

*Observatoire départemental d'analyse et d'appui
au dialogue social et à la négociation collective
de la Haute-Loire*

***Négocier dans les entreprises
de moins de 11 salariés,
et de 11 à 49 salariés.***





L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 a élargi les possibilités de négocier un accord :

En agissant sur les modalités de négociation

En agissant sur les thèmes de négociation

Conclure un accord dans les entreprises de moins de 11 salariés :

Une possibilité nouvelle ouverte par l'ordonnance



Sur quels sujets négocier ?

Sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise par le code du travail:

Quelques exemples :

- Définir les modalités d'aménagement du temps de travail...
- Mettre en place une prime d'assiduité, d'ancienneté...
- Instaurer un intéressement
- Définir des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (rémunération, conditions de travail, mixité des emplois...)
- Accorder des congés pour évènements familiaux....



L'accord d'entreprise ne peut pas déroger :

- aux dispositions d'ordre public

Toutefois, une convention ou un accord collectif peut comporter des stipulations plus favorables au salarié que les dispositions légales en vigueur. (L. 2251-1)

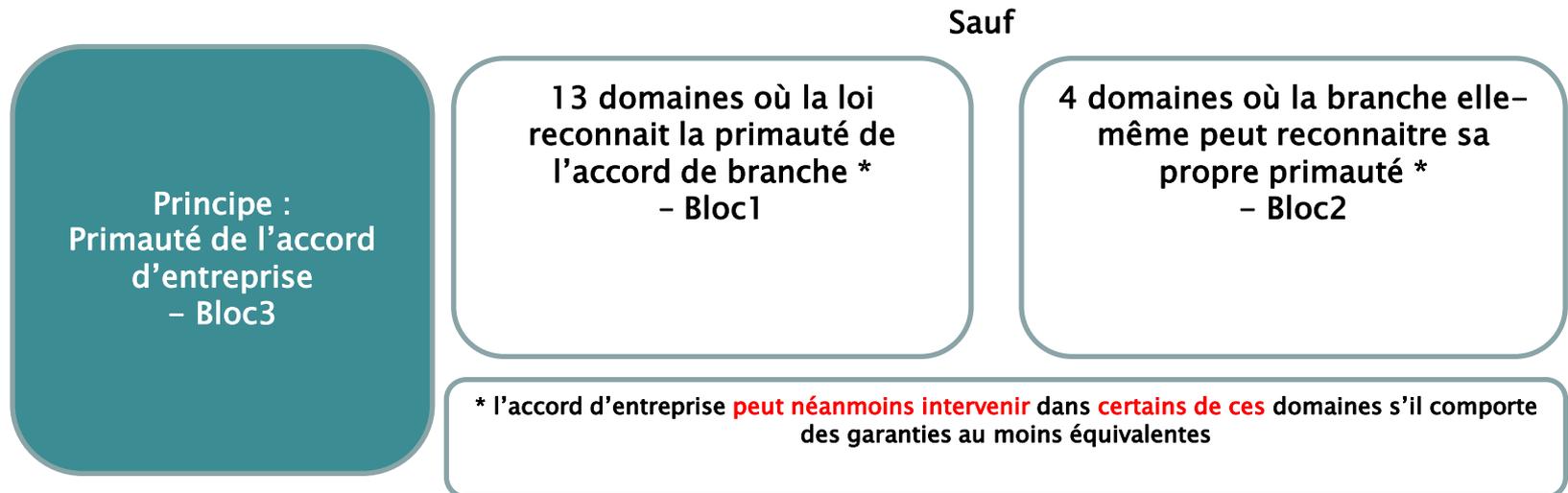
- Sauf garanties au moins équivalentes, aux stipulations des accords de branche dans les domaines pour lesquels la loi ou la branche ont prévu la primauté de l'accord de branche

Cf diapo suivante (L. 2253-1 et L. 2253-2)

- aux principes fondamentaux du droit.

(Ex. : la liberté syndicale, la non-discrimination, les libertés individuelles, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes...).

Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise



Bloc 1 : salaires minima hiérarchiques/ classifications/ mutualisation des fonds de financement du paritarisme/ mutualisation des fonds de la formation professionnelle/ prévoyance/ mesures suivantes relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires/ contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire (durée total du contrat, nombre maximal de renouvellement , délai de carence)/ mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération/ égalité professionnelle entre les femmes et les hommes/ conditions et durées de renouvellement de la période d'essai/ modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies/ cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mise à disposition vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'ETT et l'EU s'engage à assurer un complément de formation professionnelle/ rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Bloc 2 : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels/ insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés/ effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical/ primes pour travaux dangereux ou insalubres

Avec qui négocier ?

Entreprises de moins de
11 salariés:

Avec qui négocier ?

Les entreprises de moins de 11 salariés se caractérisent par : (L. 2232-21):

- ❑ Absence de délégué syndical (DS) dans l'entreprise
- ❑ Absence de comité social et économique (CSE) dans l'entreprise

De ce fait, la loi prévoit que : (L. 2232-21) :

- ❑ **L'employeur** propose le projet d'accord
- ❑ Les **salariés** approuvent le projet d'accord

Les conditions de validité de l'accord

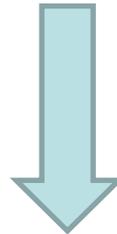
Communication à chaque salarié du projet d'accord et des modalités d'organisation de la consultation (R.2232-11)

Délai minimum de 15 jours



Consultation du personnel organisée par l'employeur et hors de sa présence

L'employeur doit garantir la caractère personnel et secret de la consultation



Accord valide si approuvé à la majorité des 2/3 du personnel

Le résultat de la consultation fait l'objet un procès-verbal dont l'employeur assure la publicité.



