

## Colloque - Comment conclure ou modifier un accord d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

En partenariat avec les Editions Francis Lefebvre, Francis Lefebvre Formation a organisé, **mardi 29 novembre 2016**, une formation consacrée aux impacts de la loi Travail sur les pratiques RH. Cette journée a été co-animée par Olivier Bach, avocat associé au sein du cabinet Eole Avocats, et Pascale Pérez de Arce, chef de rubrique sociale aux EFL et responsable du Mémento CE, CHSCT, DUP.



- Olivier Bach, Avocat associé, Eole Avocats

Sans revenir sur l'ensemble des sujets abordés, nous donnons ici un compte-rendu des interventions relatives au droit à la révision d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux.

La loi Travail **facilite la négociation** d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux, qu'il s'agisse de la **conclusion** d'un accord ou de sa **révision**.

Mais, rappelle Olivier Bach, le **délégué syndical** a toujours le monopole de la négociation. En sa présence, il n'est donc pas possible pour l'employeur, sous peine de délit d'entrave, de le contourner pour aller signer un accord avec des salariés élus, mandatés ou non.

### Règles communes : les élus d'abord !

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, il est possible de négocier, conclure et réviser un accord collectif de travail, en premier lieu, avec les représentants élus du personnel au **CE** ou à la **DUP** (délégation unique du personnel) ou à l'**instance regroupée, mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou au niveau national ou interprofessionnel.

A défaut de CE, la négociation se fait avec les **délégués du personnel**, mandatés dans les conditions susvisées.

En l'absence d'élus mandatés, la conclusion ou la révision d'un accord devra se faire avec ces mêmes élus, mais **non mandatés**.

Enfin, si aucun élu ne souhaite négocier, un ou plusieurs **salariés non élus mandatés** peuvent conclure ou réviser un accord.

En tant que praticien, Olivier Bach **conseille** les négociations avec les **élus non mandatés**. Mais, tempère Pascale Pérez de Arce, l'employeur n'a pas le choix, puisqu'il suffit qu'un élu se fasse mandater et c'est lui qui aura la main sur la négociation.

En effet, complète Olivier Bach, l'employeur doit **avertir les organisations syndicales** représentatives de la branche qu'il engage des négociations, à charge pour ces dernières de se rapprocher des élus, pour tenter de les mandater. En définitive, le **choix d'être mandatés** revient aux seuls élus. Ainsi, plus le lien entre un élu et un syndicat est fort (salariés du 1<sup>er</sup> tour), plus le mandatement sera probable. Mais, remarque l'avocat, dans ce type d'entreprise, il existe souvent un délégué syndical, ce qui exclut donc la négociation d'accords avec les élus. Il en déduit que, au final, la mesure concerne principalement les élus sans étiquette du

second tour et que les possibilités de mandatement seront en conséquence réduites.

Enfin, alerte Olivier Bach, si l'employeur n'a pas averti les organisations syndicales qu'il engage des négociations, l'accord conclu avec les salariés élus sera **nul**.

### **Conclusion d'un accord avec un élu non mandaté : la commission de branche n'a plus à valider**

Olivier Bach se félicite que la loi ait supprimé la condition d'approbation de l'accord conclu avec un élu non mandaté, par une commission paritaire de branche, car cette mesure était source de difficultés et de lenteur. Et de citer les **commissions** qui faisaient de la **résistance** et retardaient le processus en demandant de « changer une virgule » et les branches inactives dans lesquelles aucune commission n'a été mise en place.

Désormais, l'accord est juste transmis à la commission qui devient une simple **chambre d'enregistrement**.

Pascale Pérez de Arce poursuit en rappelant que l'accord conclu avec un ou plusieurs élus non mandatés n'est valide que si ces élus représentent la **majorité des suffrages exprimés** lors des dernières élections. A défaut, il est réputé non écrit.

### **Révision d'un accord : des règles plus souples**

Olivier Bach souligne l'évolution législative en la matière, puisqu'il est **désormais possible** aux salariés élus, mandatés ou non, de réviser un accord collectif signé avec un délégué syndical lors d'un **cycle électoral précédent**.

Plus globalement, en ne limitant plus la révision des accords aux seuls syndicats signataires ou adhérents, il s'agit d'éviter le seul choix qui était ouvert à l'employeur lorsque la révision était impossible, faute d'interlocuteurs compétents, et qui consistait à dénoncer l'accord. Or, la dénonciation d'un accord est un acte fort, plutôt à éviter, car cela peut être mal vécu et par les salariés et par les syndicats.

Pascale Pérez de Arce conclut en rappelant que la révision des accords obéit aux **mêmes règles de validité** que leur conclusion.

- **Olivier Bach** est avocat associé au sein du Cabinet Eole avocats (anciennement Yramis Avocats) depuis 2005 et développe une spécialité en droit social (conseil et contentieux). Il a été précédemment collaborateur au sein du Cabinet Fromont Briens. Titulaire d'un DESS de Droit et relations sociales dans l'entreprise, il collabore régulièrement en qualité d'expert-formateur pour Francis Lefebvre Formation.

Site web : <https://eole-avocats.com>