

[REPRESENTANTS DU PERSONNEL – RELATIONS COLLECTIVES]

La négociation d'accords collectifs est rendue possible dans toutes les entreprises par la loi Rebsamen

(Loi n°2015-994 du 17 août 2015, loi relative au dialogue social et à l'emploi, dite Rebsamen)

A l'heure où l'on évoque une réforme du droit du travail par la négociation collective, la loi Rebsamen vise à faciliter une telle négociation dans les entreprises sans syndicats.

Ces nouvelles dispositions permettent la signature d'accords collectifs dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. Elles permettent une négociation avec les représentants élus du personnel (« IRP ») quel que soit l'effectif de l'entreprise lorsque celle-ci n'a pas de délégués syndicaux, alors que jusqu'ici cette possibilité était réservée aux entreprises de moins de 200 salariés. Elle maintient la possibilité de négocier avec des salariés mandatés par une organisation syndicale (« OS ») et l'étend aux TPE de moins de 11 salariés.

Les syndicats conservent un rôle important dans ces nouvelles dispositions. D'abord, eux seuls peuvent (via des IRP mandatés) négocier sur tout type de sujet. Les IRP ne peuvent négocier sans leur intervention que dans des domaines limités, et encore dans ce cas l'intervention des syndicats ne disparaît pas totalement puisque l'accord doit être validé par la commission paritaire de la branche. De plus, le mécanisme de l'invitation à négocier donne la priorité aux élus qui veulent se faire mandater.

Un des apports de la loi réside dans l'établissement de priorités, encadrées dans un calendrier, entre les trois modalités de négociation : avec des IRP mandatés, avec des IRP non mandatés, et avec des salariés mandatés. Les IRP pouvant négocier sont le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, ou la nouvelle instance que permet la loi Rebsamen, regroupant le CE et/ou les DP et/ou le CHSCT¹.

L'employeur qui souhaite négocier un accord d'entreprise doit en informer les représentants élus du personnel, qui ont un délai d'un mois pour faire savoir s'ils veulent négocier et s'ils sont mandatés. Les IRP ont donc une priorité.

L'employeur doit aussi informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager les négociations (et à défaut les syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel).

Si un élu est mandaté par une OS, la négociation doit s'engager avec lui. Parmi les élus, ceux qui sont mandatés ont donc une priorité. La négociation peut alors porter sur tout type de sujets.

¹ voir notre article « L'élargissement du champ d'application de la délégation unique du personnel et regroupement des institutions » NomoSocial septembre 2015.

Après la signature de l'accord, celui-ci n'entre en vigueur que s'il est approuvé par les salariés consultés par référendum. Un décret doit intervenir pour préciser les modalités de ce référendum. Si aucun élu n'est mandaté par une OS, l'accord peut être négocié et signé avec l'une des IRP mentionnées plus haut.

Cependant la négociation avec les IRP non mandatés n'est possible que pour les accords portant sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la signature d'un accord collectif (on pense aux forfaits jours)². De plus, pour être valable l'accord doit être majoritaire c'est à dire signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections, et il ne peut s'appliquer qu'après validation par la commission paritaire de branche, qui doit contrôler que l'accord n'est pas contraire à la loi, aux règlements, et à la convention collective³. La loi Rebsamen a maintenu cette dernière condition, alors que le projet initial prévoyait la suppression de l'intervention de la commission paritaire, étant donné que ces commissions fonctionnaient jusqu'ici très mal. En définitive sur cette modalité la loi Rebsamen n'apporte pas de modification significative.

Si les IRP n'ont pas répondu dans le délai d'un mois mentionné plus haut, l'employeur peut alors négocier avec des salariés mandatés par une OS. Jusqu'ici cette possibilité n'était prévue que s'il n'existait pas de représentants du personnel. Désormais l'inertie des représentants du personnel n'empêche pas la signature d'un accord. Dans ce cas également l'accord signé doit être approuvé par les salariés consultés par référendum, et la négociation porte sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la signature d'un accord collectif. La validation par la commission paritaire de la branche n'est pas requise, sans doute parce que le mandat donné par un syndicat est jugé suffisant pour garantir la conformité.

La loi prévoit également que cette modalité de négociation avec un salarié mandaté s'applique dans les entreprises de moins de 11 salariés. Ce qui n'était pas possible jusqu'à présent puisqu'il fallait un PV de carence aux élections professionnelles, PV qui n'est établi que par les entreprises d'au moins 11 salariés.

Un crédit d'heures de délégation supplémentaire est accordé pour ces négociations aux membres du CE et aux délégués du personnel, ainsi qu'aux salariés non élus qui sont mandatés. Il est fixé à 10 heures par mois. Ce crédit de 10 heures existait déjà pour les salariés mandatés. Pour les IRP, ce crédit d'heures est en sus de leur crédit d'heures normal. Le temps passé aux négociations n'est pas imputé sur le crédit d'heures normal. Ce qui signifie que pendant un mois donné, le temps passé aux négociations ne peut pas excéder 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles.

Anne CIRET

² Sauf ceux concernant les procédures de licenciement collectif portant sur plus de 10 personnes.

³ A la suite du rapport Combrexelle, cette hiérarchie des normes va peut-être disparaître dans une réforme à venir.