

## LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

1. Avec quels interlocuteurs peut-on négocier un accord d'entreprise ou d'établissement au sein des entreprises et établissements FEHAP?
2. Quelle est la durée d'application d'un accord collectif ?

### PROCEDURE D'AGREMENT

3. Quelles sont les structures concernées par l'agrément?
4. Quelle est la procédure à respecter en matière d'agrément ?

### NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DOTEES DE DELEGUES SYNDICAUX

5. Quels sont les interlocuteurs syndicaux à la négociation ?
6. Quelle est la composition de la délégation syndicale à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement ?
7. Quels sont les moyens accordés à la délégation syndicale ?
8. Quelles sont les conditions de validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement ?
9. Comment s'exerce le droit d'opposition ?
10. Quelles sont les mesures de publicité inhérentes à la négociation d'un accord collectif avec les délégués syndicaux ?
11. A partir de quelle date les accords collectifs s'appliquent-ils ?
12. Quelle est la place des représentants élus du personnel lors de la négociation d'un accord collectif avec les délégués syndicaux?
13. Que se passe-t-il si l'audience des organisations syndicales n'a pu être mesurée dans l'entreprise ?

### NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX

#### NEGOCIATION AVEC LES ELUS

14. Quand peut-on négocier avec les élus du personnel ?
15. Quelles sont les modalités de cette négociation ?
16. Tous les thèmes peuvent-ils être abordés dans les négociations avec les élus ?
17. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec les élus ?
18. Quelle est la procédure de validation des accords conclus avec les élus ?
19. A partir de quand un accord conclu avec les élus peut-il entrer en vigueur ?

#### NEGOCIATION AVEC DES SALARIES MANDATES

20. Quand peut-on négocier avec des salariés mandatés ?
21. Quelles sont les modalités de cette négociation ?
22. Quel est le statut du salarié mandaté ?
23. Tous les thèmes peuvent-ils être abordés dans les négociations avec les salariés mandatés ?
24. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec les salariés mandatés ?

**25. A partir de quand un accord conclu avec les salariés mandatés peut-il entrer en vigueur ?**

**NEGOCIATION AVEC LES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)**

**26. Quand peut-on négocier avec les représentants de section syndicale ?**

**27. Quelles sont les modalités de cette négociation ?**

**28. Quels sont les thèmes pouvant être abordés dans les négociations avec les représentants de section syndicale ?**

**29. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec le représentant de la section syndicale ?**

**TABLEAUX SYNOPTIQUES**

**30. Tableau récapitulatif des interlocuteurs à la négociation**

**31. Tableau récapitulatif des conditions de validité des accords**

**ANNEXE**

**Annexe à l'arrêté du 17 mai 2006 portant application des dispositions prévues à l'article R.314-197 du code de l'action sociale et des familles- Procédure d'agrément- Eléments de chiffrage (BO Santé 2006/6 du 15 juillet 2006)**

La loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail modifie les règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés avec les délégués syndicaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, en l'absence de délégués syndicaux, il est possible de négocier un accord collectif avec les représentants élus du personnel sous certaines conditions. En cas de carence aux élections professionnelles, il sera également possible de négocier un accord collectif avec des salariés mandatés.

Enfin, le représentant de la section syndicale peut, sous certaines conditions, être habilité à négocier un accord collectif.

*Circulaire DGT n°20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008- Fiche n°5*

## **1. Avec quels interlocuteurs peut-on négocier un accord d'entreprise ou d'établissement au sein des entreprises et établissements FEHAP?**

*Articles L.2231.1, L.2232.21, L.2232.24 et L.2143.23 du code du travail*

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié :

- avec des délégués syndicaux,
- ou en l'absence de délégués syndicaux, avec des représentants du personnel élus (membres du comité d'entreprise, à défaut délégués du personnel, ou membres de la délégation unique du personnel lorsqu'elle existe) dans les entreprises de moins de 200 salariés,
- ou en l'absence de représentants du personnel élus, justifiée par un procès verbal de carence, avec des salariés mandatés,
- avec le représentant de la section syndicale dans les entreprises d'au moins 200 salariés dépourvues de délégué syndical et dans lesquelles il existe des représentants élus du personnel (CE ou DUP ou DP).

Les délégués syndicaux sont donc les interlocuteurs prioritaires à la négociation.

La négociation avec d'autres interlocuteurs n'est plus liée à l'existence d'un accord de branche étendu.

## **2. Quelle est la durée d'application d'un accord collectif ?**

*Article L.2222.4 du code du travail*

Les accords collectifs peuvent être conclus pour une durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée il doit prévoir les modalités de son renouvellement et sa durée ne peut être supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulations contraires, l'accord à durée déterminée qui arrive à expiration sans avoir été remis en cause continue à produire ses effets comme s'il était à durée indéterminée. Il convient donc pour éviter la transformation d'un accord à durée déterminée en accord à durée indéterminée d'insérer dans l'accord une clause précise excluant la prorogation des effets de l'accord après la survenance de son échéance.

## **PROCEDURE D'AGREMENT**

### 3. Quelles sont les structures concernées par l'agrément?

*Article L.314.6 alinéas 1 et 2 du code de l'action sociale et des familles*

L'ordonnance n° 2005-1112 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 et la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ont modifié l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Désormais, les accords collectifs négociés au sein des établissements de santé échappent à la procédure d'agrément.

En ce qui concerne les établissements assurant l'hébergement des personnes âgées dépendantes (EHPAD), la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a supprimé l'opposabilité des conventions et accords collectifs dans lesdits établissements tout en maintenant la procédure d'agrément.

Ainsi, à compter de janvier 2009, les accords d'entreprise ou d'établissement signés au sein des EHPAD sont toujours soumis à la procédure d'agrément. L'agrément ministériel emporte existence du texte agréé, ce dernier ne prenant effet qu'après agrément donné par le Ministre compétent.

En revanche, ces accords, bien qu'agréés, ne sont plus opposables aux autorités compétentes en matière de tarification.

Tous les autres établissements sociaux et médico-sociaux continuent à relever de la procédure d'agrément. Pour eux, l'agrément ministériel emporte existence du texte agréé, ce dernier ne prenant effet qu'après agrément donné par le Ministre compétent.

En outre, l'agrément continue, dans ces seules structures, à rendre opposable lesdits accords aux autorités compétentes en matière de tarification qui doivent en conséquence en assumer la charge financière.

### 4. Quelle est la procédure à respecter en matière d'agrément ?

*Articles R.314.197 et R.314.198 du code de l'action sociale et des familles*

L'accord collectif doit être transmis en 5 exemplaires (un original et quatre photocopies) en lettre recommandée avec accusé de réception au Ministre chargé de la cohésion sociale dont les services assurent le secrétariat de la Commission nationale d'agrément.

Ministère des Affaires sociales et de la Santé  
Direction Générale de la Cohésion Sociale  
Sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires  
Bureau de l'emploi et de la politique salariale 4B  
Secrétariat de la Commission Nationale d'Agrément  
14 avenue DUQUESNE  
75 350 PARIS 07 SP

Un arrêté du 17 mai 2006 paru au JO du 03 juin 2006 a précisé les modalités de transmission ainsi que la liste des pièces du dossier de demande d'agrément.

Il est composé des éléments suivants :

→ une analyse juridique précisant les textes légaux et réglementaires mis en œuvre par l'accord ainsi que les conséquences de ce dernier sur les conditions de travail et de rémunération des salariés,

→ une analyse du coût de l'accord, indiquant notamment (voir tableau en Annexe):

- le montant de la participation financière de l'Etat, de la Caisse nationale d'allocations familiales, de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, de la Caisse

nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et du ou des conseils généraux compétents ;

- la masse salariale des effectifs concernés par l'accord ;
- les effectifs concernés par l'accord en équivalents temps plein.

L'accord collectif et les pièces du dossier sont communiqués par l'employeur aux signataires de l'accord dès sa transmission à la commission nationale d'agrément.

Le délai d'instruction est de quatre mois. L'absence de réponse vaut décision de rejet.

## NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DOTEES DE DELEGUES SYNDICAUX

### 5. Quels sont les interlocuteurs syndicaux à la négociation ?

*Articles L.2231.1, L.2121.1, L.2122.1 et L.2122.2 du code du travail*

L'accord est négocié avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Pour avoir le droit de négocier et signer un accord collectif un syndicat doit avoir fait la preuve de sa représentativité au niveau où se mène la négociation.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, le nouvel article L.2122-1 du Code du travail prévoit que sont considérées représentatives au niveau de l'entreprise ou de l'établissement les organisations syndicales qui répondent aux critères définis par l'article L.2121-1 du Code du travail et qui, en termes d'audience électorale, recueillent au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires du Comité d'Entreprise (CE) ou de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des Délégués du Personnel (DP) et ceci, quel que soit le nombre de votants.

Néanmoins, de façon transitoire, tant qu'aucune élection n'a été organisée sous l'égide de la nouvelle loi, sont représentatifs :

- les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives aux niveaux national et interprofessionnel à la date de publication de la loi (CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC et CFE-CGC) ;
- tout syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à la date de publication de la loi du 20 août 2008 précitée.

A noter que la nouvelle réglementation en matière de représentativité s'applique à partir du moment où la première réunion du protocole d'accord préélectoral a eu lieu après le 21 août 2008.

### 6. Quelle est la composition de la délégation syndicale à la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement ?

*Article L.2232.17 du code du travail*

La délégation de chaque syndicat de salariés représentatif à la négociation comprend obligatoirement son délégué syndical ou, si elle en a plusieurs, deux délégués syndicaux.

La Cour de cassation précise dans un arrêt du 05 janvier 2011 (n°09-69732) que, si une organisation syndicale dispose de plus de deux délégués syndicaux, seuls deux d'entre eux feront partie de la délégation et il appartient alors à l'organisation syndicale de choisir ceux qui participeront à la négociation. La limite légale de deux délégués syndicaux ne peut être dépassée que si un accord conclu entre l'employeur et l'ensemble des syndicats participant à la négociation prévoit d'augmenter ce nombre.

Chaque syndicat peut compléter sa délégation par d'autres salariés appartenant impérativement à l'entreprise (sauf accord ou usage plus favorable).

Le nombre des salariés membres des délégations syndicales est fixé par accord conclu sans condition de forme entre l'employeur et l'ensemble des syndicats représentatifs prenant part à la négociation.

A défaut d'accord ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.

Dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical ce nombre peut être porté à deux. Il faut préciser que ces salariés ne bénéficient pas de la protection des représentants du personnel.

## **7. Quels sont les moyens accordés à la délégation syndicale ?**

*Articles L.2232.18 et L.2143.16 du code du travail*

Pour le temps passé à la préparation de la négociation chaque section syndicale dispose d'un crédit d'heures de 10 heures par an seulement dans les entreprises d'au moins 500 salariés. Ce crédit passe à 15 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés. Ce crédit est totalement indépendant du nombre d'accords négociés dans l'année.

Ce crédit constitue une enveloppe que chaque section syndicale répartit librement entre les membres de sa délégation, étant précisé que ce crédit d'heures concerne tous les membres de la délégation, y compris ceux qui ne sont détenteurs d'aucun mandat.

Pour les délégués syndicaux, elle s'ajoute au crédit d'heures afférent audit mandat.

Les heures de préparation sont payées comme temps de travail, l'employeur étant informé de leur utilisation.

Le temps passé à la négociation est, quant à lui, rémunéré comme du temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les membres de la délégation au titre du mandat dont ils sont détenteurs.

## **8. Quelles sont les conditions de validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement ?**

*Articles L.2232.12 et L.2232.13 du code du travail*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement sera subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Dans un arrêt du 10 juillet 2013 (n°12. 16210) la Cour de cassation précise la notion de « majorité des suffrages exprimés ». Ce terme implique au moins la moitié des voix plus une. Pour pouvoir exercer le droit d'opposition il ne suffit donc pas d'atteindre le score de 50% mais il faut le dépasser.

L'opposition devra être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de l'accord.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, les seuils de 30 % (signature) et 50 % (opposition) sont mesurés par rapport aux suffrages exprimés dans ce collège.

