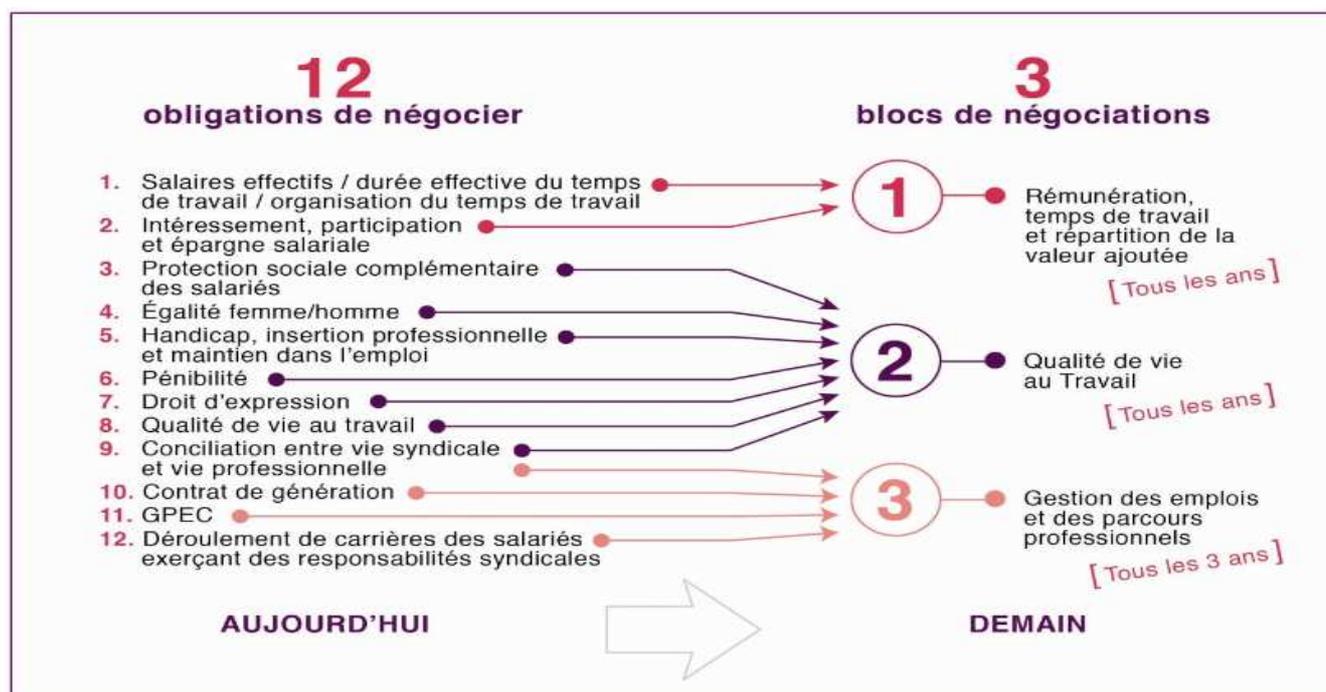


Négociation collective

Mise à jour le 10/11/2015

La loi :

La loi « Rebsamen », relative au dialogue social et à l'emploi, réforme en profondeur le droit de la négociation collective. Elle est applicable depuis le 19 août 2015, sous réserve de la publication des décrets d'application qui doit intervenir d'ici fin 2015. L'article 19 regroupe les négociations obligatoires en 3 blocs.



Dans les entreprises dépourvues de DS

Jusqu'à présent en l'absence de délégué syndical (DS), il était possible de négocier des accords collectifs avec les représentants élus du personnel (CE, DUP, ou à défaut DP) ou en leur absence avec des salariés mandatés mais dans des conditions très strictes. L'article 21 élargit ces possibilités qui concernent désormais toutes les entreprises, sans conditions d'effectif.

- **En présence d'élus**

La négociation s'engage en priorité, ce qui est nouveau, avec des élus expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (un seul salarié par syndicat). Il peut s'agir d'un titulaire ou d'un suppléant (L. 2232-21 al 1 modifié).

A défaut d'élus mandatés, l'employeur peut négocier avec un élu non mandaté mais il doit s'agir d'un titulaire. Dans le cas où aucun élu n'a souhaité négocier, l'employeur peut négocier avec un salarié non élu, mandaté par une organisation syndicale représentative.

L'employeur doit informer de sa décision d'ouvrir une négociation par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, les représentants élus du personnel et les organisations syndicales représentatives dans les branches dont relève l'entreprise (L.2232-21 al2 et L.2232-24 modifiés).

Les représentants élus qui souhaitent négocier ont un mois pour l'indiquer et préciser s'il y a mandatement ou non).

La négociation par **un élu mandaté** peut porter sur tout sujet (*L2232-21 modifié*). En revanche, la négociation avec **un élu non mandaté** reste limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs dits « de méthode » en cas de plan de sauvegarde de l'emploi.

Pour être valide, l'accord négocié avec des élus mandatés doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il n'a pas à être soumis à une commission paritaire de branche. L'accord conclu avec des élus non mandatés doit être signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et approuvé par la commission paritaire de branche. Enfin, un accord négocié avec des salariés non élus mandatés doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (*L2232-27*).

- ***En l'absence d'élus***

Lorsqu'un PV de carence établit l'absence de représentant du personnel un accord collectif peut être conclu avec des salariés mandatés. Ce mode de négociation peut être utilisé dans les entreprises de moins de 11 salariés. Les salariés peuvent être mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche ou ce qui est nouveau, par une ou plusieurs organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'accord doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés.