

Un accord collectif sans délégué syndical

Les règles du jeu viennent à nouveau d'être revues en matière de négociation d'accords collectifs dans les organisations dépourvues de délégué syndical (DS). Le point sur les changements à prendre en compte.

Depuis la loi du 4 mai 2004^[1], le législateur n'a eu de cesse d'ouvrir le champ de la négociation collective aux entreprises dépourvues de délégué syndical (DS). Les règles de cette négociation « dérogatoire » ont ensuite fait l'objet de réformes en 2008, 2015 puis 2016^[2]. Les ordonnances dites Macron et leur loi de ratification sont venues modifier à leur tour le régime de la négociation d'entreprise. Le Conseil constitutionnel, bien qu'ayant censuré quelques dispositions de cette loi, en a validé la plus grande partie, notamment celles relatives à la négociation dans les structures dépourvues de délégué syndical.

Ce qui a changé
au 23 septembre 2017

Désormais, dans les associations comptant moins de 11 salariés et dans celles de 11 à 20 en l'absence d'élu, l'employeur peut

proposer au personnel un projet d'« accord » portant sur tout sujet ouvert à la négociation d'entreprise par la loi. Ce document, bien qu'élaboré unilatéralement par l'employeur, obtiendra la valeur juridique d'un accord collectif s'il est approuvé par la

Sous certaines conditions, l'employeur peut obtenir un accord collectif sans passer par l'étape de la négociation.

majorité des deux tiers du personnel^[3]. Ce dispositif est une grande nouveauté, qui permet à l'employeur d'obtenir un accord collectif sans même passer par l'étape de la négociation.

Dans les organisations d'au moins 11 salariés et disposant d'élus, l'employeur était jusqu'ici tenu de négocier en premier lieu

avec un élu mandaté. Cet ordre de priorité, maintenu pour les associations d'au moins 50 salariés, est supprimé pour celles employant 11 à 49 salariés. Dans ce dernier cas, l'employeur peut désormais engager directement les négociations avec des élus non mandatés ou des salariés mandatés.

Deux autres modifications sont à retenir dans les associations comptant 11 à 49 salariés :

- la suppression de la condition du référendum pour la validation des accords conclus avec un ou des élu(s) mandaté(s) ;
- l'extension du champ du pouvoir de négociation des élus non mandatés à l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise par la loi.

À noter. Dans les associations employant 50 salariés et plus, les modalités de négociation dérogatoire ne sont pas modifiées, les suppléants restent exclus du pouvoir de négocier.

La loi de ratification des ordonnances a par ailleurs fixé des règles de révision et de dénonciation des accords conclus en l'absence de délégué syndical.

Validation par référendum, comment procéder ?

Les conditions de mise en œuvre des référendums tendant à valider les accords collectifs^[4] varient selon le type d'accord concerné. Dans tous les cas, les salariés sont informés des modalités du référendum, ce par tout moyen et au plus tard 15 jours avant la consultation.

Pour un accord conclu avec un ou des salarié(s) mandaté(s), le référendum est organisé par l'employeur (après consultation des signataires sur ses modalités) dans les deux mois suivant la conclusion de l'accord. Si l'« accord » est élaboré unilatéralement par l'employeur (moins de 11 salariés ou de 11 à 20 salariés

en l'absence d'élu), ce dernier organise le référendum par tout moyen pendant le temps de travail. Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti (ce qui exclut le vote à main levée). L'employeur, qui doit être absent lors de la consultation, fixe les conditions du déroulement du scrutin (transmission de l'accord aux salariés ; lieu, date, heure de la consultation ; organisation et déroulement ; texte de la question posée). Le résultat de la

consultation fait l'objet d'un procès-verbal, publié par l'employeur (par tout moyen) et annexé à l'accord en vue de son dépôt.

Quid de la contestation de ces accords dérogatoires ?

Le tribunal d'instance est compétent pour statuer, en dernier ressort, sur les contestations relatives à l'électorat^[5] et à la régularité de la consultation^[6].

L'action en nullité des accords collectifs conclus après le 23 sep-

tembre 2017 est soumise à un délai de prescription de deux mois (au lieu de cinq ans auparavant), hors délais spécifiques. Si l'une des parties signataires demande que l'accord ne soit publié que partiellement sur le site officiel de Légifrance, ce délai de deux mois ne court qu'à compter du moment où les parties ont « valablement eu connaissance » du contenu de l'accord^[7].