## 9. Comment s'exerce le droit d'opposition ?

*Articles L.2232.12 2°, L.2231.5 et L.2231.8 du code du travail*

La partie la plus diligente des organisations signataires d'un accord collectif en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Cette notification fait courir le délai d'opposition.

Il faut préciser que si l'accord n'a pas été notifié à la même date à l'ensemble des syndicats c'est à compter de la notification la plus tardive que court le délai d'opposition.

Le droit d'opposition est ouvert aux seules organisations syndicales non signataires du texte.

Le délai d'opposition est de 8 jours pour un accord d'entreprise ou d'établissement. L'expiration du délai d'opposition conditionne les formalités de publicité et de dépôt de l'accord.

Dans les structures du secteur social et médico-social relevant encore de la procédure d'agrément (voir question n°26), cette procédure ne pourra être effectuée qu'après l'expiration du délai d'opposition.

Par exemple si un accord d'entreprise est signé le 11 décembre 2008 et notifié le 12 décembre 2008, le délai d'opposition commencera à courir à compter du 13 décembre 2008 et expirera le 20 décembre à 24 heures.

Il faut noter que si l'un des jours du délai est férié il est compté comme un jour ordinaire. En revanche, si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'opposition doit être écrite, motivée et préciser les points de désaccord.

Les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. Il en est de même si l'un des signataires n'a pas reçu notification de l'opposition avant l'expiration du délai.

## 10. Quelles sont les mesures de publicité inhérentes à la négociation d'un accord collectif avec les délégués syndicaux ?

*Articles L.2231.6 et L.2231.7 du code du travail*

*Articles D.2231.4 à D.2231.7 du code du travail*

Ces mesures sont effectuées par la partie la plus diligente.

Elles peuvent intervenir dès l'expiration du délai d'opposition pour les établissements de santé.

Pour les établissements sociaux et médico-sociaux, elles ne peuvent intervenir qu'après expiration du délai d'opposition et agrément exprès du Ministère.

→ Le dépôt s'effectue auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion de l'accord. Le texte est déposé en deux exemplaires.

Lorsque l'accord s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le texte déposé est assorti de la liste en trois exemplaires de ces établissements et de leurs adresses.

Le dépôt des accords collectifs doit s'accompagner, le cas échéant, des pièces suivantes :

- une copie du courrier ou du courriel ou du récépissé de remise en main propre contre décharge ou d'un accusé de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature,
- une copie du procès verbal du recueil des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles,
- un bordereau de dépôt.

Ces pièces peuvent être transmises par voie électronique.

→ L'accord collectif doit être déposé en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Il faut souligner que l'absence de dépôt ne remet pas en cause la force obligatoire d'un accord sauf si les parties ont entendu subordonner au dépôt l'entrée en vigueur dudit accord.

### **11. A partir de quelle date les accords collectifs s'appliquent-ils ?**

*Article L.2261.1 du code du travail*

Sauf s'ils en disposent autrement, les accords collectifs de travail s'appliquent à partir du jour qui suit leur dépôt à la Direction départementale du travail.

### **12. Quelle est la place des représentants élus du personnel lors de la négociation d'un accord collectif avec les délégués syndicaux ?**

Les membres du comité d'entreprise (CE) sont consultés lors de la négociation d'accords collectifs portant sur une matière relevant des domaines soumis par la loi à la consultation du Comité d'entreprise dans le cadre de ses attributions consultatives.

La consultation du CE intervient concomitamment à l'ouverture de la négociation et au plus tard avant la signature de l'accord (Cass. Soc. 05 mai 1998 n° 96-13.498).

Si le défaut de consultation peut faire l'objet d'une sanction au titre du délit d'entrave au fonctionnement du CE, il n'a pas pour conséquence d'entraîner la nullité ou l'inopposabilité de l'accord d'entreprise.

### **13. Que se passe-t-il si l'audience des organisations syndicales n'a pu être mesurée dans l'entreprise ?**

*Article 42 de la loi n°2009-526 du 12 mai 2009 de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures*

Depuis la promulgation de la loi du 20 août 2008 certaines entreprises avec des délégués syndicaux se trouvaient confrontées à l'impossibilité de négocier des accords d'entreprise car elles ne pouvaient mesurer l'audience des signataires. De plus, elles ne pouvaient négocier avec d'autres interlocuteurs, les délégués syndicaux disposant d'un monopole de négociation.

