

Mai 2010

## LES NOUVELLES REGLES DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TPE-PME

La loi dite de rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008 a réformé en profondeur les règles applicables aux relations collectives dans les entreprises. De cette réforme centrale découle notamment de nouvelles règles de validité des accords collectifs, ce qui nous permettra de revenir sur les acteurs de la négociation et l'objet de la négociation collective dans les TPE-PME.

### Avec qui l'employeur peut-il négocier ?

L'employeur ne choisit pas avec qui il négocie un accord d'entreprise. Son interlocuteur privilégié est le délégué syndical. A défaut, d'autres acteurs pourront être invités à négocier.

#### Le délégué syndical : l'interlocuteur privilégié de l'employeur

- La représentativité du syndicat

Seul un syndicat représentatif peut négocier un accord collectif. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 a réformé en profondeur les critères de la représentativité syndicale qui sont désormais au nombre de 7 :

Les anciens critères de représentativité	Les nouveaux critères de représentativité
Effectifs, indépendance, cotisations, expérience, ancienneté et attitude patriotique pendant la guerre. <b>Conséquences</b> : étaient représentatifs les syndicats affiliés à l'une des cinq centrales nationales interprofessionnelles (CGT, CFDT, CFTC, CGT-FO et CFE-CGC) ou ceux qui le prouvaient devant le juge d'instance.	Effectifs d'adhérents et cotisations, indépendance, audience aux élections professionnelles, influence (expérience et activité), ancienneté minimale de deux ans, respect des valeurs républicaines, transparence financière <b>Conséquences</b> : il faudra désormais prendre en compte l'audience de chaque syndicat lors des élections professionnelles pour déterminer s'il est ou non représentatif. La présomption irréfutable va donc disparaître définitivement après une période transitoire.

L'appréciation de la représentativité au niveau de l'entreprise est prévue à l'article L.2122-1 du Code du travail : sont ainsi représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Période transitoire : l'ancienne réglementation continue de s'appliquer jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise soit le 20 août 2012 au plus tard).

- Négociation de l'accord préélectoral et présentation des candidats au 1er tour des élections

**Mai 2010**

- Si la 1<sup>ère</sup> réunion du protocole d'accord préélectoral est antérieure au 22 août 2008, c'est l'ancienne réglementation qui continue de s'appliquer (convocations des 5 grands syndicats + ceux qui ont fait la preuve de leur représentativité dans l'entreprise)
- Depuis le 22 août 2008, les syndicats représentatifs n'ont plus de monopole au 1<sup>er</sup> tour des élections : ainsi, tout syndicat légalement constitué depuis 2 ans qui satisfaisant aux respects des valeurs républicaines et d'indépendance et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise peut négocier un accord préélectoral et présenter une liste au 1<sup>er</sup> tour. Il appartiendra alors à l'employeur de procéder à un affichage pour informer les syndicats et d'adresser un courrier à ceux reconnus représentatifs dans l'entreprise, à ceux qui ont constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi qu'aux syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

### **Négocier sans le délégué syndical**

A défaut de DS dans l'entreprise, l'employeur peut négocier avec :

- Avec les représentants élus du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de DS (ou de DP désigné comme DS) sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 (accords de méthode définissant les modalités d'information et de consultation du CE quand l'employeur envisage de prononcer des licenciement éco de 10 salariés ou plus sur 30 jours). La négociation portera donc notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail. Les négociations devront se dérouler dans le respect des principes généraux suivants : 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 contact avec les syndicats représentatifs de la branche.
- Avec un salarié mandaté dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel. L'accord porte sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, ce qui exclut les accords de méthodes. Un syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié qui ne doit pas être assimilé à l'employeur. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et déposé auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Quelles sont les modalités pratiques de la négociation ?**

- Si négociation avec un DS, une réunion préparatoire à la négociation doit être organisée entre l'employeur et les syndicats représentatifs (articles 2232-17 et suivants du Code du travail). Ils fixent l'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise. Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.
- Si négociation avec un membre du CE ou un DP : le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation 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.
- Si négociation avec un salarié mandaté : 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.

**Mai 2010**

### Quels sont les thèmes de négociation ?

- **La négociation annuelle obligatoire** : dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Articles L2242-5 à L2242-7 du Code du travail), les salaires et la durée du travail (Articles L2242-8 à L2242-10), le régime de prévoyance maladie (Article L2242-11), l'intéressement, participation et épargne salariale (Article L2242-12), les travailleurs handicapés (Articles L2242-13 à L2242-14). A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Lors de la première réunion sont précisés le lieu et le calendrier des réunions, les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes de négociation et la date de cette remise. Ces informations doivent permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes concernant les emplois et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Elles font apparaître les raisons de ces situations. Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie. Si à la fin de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente.
- **La négociation triennale obligatoire** sur la gestion prévisionnelle des emplois et prévention des conséquences des mutations économiques. Elle concerne les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France. **La négociation sur les seniors** : les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité fixée à 1 % des rémunérations ou gains à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés. Il peut s'agir d'un accord d'entreprise ou de groupe. Les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe répondant aux mêmes critères ne sont pas soumises à cette pénalité lorsque la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés a abouti à la conclusion d'un accord de branche étendu.
- **Les autres négociations** : les thèmes sont libres, sous réserve de thèmes imposés par voie conventionnelle.

### Comment valider un accord d'entreprise ?

Si l'accord a été négocié avec un **DS** : la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

Si l'accord a été négocié avec un **représentant du personnel** : la validité des accords d'entreprise est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut,

**Mai 2010**

des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle se prononcera sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord sera réputé avoir été validé. L'accord ne pourra entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Enfin, si l'accord est conclu avec un **salarié mandaté** : l'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

### Comment déposer un accord d'entreprise ?

L'accord est déposé à la DDTEFP du lieu de conclusion du texte par la partie la plus diligente en 2 exemplaires avec les pièces justificatives suivantes : une copie du courrier (même électronique) ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, une copie du procès-verbal des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles, un bordereau de dépôt. Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique. Un récépissé est délivré au déposant.

Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties. Ce PV atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations, ce qui implique qu'il ait convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions. L'employeur doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.