



## LE MANDATEMENT

### DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS : IL N'Y A PLUS DE PRIORITÉ AU MANDATEMENT

CONTENU (article L.2232-23-1 du Code du travail)

Suite aux ordonnances du 22 septembre 2017, des modalités spécifiques de négociation dans les entreprises de 11 à 49 sans délégué syndical (soit dans une très grande partie des entreprises) ont été mises en place. Auparavant les règles étaient les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise.

Ces nouvelles dispositions sont nettement moins favorables au mandatement et vont à l'encontre du renforcement du dialogue social.

### MODALITÉS DE NÉGOCIATION

Dorénavant les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus, révisés ou dénoncés selon deux options :

- soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national interprofessionnel;
- soit par un ou des élus titulaires, membres de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE). Les élus titulaires peuvent ne pas être mandatés mais rien ne l'empêche.

Aucune priorité n'est expressément donnée à l'une de ces deux options. Le risque est donc que ce soit l'employeur qui choisisse (lorsqu'il y a des élus) l'option qui lui convient. Pour rappel, jusqu'alors, pour participer aux négociations dans l'entreprise, la loi prévoyait que l'employeur devait recourir aux élus mandatés en priorité, à défaut, aux élus non mandatés et enfin à défaut encore, à un salarié mandaté. Cet ordre de priorité est heureusement conservé dans les entreprises de 50 et plus, ce qui n'était pas gagné.

Il doit toujours s'agir d'élus titulaires y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est vivement regrettable car est donc réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.

En outre, l'employeur n'a plus à informer les organisations syndicales représentatives de l'ouverture d'une négociation. Par conséquent, il reviendra sûrement au salarié de se rapprocher d'une organisation syndicale.

Enfin l'accord négocié, conclu, révisé ou dénoncé peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail, peu importe désormais qu'il y ait eu ou non recours au mandatement.

## VALIDITÉ DE L'ACCORD

La distinction se fait désormais entre la négociation avec élus (mandatés ou non) et salariés mandatés et non plus entre mandatement et hors mandatement.

- Accord signé avec un salarié mandaté : l'accord est soumis au vote des salariés (validation par une approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés). Les modalités de consultation des salariés sont calées sur celles de la consultation en cas d'accord d'entreprise à plus de 30% (et moins de 50%) prévues à l'article L.2232-12 (sauf que dans le cas d'un accord à 30%, le protocole doit nécessairement être négocié). Il est expressément prévu que ces règles doivent respecter les principes généraux du droit électoral.
- Accord signé avec élu mandaté ou non mandaté : l'accord doit être signé par un ou plusieurs élus ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres titulaires composant ladite délégation.

## CE QU'EN PENSE LA CFDT

La fin de la priorité au mandatement est un signe négatif supplémentaire d'une vision passéiste du syndicalisme. Une majorité de salariés accorde désormais sa confiance au syndicalisme réformiste. Les changements concernant les entreprises de moins de 50 salariés sont un déni de cette évolution positive du syndicalisme français. Par ailleurs, il doit toujours s'agir d'élus « titulaires » y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est vivement regrettable puisqu'est ainsi réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.

Il faut savoir que le Gouvernement souhaitait que ce nouveau dispositif soit étendu aux entreprises allant jusqu'à 300 salariés. La CFDT s'est battue, lors de la concertation, pour que ce ne soit pas le cas.

## PRATIQUES SYNDICALES

Ces nouvelles dispositions doivent nous mobiliser pour nous implanter dans les moins de 50 salariés. D'ici 2 à 3 ans, si les faits démontrent qu'il n'y a pas de plus-value à une présence syndicale dans ces entreprises, il y a un risque que ces modalités s'étendent aux moins de 300 salariés.

Il faut impérativement désigner délégués syndicaux nos délégués du personnel ou nos élus membre du CSE si un CSE est déjà mis en place.

Pour la CFDT il faudra tout faire pour que le mandatement l'emporte cela demande donc aux organisations syndicales d'être vigilantes en mandatant rapidement un élu ou un salarié, afin qu'il puisse négocier avec l'employeur.

De plus, la formation de nos élus mandatés est plus que jamais une nécessité.