Seul le renouvellement de leurs institutions représentatives du personnel leur permettait de sortir de cette impasse.

Afin de résoudre ce vide juridique l'article 42 de la loi n°2009-526 du 12 mai 2009 complète l'article 12 II de la loi du 20 août 2008 en indiquant que « jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008, en cas de carence au premier tour des élections professionnelles ou d'absence de dépouillement du premier tour des élections professionnelles, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. »

Il s'agit donc d'une solution permettant temporairement aux entreprises ayant des délégués syndicaux de négocier des accords collectifs dans l'attente des prochaines élections professionnelles qui détermineront la représentativité syndicale dans l'entreprise et par voie



de conséquence la présence ou pas de délégués syndicaux désignés selon les règles issues de la loi du 20 août précitée.

## **NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX**

### **NEGOCIATION AVEC LES ELUS**

#### **14. Quand peut-on négocier avec les élus du personnel ?**

*Article L.2232.21 du code du travail*

Sont concernées les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés).

La négociation se mène avec les représentants élus au CE ou à la DUP ou, à défaut, avec les DP.

Cette nouvelle modalité de négociation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

#### **15. Quelles sont les modalités de cette négociation ?**

*Articles L.2232.21, L.2232.23 et L.2232.27.1 et article L.2232-28 du code du travail*

Elle devra se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- l'indépendance des négociations vis-à-vis de l'employeur ;
- l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- la concertation avec les salariés ;
- la faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Un accord entre l'employeur et les salariés élus doit prévoir les informations à remettre à ces derniers préalablement à la négociation.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Chaque élu titulaire appelé à participer à cette négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures de délégation seront considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Pour les élus, le temps passé aux négociations ne sera pas imputable sur les heures de délégation des DP ou des membres du CE.

#### **16. Tous les thèmes peuvent-ils être abordés dans les négociations avec les élus ?**

*Article L.2232.21 du code du travail*

La négociation d'accords collectifs dans ces conditions est encadrée et ne concerne que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode en cas de licenciement pour motif économique.

#### **17. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec les élus ?**

*Articles L.2232.21. et L.2232.22 du code du travail*

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus avec des élus est subordonnée à leur conclusion par des membres élus titulaires au CE, ou à défaut, des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

En outre, l'accord doit également être approuvé par la commission paritaire de branche. Cette commission contrôlera que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission devra se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

Si l'une de ces deux conditions n'est pas remplie, l'accord sera réputé non écrit.

### **18. Quelle est la procédure de validation des accords conclus avec les élus ?**

L'accord collectif doit être approuvé par la commission paritaire de branche (CPB) constituée dans le cadre de l'UNIFED (Accord agréé du 11 mars 1996).

Un accord UNIFED n°2010-02 du 15 octobre 2010 actuellement à la signature des organisations syndicales prévoit les modalités de validation desdits accords.

Il convient d'envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception, ainsi que par courriel, la demande de validation accompagnée :

- d'un exemplaire de l'accord (si l'accord constitue un avenant de révision d'un accord initial, il convient de joindre également le texte de cet accord initial),
- de la copie des courriers envoyés par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise afin de les informer de sa décision d'engager des négociations (Cf. Question n°15),
- ainsi que d'un formulaire figurant ci après, à l'adresse suivante :

UNIFED  
47, rue Eugène OUDINE  
75013 PARIS  
Tel : (01) 45 83 92 35  
Fax : (01) 72 76 25 99  
Portable : (06) 20 02 38 03  
Mail : [unifed@unifed.fr](mailto:unifed@unifed.fr)

La saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception fait courir le point de départ du délai de quatre mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du Code du travail.

L'UNIFED, qui assure le secrétariat de la commission paritaire de branche, accuse réception de cet envoi.

Si le dossier est incomplet, dès réception, le secrétariat de la Commission demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'auteur de la saisine de le compléter.

