

Conclure un accord d'entreprise sans délégué syndical

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 « relative au renforcement de la négociation collective » favorise la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise. Depuis le 29 décembre 2017, les très petites entreprises et les petites et moyennes entreprises (TPE / PME) bénéficient de ce nouveau dispositif.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035607311&categorieLien=id>

Modalité de négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de **moins de 11 salariés et dépourvues de délégués syndicaux (DS)** ou de conseil d'entreprise, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord portant sur **l'ensemble des thèmes** ouverts à la négociation collective par le code du travail.

Ce projet d'accord doit être rédigé par l'employeur et communiqué à chaque salarié.

Pour qu'un tel accord soit valide, il doit être approuvé par **référendum**, à la majorité des **deux tiers** du personnel. Ce référendum, doit être organisé dans un **délai minimum de 15 jours** à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord (art. L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail).

Ce délai minimal de 15 jours, exigé entre la communication à chaque salarié du projet d'accord et la tenue du référendum doit permettre aux salariés de disposer d'un temps suffisant pour se rapprocher des organisations syndicales, leur employeur devant leur mettre à disposition, par tout moyen, les coordonnées des organisations syndicales représentatives dans leur branche d'activités, coordonnées seront disponibles sur le site du ministère du Travail.

Le décret n° 2017-1767, 26 déc. 2017 précise les conditions dans lesquelles ces accords sont mis en place :

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/26/MTRT1735508D/jo/texte>

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés sont les suivantes :

- la consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;
- le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;
- le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence ;
- le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.

Par ailleurs l'employeur doit indiquer :

- 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 »

Le tribunal d'instance est compétent pour connaître des contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et des régularités de la consultation.

Modalités de négociation dans les entreprises de moins de 20 salariés

Il est également possible de recourir à ce type d'accord, selon les mêmes conditions et modalités, dans les entreprises ayant **entre 11 et 20 salariés et dépourvues de DS** ou de **conseil d'entreprise**, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du **comité social et économique** (art. L. 2232-23 du code du travail).

Modalités de négociation d'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés et dépourvues de délégués syndicaux ou de conseil d'entreprise

Dans les entreprises ayant entre 11 et moins de 50 salariés, et dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés selon deux modalités au choix (art. L. 2232-23-1, I, du code du travail) :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives dans la branche ou au niveau national et interprofessionnel ;
- soit par un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

De tels accords peuvent porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du code du travail.

Pour qu'un accord conclu avec des membres du CSE, mandatés ou non, soit valide, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Quant à l'accord conclu avec des salariés mandatés non-membres du CSE, pour être valide, il doit être approuvé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-23-1, II, du code du travail).

Dans ce cas, l'obligation pour l'employeur d'informer les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou, à défaut, aux niveaux national et interprofessionnel, de son intention de négocier disparaît du Code du travail (art. L. 2232-21 ancien).