#### Fiche expert

Référence Internet : CSE.09.2.030

**Connaître la procédure de négociation en l'absence de DS ou de conseil d’entreprise**

En principe, dans les entreprises d’au moins 50 salariés, les accords d’entreprise sont négociés, et signés, entre l’employeur et les organisations syndicales représentatives. Néanmoins, en l’absence de délégué syndical ou de conseil d’entreprise, les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent négocier, conclure et réviser un accord collectif.

**Analyse**

**1) Les représentants habilités à négocier et signer un accord d'entreprise**

Le Code du travail instaure un ordre de priorité entre les différents interlocuteurs :

* une **primauté est accordée aux membres élus titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l’entreprise ou, à défaut par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
* à défaut, il peut s’agir des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE non mandatés.

Le mandat est un acte juridique qui donne le pouvoir à un élu du CSE de négocier, réviser ou conclure un accord collectif au nom de l’organisation syndicale qui l’a mandaté. Il s’agit d’un document écrit qui doit, notamment, préciser l’identité de l’élu, l’objet et la durée du mandat, les obligations des parties et la fin du mandat.

En pratique, le mandat doit définir précisément :

* à quel niveau l’élu est mandaté pour négocier (entreprise ou établissement) ;
* quel est l’objet de la négociation (négocier un accord sur le temps de travail, sur les salaires, etc.) ;
* le terme du mandat (qui bien souvent prend fin par la signature de l’accord ou d’un PV de désaccord) ;
* les obligations d’information incombant à l’élu mandaté ;
* etc.

Une même organisation ne peut mandater qu’un seul salarié et seulement pour la négociation envisagée.

**L’employeur doit faire connaître aux élus son intention de négocier avec eux**. S’ils n’ont pas manifesté leur intention de négocier dans un délai de 1 mois ou lorsqu’un procès-verbal de carence a été établi, parce qu’il n’existe pas de représentants élus du personnel, l’employeur peut négocier avec un salarié mandaté.

Ne considérez pas que votre statut de représentant du personnel vous autorise à signer systématiquement un accord. La négociation avec les élus ne doit jamais avoir pour objet de contourner l'intervention des délégués syndicaux, qui sont les seuls représentants à avoir naturellement vocation à négocier lorsqu’ils sont existants.

**2) Les thèmes ouverts à la négociation**

Lorsque les négociations sont engagées avec les membres élus titulaires de la délégation du personnel du CSE **mandatés**, les accords peuvent porter sur **tous les thèmes** pouvant être négociés par accord d’entreprise ou d’établissement (accord portant sur la durée du travail, sur le droit à la déconnexion, etc.).

Lorsque les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE **ne sont pas mandatés**, la négociation ne peut porter que sur **les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l’exclusion des accords de méthode**. La notion de mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif n’est pas définie. Il pourrait s’agir de toutes les mesures pouvant faire l’objet d’un accord collectif ou, de manière plus restrictive, des mesures dont la mise en œuvre est possible uniquement par la conclusion d’un accord collectif sans alternative (exemple : les forfaits jours).

**3) Les modalités de conclusion et la procédure de validité d'un accord négocié par le CSE en l’absence de délégué syndical ou de conseil d’entreprise**

***Modalités de conclusion***

Lorsque l’accord est conclu par les **membres de la délégation du personnel du CSE mandatés**, la validité des accords est subordonnée à **l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**. Cela signifie que seuls les suffrages exprimés sont pris en compte et qu’il n’y a pas de quorum.

Pour plus de précisions, voir la fiche CSE.09.2.050 - « Demander l'organisation d'un référendum pour valider un accord d'entreprise ».

Il s’agit d’un référendum de validation (d’approbation) des accords négociés entre les élus du CSE mandatés et l’employeur, autrement dit les salariés sont consultés pour approuver ou non l’accord. Ce dispositif ne doit pas être confondu avec le référendum qui a lieu dans le cadre d’une négociation entre les organisations syndicales représentatives et l’employeur qui est régi par d’autres règles.

Le résultat du vote est consigné dans un **procès-verbal publié dans l’entreprise par tout moyen**. Il est annexé à l’accord approuvé lors du dépôt et adressé à l’organisation syndicale qui a mandaté les élus du CSE.

**Lorsqu’ils ne sont pas mandatés**, l’accord doit être signé par les membres de la délégation du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

***Le dépôt des accords***

Depuis le 28 mars 2018, les accords doivent être déposés sur une plate-forme en ligne « TéléAccords ». Ils sont ensuite transmis à l’autorité administrative. Les accords ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative. Un exemplaire doit également être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

**Mise en pratique**

Les élus, mandatés ou non, disposent d’un crédit de 10 heures de délégation pour l’exercice de leur fonction de négociation. Par ailleurs, le temps passé à la négociation ne s’impute ni sur ce crédit spécifique, ni sur le crédit d’heures des membres du CSE s’ils le sont.

Le Code du travail ne précise pas si le temps passé aux négociations est payé comme du temps de travail. Il s‘agit vraisemblablement d’un oubli et le temps passé aux négociations avec l’employeur devrait être payé comme du **temps de travail effectif**, sur le même modèle que le temps passé aux réunions plénières du CSE ou le temps passé aux négociations du conseil d’entreprise.

Pour bien négocier un accord collectif, vous devez prendre un soin particulier à la phase primordiale de la **préparation de cette négociation**. Il est utile de se poser certaines questions : sur quoi veut-on négocier, à quel niveau (établissement, entreprise, unité économique et sociale), dans quel objectif ? De cette préparation dépend la réussite de vos négociations.

Au cours d'une première réunion, vous allez devoir négocier avec votre employeur des modalités pratiques de négociation. Il s’agit, notamment, du calendrier des réunions, des thèmes et de la liste des informations que votre employeur devra mettre à votre disposition.

Au cours des réunions suivantes, vous entrerez véritablement dans les débats en respectant le calendrier fixé lors de la première réunion. Il est évident que les thèmes de négociation pourront être abordés soit de manière séparée, soit de manière conjointe, en fonction de ce calendrier.

Pendant toute la durée des négociations, comme dans la phase préparatoire, le CSE a la faculté de se rapprocher des organisations syndicales et des salariés.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 2232-23-1, L. 2232-24, L. 2232-25 (négociation en l’absence de délégué syndical ou de conseil d’entreprise), D. 2231-4 (dépôt de l’accord), D. 2232-2 (résultat du vote)

Conseil d'État, 18 février 2019, n° 417209

**Contenus connexes**