprise ainsi que les salariés apparentés à ce dernier.

L'accord signé par le salarié mandaté doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés à défaut il est réputé non écrit. Il n'entrera en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative.

Remarque : le salarié mandaté est protégé comme un délégué syndical.