Les accords qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont inapplicables. (L. 2231-9)

Avec qui négocier ?

Entreprises de
11 à 49 salariés:

Avec qui négocier ?

	Avec délégué(s) syndical(aux)	Sans délégué syndical	
	1	Avec comité social et économique: <u>Avec élus</u> 2	Sans comité social et économique: <u>Absence d'élus</u> 3
Entreprises de 11 à 20 salariés	Avec les organisations syndicales représentatives	Avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou un élu du CSE	L' employeur propose le projet d'accord Les salariés approuvent le projet d'accord (majorité des 2/3)
Entreprises de 21 à 49 salariés	Avec les organisations syndicales représentatives	Avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou un élu du CSE	Avec un salarié mandaté par une organisation syndicale

Les conditions de validité de l'accord signé avec les délégués syndicaux

A partir du 1^{er} mai 2018

1

➔ Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés** au premier tour des élections

➔ A défaut, signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli **au moins 30% des suffrages exprimés** au premier tour + **approbation** par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

La **consultation des salariés** a lieu :

- Soit à la demande d'une ou plusieurs des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages dans un délai d'un mois
- Soit, passé un mois, à l'initiative de l'employeur en absence d'opposition des OSR

La consultation est alors organisée dans un délai de 2 mois.

Les conditions de validité de l'accord (autres cas)

Accords conclus avec un **élu** du CSE (mandaté ou non)

Accords conclus avec un **salarié mandaté** (non membre du CSE)

Ratification par les membres du CSE...

Approbation par référendum par les salariés...

...représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. (L. 2232-23-1)

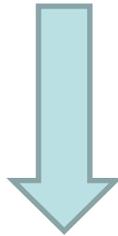
...à la majorité des suffrages exprimés. (L. 2232-23-1)

2

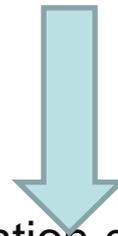
3

Les modalités d'approbation par référendum pour les accords conclus avec un **salarié mandaté** (non élu)

Consultation préalable du salarié mandaté sur les modalités de consultation



Information des salariés



Délai minimum de 15 jours

Consultation du personnel

La consultation est organisée dans les 2 mois à compter de la conclusion de l'accord. Elle a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Le résultat fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée par tout moyen par l'employeur. Il est annexé à l'accord. (D. 2232-8 et D. 2232-2)



Les accords qui n'ont pas obtenu **l'approbation de la majorité des salariés exprimés** sont inapplicables. (L. 2231-9)

Avec qui négocier ?

***Dans les entreprises de
moins de 11 salariés,
et de 11 à 49 salariés:***

Les contestations relatives à la consultation

❑ Contestation devant le tribunal judiciaire:

Le tribunal judiciaire est compétent pour connaître des contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation.

Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du tribunal judiciaire qui statue en dernier ressort. La décision est susceptible de pourvoi en cassation. (R. 2232-5)

Les contestations sont introduites dans un délai de : (R.2324-24)

- 3 jours lorsqu'elles sont relatives à l'électorat ;
- 15 jours suivant la consultation des salariés lorsqu'elles portent sur la régularité de la consultation.

❑ Désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le tribunal judiciaire peut être saisi dans un délai de huit jours à compter de l'information des salariés de ces modalités. Il statue en la forme des référés et en dernier ressort. (D. 2232-9)

Que doit contenir l'accord?

- ❑ Outre les stipulations négociées, l'accord précisera :
- ❑ De manière succincte ses objectifs et son contenu dans un préambule (L. 2222-3-3)
- ❑ Sa durée : déterminée ou indéterminée

L'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets. (L. 2222-4)

- ❑ Ses modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles il pourra être renouvelé ou révisé (formes, délai) et, lorsqu'il s'agit d'un accord à durée indéterminée, dénoncé (préavis). Il définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. (L.2222-5)

L'accord doit faire l'objet d'un dépôt et d'une publicité

- ❑ Le procès-verbal de résultat de la consultation fait l'objet d'une publicité au sein de l'entreprise et est annexé à l'accord. (D,2232-2)
- ❑ Dépôt de l'accord auprès de la DDETSPP : Ce dépôt doit être effectué obligatoirement de manière dématérialisé sur le site : (D.2231-4)
www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
Un exemplaire est également remis au Greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.
- ❑ Publication par les pouvoirs publics dans une base de données nationale consultable sur le site internet LEGIFRANCE « legifrance.gouv.fr ». Les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication. (L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1)
- ❑ Diffusion de l'accord aux salariés :
Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. (R. 2262-3)

La contestation de l'accord

Le tribunal judiciaire est compétent pour connaître des actions en nullité des accords collectifs.

Celui qui conteste la légalité d'un accord collectif doit démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. (L. 2262-13)

L'action en nullité de tout ou partie de l'accord doit être introduite dans un délai **de 2 mois** à compter de: (L. 2262-14)

- De la notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale dans l'entreprise à l'issue de la procédure de signature ;
- De la publication de l'accord dans la base de données nationale dans tous les autres cas ;