Tout dossier incomplet, à la date de la réunion de la Commission devant procéder à son examen, fera l'objet d'une décision de rejet pour irrecevabilité.

La commission paritaire de branche contrôle quant à elle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si la CPB ne se prononce pas dans le délai de 4 mois prévu par le législateur, l'absence de réponse vaut alors validation conformément à l'article L.2232.21 du code du travail.

Pour les structures soumises à la procédure d'agrément en application de l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles (question n°3 ci-dessus), la décision de validation est donnée sous réserve de l'obtention de l'agrément.

Plusieurs hypothèses peuvent se présenter lors de l'examen en CPB d'un accord :

- les partenaires sociaux (salariés et employeurs) valident l'accord et un procès verbal de validation est signé et envoyé à l'employeur ;
- les partenaires sociaux (salariés et employeurs) ne valident pas l'accord et un procès verbal est signé et envoyé à l'employeur. Ce PV informe l'employeur des motifs de la décision de non validation ;
- les partenaires sont en désaccord. Un constat de désaccord est alors établi et cet avis vaut absence de décision de la Commission.

### FORMULAIRE DE DEMANDE DE VALIDATION

Identification de l'entreprise (éventuellement de l'établissement)	
Effectif de l'entreprise en équivalent temps plein au cours des 12 derniers mois (article L. 1111-2 du code du travail) précédant l'information des syndicats de la volonté de négocier un accord	
Convention collective appliquée	
Adhérez-vous à un syndicat ou à une organisation membre de l'UNIFED ?  Si OUI lequel ?	OUI      NON
L'entreprise comporte-t-elle des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	OUI      NON
Les membres élus titulaires du comité d'entreprise (ou de la délégation unique du personnel) ou, à défaut, les délégués du personnel titulaires, signataires de l'accord ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ?  <b>(fournir copie du procès-verbal des élections et document CERFA)</b>	OUI      NON

<p>Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, avez-vous pris soin, avant d'entamer la négociation avec les représentants du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de notre branche professionnelle de votre décision d'engager ces négociations ?</p> <p><b>(fournir copie d'un courrier)</b></p>	<p>OUI                  NON</p>
<p>L'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles conditionne, pour les entreprises du secteur social et médico-social, l'entrée en vigueur des accords collectifs à l'obtention de l'agrément par la Commission Nationale d'Agrément.</p> <p>Votre association (ou votre établissement en cas d'accord d'établissement) est-elle soumise ou pas à la procédure d'agrément ?</p>	<p>OUI                  NON</p>
<p>Date de signature de l'accord</p>	
<p>Objet de l'accord</p>	
<p>S'agit-il d'un avenant à un accord existant ?</p> <p><b>Si oui, joindre l'accord initial</b></p>	
<p><b>CADRE RESERVE A LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE (CPB)</b></p>	
<p><b>Demande reçue le :</b></p> <p><b>Date d'expiration du délai d'examen :</b></p>	<p><b>Décision de la CPB :</b></p>

## 19. A partir de quand un accord conclu avec les élus peut-il entrer en vigueur ?

*Article L.2232.28 du code du travail*

Les accords d'entreprise conclus avec des salariés élus ne pourront entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

L'accord devra être accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire de branche compétente.

Il devra avoir été soumis à la procédure d'agrément pour les établissements concernés (cf. question n°3).

### NEGOCIATION AVEC DES SALARIES MANDATES

## 20. Quand peut-on négocier avec des salariés mandatés ?

*Article L.2232.24 du code du travail*

Sont concernées les entreprises d'au moins 11 salariés dépourvues de délégué syndical et dans lesquelles un procès-verbal de carence établit l'absence de représentants du personnel élus.

La négociation se mène avec un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche.

Cette nouvelle modalité de négociation est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

## 21. Quelles sont les modalités de cette négociation ?

*Articles L.2232.24, L.2232.25 et L.2232.26 du code du travail*

Une même organisation syndicale ne pourra mandater qu'un seul salarié.

Ne pourront être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur et les salariés apparentés à l'employeur, c'est-à-dire le conjoint, le partenaire lié par un Pacs, le concubin, les ascendants, les descendants, les frères, les sœurs ou les alliés au même degré de l'employeur.

