#### Fiche 1er pas

Référence Internet : CSE.09.2.010

**Je suis mandaté par un syndicat pour négocier un accord collectif**

En l’absence de délégué syndical ou de conseil d’entreprise, les élus du comité social et économique (CSE) peuvent être mandatés par une organisation syndicale représentative pour négocier, conclure et réviser un accord collectif. Il est donc essentiel de connaître le rôle d’un élu mandaté par une organisation syndicale représentative dans le cadre de la négociation d’un accord collectif.

**Comprendre**

**1) Le mandatement d’un élu par une organisation syndicale**

En l’absence de délégué syndical ou de conseil d’entreprise, les élus du CSE peuvent être mandatés pour négocier, réviser et conclure un accord collectif. Les élus doivent être 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 (la CFDT, la CGT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC).

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

Les salariés qui, en raison des pouvoirs qu’ils détiennent ou par liens familiaux, peuvent être apparentés à l’employeur ne peuvent pas être mandatés pour négocier.

L’employeur doit informer les syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, de sa décision d’engager des négociations. Il fait également connaître par tout moyen son intention de négocier aux membres du CSE qui lui font savoir dans le mois s’ils veulent négocier et indiquent s’ils sont mandatés.

Le mandat est un acte juridique qui donne le pouvoir à un élu du comité social et économique 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 procès-verbal de désaccord, les obligations d’information incombant à l’élu mandaté, etc.

Sauf convention contraire, le mandat pour négocier est un acte bénévole et gratuit, non rémunéré.

**2) Les effets du mandat pour négocier un accord collectif**

Lorsque le mandat a été valablement donné par une organisation syndicale, l’élu est prioritaire pour **négocier,réviser** voire **conclure** un accord collectif avec l’employeur. En pratique, l’employeur doit faire connaître son intention de négocier aux élus du comité social et économique. Les élus ayant l’intention de négocier doivent informer l’employeur du mandat délivré par une organisation syndicale représentative.

En outre, chaque membre élu du comité social et économique mandaté par une organisation syndicale représentative participant à une négociation dispose du **temps nécessaire à l’exercice de ses fonctions**, dans la limite d’une **durée qui ne peut excéder 10 heures par mois**. Ce crédit d’heures s’ajoute, le cas échéant, au crédit d’heures dont dispose l’élu au titre de son mandat de membre du CSE.

Il faut préciser que le temps consacré aux réunions par l’élu mandaté pour négocier l’accord collectif n’est pas imputable sur les heures de délégation de l’élu.

L’élu mandaté bénéficie par ailleurs d’une protection contre les discriminations, il ne peut faire l’objet ni d’une sanction disciplinaire ni d’un licenciement.

**3) Le déroulement de la négociation**

L’employeur doit organiser le déroulement de la négociation de manière sérieuse et loyale. La **loyauté dans les négociations** implique notamment de définir le calendrier des réunions, les informations que l’employeur doit communiquer aux négociateurs pour négocier en toute connaissance de cause et le fait que l’employeur réponde de façon motivée aux éventuelles propositions formulées par les élus mandatés. En principe, l’employeur ne peut pas, en cours de négociations, arrêter des décisions unilatérales sur les thèmes traités.

En pratique, c’est lors de la première réunion avec l'employeur que ces éléments doivent être fixés. Les participants y décident des informations à fournir, de la date de leur remise ainsi que du calendrier (date et lieu) des réunions ultérieures. Ces éléments doivent faire l’objet d’un accord entre l’employeur et les élus appelés à négocier. La durée de la négociation et le nombre des rencontres ne sont pas fixés par la loi mais **la négociation ne doit pas s’étaler sur une durée de plus de 3 mois avec un minimum de 4 réunions.** Un délai de 2 à 3 semaines entre chaque réunion paraît raisonnable. Le calendrier devra déterminer le terme de la négociation.

Il faut également insister sur les informations que doivent recueillir les négociateurs afin de préparer leurs arguments et leur stratégie pour peser de tout leur poids dans le jeu de la négociation. La loyauté des négociations implique que ces informations soient réellement négociées. **Ce n’est donc pas l’employeur qui fixe unilatéralement les informations nécessaires.**

Les élus ne doivent pas compter sur les seules informations recueillies à l’issue de la première réunion. Bien évidemment, il est important de s’adresser directement aux salariés pour recueillir des informations, notamment par le biais des enquêtes, mais les élus peuvent également utiliser des informations recueillies par le CSE lui-même qui dispose en effet d’un nombre important d’informations qui peuvent servir de base indispensable à la négociation collective :

* la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
* les informations issues des rapports d’expertise sur la situation économique et sur la politique sociale de l’entreprise ;
* les rapports d’expertise sur les conditions de travail ;
* etc.

 Dans le cadre de la phase de négociation de l’accord collectif, l’organisation syndicale représentative qui a mandaté un élu du comité social et économique doit être en mesure d’apporter son soutien technique ou juridique. Le syndicat peut proposer une formation au salarié mandaté, suivre la négociation, examiner le projet d’accord avant sa signature.

**Points clés à retenir**

* **Le mandat de l’élu est délivré par une organisation syndicale représentative.** Pour être valable il doit contenir certaines clauses obligatoires
* **L’élu mandaté dispose de moyens pour négocier.** En effet, le temps des réunions n’est pas imputable sur les heures de délégation et il dispose d’un temps pour négocier qui ne peut être supérieur à 10 h/mois.
* **La négociation doit se dérouler de manière sérieuse et loyale.** Cela implique que la négociation soit encadrée et que l’élu dispose des informations nécessaires pour négocier.

**Références aux textes officiels**

C. trav., art. L. 2122-5 (critères de représentativité), L. 2232-23-1 (entreprises de moins de 50 salariés), L. 2232-24 (absence de délégués syndicaux), L. 2232-25-1 (information par tout moyen conférant date certaine), L. 2232-27 (temps nécessaire à l’exercice des fonctions), L. 2232-28 (salariés apparentés à l’employeur), L. 2232-29 (règles de négociation), L. 2411-1 (protection contre le licenciement)

**Contenus connexes**