Marie Lahémade,
avocate au Barreau de Paris,
Picard Avocats,
membres du réseau ACC3S

Représentants de proximité : une illusion pour le secteur ?

L'ordonnance mettant en place le comité social et économique (CSE)^[1], nouvelle instance unique de représentation du personnel, a également créé un représentant de proximité qui peut être mis en place en complément. Cette instance ne peut cependant être instaurée que par l'accord d'entreprise fixant le nombre

et le périmètre des établissements distincts, sans qu'il soit possible de recourir à la négociation dérogatoire sans délégué syndical (DS). Cette exigence va donc priver les associations dépourvues de DS, nombreuses dans le secteur social et médico-social, de leur représentation de proximité.

[1] Lire Direction(s) n° 162, p. 31

- [1] Loi n° 2004-391 du 4 mai 2007, art. 47
[2] Lois n° 2008-789 du 20 août 2008 (démocratie sociale et temps de travail), n° 2015-994 du 17 août 2015 (dialogue social et emploi) dite « loi Rebsamen » et n° 2016-1088 du 8 août 2016 (travail, modernisation du dialogue social et sécurisation des parcours professionnels) dite « loi Travail »
[3] Code du travail, articles L.2232-21 à L.2232-23
[4] Code du travail, articles R.2232-8

et suivants ; décrets n° 2017-1551 du 10 novembre 2017, n° 2016-1979 du 20 décembre 2016 modifié par décision du Conseil d'État du 7 décembre 2017 et n° 2017-1767 du 26 décembre 2017
[5] Dans un délai de trois jours à compter de la publication de la liste des salariés devant être consultés.
[6] Dans un délai de 15 jours suivant la consultation.
[7] Décision n° 2018-761 DC du 21 mars 2018

RÉFÉRENCES

- Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue
- Ordonnances n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 et n° 2017-1385 du 22 septembre 2017
- Décision du Conseil constitutionnel n° 2018-761 DC du 21 mars 2018
- Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017

NOUVEAUTÉ

LE TEMPS DU DEUIL EN INSTITUTION MÉDICO-SOCIALE

Comprendre et soutenir

MICHEL BROUOL



La perte d'un proche, événement douloureux pour tous, est une difficulté plus importante encore pour les personnes fragilisées par un handicap ou en situation de dépendance.

Au sein des structures médico-sociales, dédiées à l'activité et l'autonomie, il est difficile de considérer ces imprévus qui rompent la dynamique des projets de vie.

Comment aider les endeuillés en institution, les usagers mais aussi les professionnels ? Quel est le rôle de chacun ? Comment redonner à la mort, aux funérailles et au deuil leur place essentielle dans la vie institutionnelle ? Comment rendre possible leur prise en compte dans les projets des établissements ?...

Cet ouvrage examine ces questions en donnant **des pistes pour repenser ces difficiles moments et agir de façon judicieuse.**

Ref. 086273 - 160 pages

esf EDITEUR www.esf-editeur.fr

Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.esf-editeur.fr ou contactez le 01 40 92 36 36.

Effectif	Négociateurs	Conditions de validité	Thèmes
Moins de 11 employés	Aucun	Référendum : validation du projet établi par l'employeur par la majorité des 2/3 du personnel	Tous thèmes ouverts à la négociation d'entreprise
Absence d'élu	11 à 20	Salariés mandatés	
	21 à 49		
Présence d'élus	11 à 49	OU Titulaires élus au comité social et économique - CSE (mandatés ou non)	
		Signature par un ou des titulaire(s) au CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections	
Au moins 50 employés	Titulaires élus du CSE mandatés	Référendum : validation par au moins 50 % des suffrages exprimés	Tous thèmes ouverts à la négociation d'entreprise
	À défaut d'élu mandaté : titulaires élus du CSE non mandatés	Signature par un ou des titulaires au CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections	Uniquement les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
	À défaut d'élu ayant manifesté son souhait de négocier : salariés mandatés	Référendum : validation par au moins 50 % des suffrages exprimés	Tous thèmes ouverts à la négociation d'entreprise