Les négociations menées avec les salariés mandatés, devront se dérouler dans le respect des règles suivantes :

- l'indépendance des négociations vis-à-vis de l'employeur ;
- l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- la concertation avec les salariés ;
- la faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Un accord entre l'employeur et les salariés mandatés doit prévoir les informations à remettre à ces derniers préalablement à la négociation.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise seront informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Chaque salarié mandaté appelé à participer à cette négociation disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite de 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures de délégation seront considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

## 22. Quel est le statut du salarié mandaté ?

*Articles L.2411.1, L2411.4 et L.2412.10 du code du travail*

Le salarié mandaté bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail qui ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Cette autorisation est également requise dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation. Elle l'est aussi durant les 12 mois suivant la date à laquelle le mandat a pris fin.

Lorsqu'un accord a été conclu le délai de protection court à compter de la date de signature de l'accord.

Lorsqu'aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de la négociation matérialisée par un procès verbal de désaccord.

## 23. Tous les thèmes peuvent-ils être abordés dans les négociations avec les salariés mandatés ?

*Article L.2232.24 du code du travail*

La négociation d'accords collectifs dans ces conditions est encadrée et ne concerne que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode en cas de licenciement pour motif économique.

## 24. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec les salariés mandatés ?

*Article L.2232.27 du code du travail*

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus avec un salarié mandaté est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

A défaut d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

## 25. A partir de quand un accord conclu avec les salariés mandatés peut-il entrer en vigueur ?

*Article L.2232.28 du code du travail*

Les accords d'entreprise conclus avec des salariés mandatés ne pourront entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Il devra avoir été soumis à la procédure d'agrément pour les établissements concernés (cf. question n°3).

### NEGOCIATION AVEC LES REPRESENTANTS DE SECTION SYNDICALE (RSS)

## 26. Quand peut-on négocier avec les représentants de section syndicale ?

*Article L.2143.23 du code du travail*

Le représentant de la section syndicale peut être amené à disposer d'un pouvoir de négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement dès lors :

- qu'il y a carence au premier tour des élections professionnelles, ce qui n'a pas permis la désignation d'un délégué syndical ;
- ou qu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement.

La faculté de négociation avec le représentant de la section syndicale ne saurait s'appliquer dans les entreprises sans délégué syndical mais qui ont la possibilité de conclure un accord avec les représentants du personnel élus ou avec un salarié mandaté.

Selon les travaux parlementaires sont donc visées les entreprises de plus de 200 salariés disposant de représentants du personnel mais pas de délégués syndicaux.

La négociation avec le représentant de la section syndicale est possible depuis le 22 août 2008 dès lors qu'un RSS a été désigné (Cf. Fiche pratique sur le Représentant de la section syndicale pour les conditions de sa désignation).

En revanche, la négociation avec les élus ou salariés mandatés n'étant possible que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, il en est résulté que du 22 août 2008 au 31 décembre 2009 la négociation avec un représentant de la section syndicale était possible dans les entreprises dès lors qu'elles n'avaient pas de délégués syndicaux (Circulaire ministérielle n°20 DGT du 13 novembre 2008).

## **27. Quelles sont les modalités de cette négociation ?**

*Article L.2143.23 du code du travail*

Pour pouvoir négocier un accord d'entreprise ou d'établissement le représentant de la section syndicale doit avoir été désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Ainsi, tous les représentants de section syndicale ne disposent pas de la capacité de négocier des accords collectifs.

En outre, il doit avoir été expressément mandaté par son syndicat pour cette négociation.

Il faut préciser que si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles dans l'entreprise.

Enfin, aucun moyen particulier n'est prévu par la loi pour le représentant de la section syndicale qui participe à la négociation d'un accord collectif.

L'accord négocié devra avoir été soumis à la procédure d'agrément pour les établissements concernés (cf. question n°3).

## **28. Quels sont les thèmes pouvant être abordés dans les négociations avec les représentants de section syndicale ?**

Tous les thèmes sont ouverts à la négociation sans exclusion d'aucune sorte.

