



# La négociation collective dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

Par principe, la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise sont des prérogatives dédiées aux organisations syndicales représentatives par l'intermédiaire des délégués syndicaux (DS) qu'elles ont désignés dans l'entreprise.

Par exception, il existe des modalités alternatives de négociation, dépendant de l'effectif de l'entreprise afin d'inciter les petites structures à négocier.

Seront étudiées dans cette étude, les modalités de négociation applicables aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (celles comprenant un effectif supérieur relèvent d'autres règles particulières à respecter).

## 1/ Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ?

C'est le résultat d'une négociation entre d'une part, les délégués syndicaux, des élus ou des salariés, mandatés ou non et d'autre part, l'employeur.

## 2/ Pourquoi négocier un accord d'entreprise ?

L'accord d'entreprise vise à adapter les règles générales prévues par le Code du travail aux besoins spécifiques d'une entreprise.

L'accord d'entreprise peut, dans certains domaines, se substituer à un accord de branche y compris si l'accord d'entreprise est moins favorable que l'accord de branche.

L'accord d'entreprise, depuis quelques années, détient une place de plus en plus importante dans l'organisation des relations sociales au sein de l'entreprise. Ainsi, par exemple, depuis les ordonnances Macron, les règles relatives aux jours de congé payés, à la RTT, aux primes d'ancienneté, aux primes de 13ème mois et même, aux jours de congés maternité supplémentaires peuvent être librement fixées par accord d'entreprise même si celles-ci sont déjà prévues par la convention collective ou par un accord de branche.

## 3/ Comment négocier un accord d'entreprise ?

### 1. Entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise (ex : organisation du temps de travail, mise en place de l'épargne salariale).

## 4/ Comment s'organise l'information préalable des salariés ?

L'employeur doit remettre à tous les salariés :

- le projet d'accord qui sera soumis à leur approbation ;
- un document récapitulant les modalités d'organisation de la consultation.



# La négociation collective dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

Ce dernier doit notamment comporter les mentions suivantes :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- L'organisation et le déroulement de la consultation ;
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés (ex : Etes-vous favorable à la mise en place de l'accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail à temps partiel sur l'année ?)

Une remise en main propre est possible à condition que chaque salarié atteste de sa réception, sur un document individuel ou bien sur une liste d'émargement.

Une communication par courrier électronique est également valable. Par mesure de précaution, il convient d'obtenir un accusé de réception.

## 5/ Existe-t-il un délai à respecter pour consulter les salariés sur le projet d'accord ?

Le référendum ne peut être organisé qu'après un délai de 15 jours suivant la communication du projet d'accord et des modalités d'organisation de la consultation.

A noter : Il doit avoir lieu pendant le temps de travail.

Attention : Lorsque la communication n'est pas effectuée simultanément pour tous les salariés, ce délai devrait courir à compter de l'information du dernier d'entre eux.

## 6/ Comment doit s'organiser matériellement la consultation ?

Aucun moyen de consultation n'est imposé à l'employeur.

Celui-ci a la faculté de recourir au procédé qui lui semble le plus adapté, dès lors que le caractère personnel et secret de la consultation est garanti.

Attention toutefois, doivent être écartées les consultations effectuées :

- à main levée ;
- par signature d'une feuille d'émargement (indiquant leur choix de vote)
- par remise d'un vote nominatif.

Par conséquent, le vote à bulletin secret paraît être le plus adapté car l'employeur n'est pas en droit de connaître la teneur du vote de ses salariés pris individuellement

Il peut également être recouru au vote électronique.

Par ailleurs, la consultation doit se dérouler en l'absence de l'employeur.

Aussi, la mise en place d'un bureau de vote ayant pour mission de garantir la régularité de la consultation et d'apporter une aide aux salariés à l'occasion du scrutin, est indispensable.

Il convient de mettre à disposition du bureau de vote et des salariés, des bulletins en réponse à la question posée (ex : si la question est : Etes-vous favorable à la mise en place de l'accord collectif portant sur



# La négociation collective dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

l'aménagement du temps de travail à temps partiel sur l'année ? ; la réponse pourrait être « Favorable / Défavorable »).

A noter : Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti. Il convient alors de permettre au salarié de s'isoler afin que son vote reste secret.

Il est recommandé de mettre en place une liste d'émargement permettant de vérifier uniquement que :

- chacun des salariés n'a voté qu'une seule fois ;
- le nombre d'enveloppes insérées dans l'urne est identique au nombre de votants.

## 7/ Comment s'organise le dépouillement des votes ?

Il revient au bureau de vote de procéder au dépouillement.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal.

## 8/ Quelles sont les conditions de validité de l'accord ?

L'accord n'est valide que s'il est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.

Le procès-verbal de la consultation doit être publié par tout moyen dans l'entreprise (ex : affichage, remise individuelle, intranet, courrier électronique).

## 9/ Quelles sont les règles de dépôt de l'accord ?

L'accord est donc communiqué à la Direccte en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique. Il doit lui être annexé le procès-verbal du résultat de la consultation

Ces deux documents sont également remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Ce dépôt conditionne son entrée en vigueur.

## 10/ Est-il possible de contester cette consultation ?

Les contestations relatives à l'électorat, c'est-à-dire celles qui visent la liste des salariés consultés (recevable dans les trois jours) et à la régularité de la consultation (recevable dans les 15 jours) sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

### 2. Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

- o Les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés dépourvues de CSE

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu du CSE, il convient d'appliquer les modalités de négociations prévues pour les entreprises de moins de 11 salariés.

- o Les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés



# La négociation collective dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords peuvent être négociés, conclus ou révisés :

- a- Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du CSE.

A noter : S'ils ne sont pas membres du CSE, il faut que l'accord soit approuvé par la majorité des salariés.

- b- Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE. L'accord conclu avec un élu du CSE, mandaté ou non, doit, pour être valide, être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

## 11/ Comment dénoncer un accord d'entreprise ?

Pour rappel, seul un accord conclu à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation.

La décision de dénonciation doit être notifiée aux signataires de l'accord par lettre RAR.

La déclaration de dénonciation doit être déposée auprès du service dépositaire de l'accord d'entreprise, c'est-à-dire, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

L'employeur doit également remettre un exemplaire de la déclaration de dénonciation au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Dès lors que l'employeur a réalisé le dépôt de la déclaration de dénonciation, un préavis commence à courir.

Celui-ci est fixé à 3 mois, sauf stipulation contraire expressément prévue dans l'accord d'entreprise dénoncé.

L'employeur doit alors obligatoirement engager des négociations en vue de conclure un accord de substitution.