À noter que rien n'empêche expressément dans le Code du travail l'application des règles de négociation prévues dans les entreprises de 11 à 49 salariés dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élu (où le référendum patronal est possible). Aussi, dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans élu, il sera toujours possible d'envisager le mandatement d'un salarié (ce qui n'est malheureusement plus possible dans les entreprises de moins de 11 salariés).

Enfin si un accord spécifique de branche *via* une disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, par exemple sous forme d'accord type de branche, a déjà été négocié sur le même sujet, l'employeur pourra toujours recourir à la négociation d'entreprise (sous réserve des domaines dans lesquels la branche a la primauté). Il reste alors à espérer que dans cette dernière hypothèse, l'employeur privilégiera le mandatement.

## **DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS**

CONTENU (articles L.2232-24 à L. 2232-26 du Code du travail)

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de négociation dans les entreprises dépourvues de DS restent globalement inchangées.

### **MODALITÉS DE NÉGOCIATION**

En l'absence de DS, l'employeur peut négocier, conclure, réviser ou dénoncer avec des élus mandatés (membres de la délégation du personnel du CSE), à défaut, avec des élus non mandatés (membre de la délégation du personnel du CSE), et à défaut, avec des salariés mandatés. Nous conservons dans ces entreprises la priorité au mandatement.

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, interprofessionnelles, de l'ouverture de négociations ;

Les élus titulaires mandatés et les salariés mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes ouverts à la négociation par le Code du travail. Contrairement aux élus titulaires non mandatés qui ne peuvent négocier que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf licenciement économique collectif). Comme pour les entreprises de 11 à 49 salariés, la négociation doit dorénavant toujours se faire avec des élus « titulaires » y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est vivement regrettable puisqu'est ainsi réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.

### **VALIDITÉ DE L'ACCORD**

La distinction se fait ici entre mandatement et hors mandatement et non entre élus (mandatés ou non) et salariés mandatés comme c'est le cas pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

- La validité des accords signés avec les élus mandatés ou des salariés mandatés est soumise à une approbation des salariés à la majorité des suffrages exprimés (comme pour les entreprises de 11 à 49 salariés).
- Pour être valide, l'accord signé avec des élus non mandatés doit être signé par des élus ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages

exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres titulaires composant ladite délégation.

## **POUR TOUTES LES ENTREPRISES**

CONTENU (articles L. 2232-27 à L. 2232-29-2 du Code du travail)

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le temps laissé aux salariés pour négocier reste inchangé.

- Les élus mandatés et non mandatés et les salariés mandatés conservent le temps nécessaire à l'exercice de leur fonctions dans la limite de 10 heures par mois.
- Pour les élus (mandatés ou pas), le temps passé en négociation est non imputable sur les heures de délégation.

Attention, les nouvelles règles de calcul des seuils sont applicables ici : la prise en compte de l'effectif se fait sur 12 mois consécutifs. Les seuils sont donc plus difficilement atteignables. Les accords signés par des élus non mandatés n'ont plus à être transmis, pour information, à la commission paritaire de branche.

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

Le maintien du monopole syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus est une satisfaction. C'est une victoire obtenue par les OS qui se sont engagées dans la concertation, contre les pressions du patronat.

Pour la CFDT, il est clair que c'est la négociation avec des élus syndicalement mandatés qu'il y a lieu de privilégier. La négociation collective d'entreprise doit en effet pouvoir faire l'objet d'un traitement syndical permettant aux négociateurs de bénéficier d'un accompagnement de qualité et du soutien technique et politique nécessaire.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

L'implantation dans les entreprises où la CFDT est absente, la désignation de DS là où nous avons des élus, le mandatement là où nous n'avons pas d'élus, doivent devenir des objectifs prioritaires.

Avec ces ordonnances, le Gouvernement nous lance un défi : apporter la preuve de l'utilité de notre syndicalisme, de sa nécessité pour transformer notre modèle économique.

Au contraire du patronat qui défend le « dialogue direct » avec les salariés, la CFDT est convaincue que seul le dialogue social organisé est garant de la confrontation des logiques pour concilier l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt des salariés, y compris dans les TPE (sous des formes adaptées).