## **29. Quelles sont les conditions de validité des accords conclus avec le représentant de la section syndicale ?**

*Article L.2232.14 du code du travail*

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

A défaut, l'accord est réputé non écrit.

**TABLEAUX SYNOPTIQUES**
**30. Tableau récapitulatif des interlocuteurs à la négociation**

Associations	Interlocuteurs à la négociation	
<b>Avec délégués syndicaux</b>	Délégués syndicaux	
<b>Sans délégués syndicaux Avec représentants du personnels élus Effectif de l'association &lt; 200 salariés</b>	Les représentants de section syndicale entre le 22 août 2008 et le 31 décembre 2009	Les représentants du personnels élus (CE-DUP-DP) depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2010
<b>Sans délégués syndicaux Avec représentants du personnels élus Effectif de l'association ≥ 200 salariés</b>	Les représentants de section syndicale à compter du 22 août 2008	
<b>Sans délégués syndicaux Sans représentants du personnels élus Effectif de l'association ≥ 50 salariés</b>	Les représentants de section syndicale entre le 22 août 2008 et le 31 décembre 2009	
<b>Sans délégués syndicaux Sans représentants du personnels élus (un procès verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé) Effectif de l'association ≥ 11 salariés</b>	Les salariés mandatés depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2010	

**31. Tableau récapitulatif des conditions de validité des accords**

Pour les établissements concernés (cf. question n°3) les accords collectifs doivent être soumis à la procédure d'agrément.



Accords collectifs conclus avec :	Conditions de validité
<b>Les délégués syndicaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants ;</li> <li>• Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</li> <li>• Temporairement en application de l'article 42 de la loi du 12 mai 2009 :                      Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés en cas :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- de carence au premier tour des élections professionnelles</li> <li>- ou d'absence de dépouillement du premier tour des élections professionnelles</li> </ul>                     jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008                 </li> </ul>
<b>Les élus du personnel (CE-DUP-DP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signature par des membres élus titulaires au CE, ou à défaut, des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;</li> <li>• Approbation par la commission paritaire de branche</li> </ul>
<b>Les salariés mandatés</b>	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
<b>Les représentants de section syndicale</b>	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

**ANNEXE**
**Annexe à l'arrêté du 17 mai 2006 (BO Santé 2006/6 du 15 juillet 2006)**

**Annexe à l'arrêté du 17 mai 2006 portant application des dispositions prévues à l'article R.314-197 du code de l'action sociale et des familles - PROCEDURE d'AGREMENT - ELEMENTS DE CHIFFRAGE**

Type d'accord concerné	<input type="checkbox"/> accord de branche
	<input type="checkbox"/> convention collective
	<input type="checkbox"/> avenant
Type de mesure(s) concernée(s)	<input type="checkbox"/> mesure(s) catégorielle(s)
	<input type="checkbox"/> mesure(s) générale(s)
	<input type="checkbox"/> autre catégorie de mesure (préciser)
Masse salariale (en €)	
effectif total de la convention en équivalents temps plein	
effectif concerné par la mesure en équivalents temps plein	
masse salariale charges comprises (en €) de l'effectif concerné	
salaire moyen de l'effectif global de la convention en équivalents temps plein (en €)	
salaire moyen des équivalents temps plein concernés par la mesure (en €)	

coût de l'accord ou de l'avenant charges comprises (en €)							
années	financement Etat	financement Conseil général	financement Sécurité sociale et objectif général des dépenses				coût total de l'accord (en €) par année
			CNAVTS	CNAF	CNAMTS	CNSA	
année N							
année N + 1							
année N + 2							
année N + 3							
coût par financeur (en €)							<b>TOTAL</b>

Catégorie(s) de personnels concernés par la convention collective, l'accord ou l'avenant à la date de signature											
rémunérés sur des crédits d'Etat		rémunérés sur des Crédits du Conseil général		rémunérés sur des crédits Sécurité sociale							
catégorie	nombre	catégorie	nombre	CNAVTS		CNAF		CNAMTS		CNSA	
				catégorie	nombre	catégorie	nombre	catégorie	nombre	catégorie	nombre