



Négociateur dans les PME sans syndicat

« Entrepreneurs », Le Figaro, le 07.12.2016

La loi travail permet de vraies avancées en matière de conclusion d'accords d'entreprise en l'absence de syndicat... pour autant que les décrets nécessaires à certaines de ces dispositions soient publiés rapidement.

Les dispositions de la loi travail du 8 août 2016 visant à faciliter la conclusion d'accords d'entreprise en l'absence de syndicat, principalement dans les PME, sont passées relativement inaperçues. En principe, les syndicats ont le monopole de la négociation.

Leur absence interdisait donc la conclusion d'accord d'entreprise en matière, notamment, de durée du travail.

Deux solutions alternatives ont été mises en place en 2004: la conclusion d'un accord par un salarié mandaté par une organisation syndicale ou la conclusion d'un accord avec un élu du personnel.

La loi travail, à l'instar de la loi Rebsamen d'août 2015, vise à rendre plus accessibles encore ces deux modes.

- Dans le premier cas, un salarié élu (membre du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée ou délégué du personnel) ou un salarié non élu (si les élus ne souhaitent pas négocier ou en cas de carence ou encore pour les entreprises de moins de 11 salariés) peut être mandaté par une organisation syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour négocier et conclure un accord.

La loi travail permet dorénavant de mener cette négociation sur tous les thèmes de négociation et non plus de façon limitée. L'approbation de la majorité des salariés s'exprimant doit toutefois être obtenue.

- Dans le second cas, les élus des mêmes instances peuvent conclure des accords collectifs sur la plupart des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

L'accord doit alors être signé par une majorité des élus titulaires. Avant la loi travail, de tels accords devaient être approuvés par une commission paritaire de branche, parfois inexistante.

Dorénavant, l'accord doit simplement être transmis à cette instance. Étonnamment, il apparaît que ces accords sont donc moins contrôlés que les précédents!

- Une dernière nouveauté de la loi travail: les PME de moins de 50 salariés pourront appliquer un accord type défini par la branche sans être tenues d'engager au préalable une négociation avec des élus ou des salariés mandatés, par le biais d'une simple décision unilatérale et d'une information des élus, le cas échéant, et des salariés.

De vraies avancées en perspective... pour autant que les décrets nécessaires à certaines de ces dispositions soient publiés rapidement. ☐