

FICHE NÉGOCIATION N°2

# NÉGOCIER DANS UNE ENTREPRISE DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

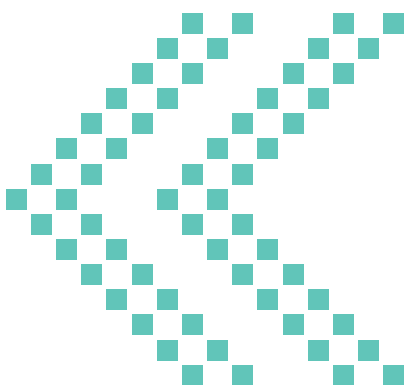
## < POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS <

### **Ce qu'il faut retenir**

Depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, la négociation collective et/ou la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises de moins de 50 salariés (incluant donc les entreprises de moins de 11 salariés) a été facilitée.

Les ordonnances opèrent des distinctions entre les entreprises selon leurs effectifs et selon qu'elles disposent ou non d'une instance représentative du personnel :

- ✓ Entreprise de moins de 11 salariés ;
- ✓ Entreprise de moins de 20 salariés dépourvue de comité social et économique (ou de délégué personnel) ;
- ✓ Entreprise de 11 à moins de 50 salariés pourvues de comité social et économique (ou de délégué personnel) ;
- ✓ Entreprise de 20 à moins de 50 salariés dépourvue de comité social et économique (ou de délégué personnel).



## 1. MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 11 SALARIÉS

### Comment conclure l'accord ?

Dans cette hypothèse, l'employeur propose aux salariés un projet d'accord collectif que ces derniers pourront approuver à la majorité des deux tiers.

Ils seront consultés dans un délai minimal de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord et d'une notice détaillant les modalités d'organisation de la consultation.

Si le projet est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel, il devient alors un véritable accord collectif.



## Zoom

### Comment calculer les effectifs ?

A partir de quand peut-on considérer que l'entreprise compte au moins 50 salariés ?

Les textes évoquent la notion d'effectif habituel mais ne donnent pas d'autres indices. En l'absence de précision, le calcul de l'effectif se fera au jour du déclenchement de la procédure, les salariés présents étant décomptés ensuite selon les modalités exposées aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail.

## 2. MON ENTREPRISE COMPTE MOINS DE 20 SALARIÉS ET EST DÉPOURVUE DE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

Dans cette hypothèse, les règles et la procédure décrites au 1. sont applicables.



### Conseil pratique

Il est préférable, pour éviter tout risque de contestation fondée sur l'incompréhension et donc permettre un choix éclairé des salariés, d'organiser une (ou plusieurs) réunions permettant à l'employeur :

- d'exposer les raisons de la conclusion d'un tel accord
- l'objet de cet accord,

et aux salariés de poser des questions et, éventuellement, de faire des suggestions.

Une traçabilité de ces échanges (PV de réunions par exemple) est un plus.

A cette occasion, une remise en main propre du projet d'accord et de la notice relative aux modalités de la consultation est privilégiée.

## 3. MON ENTREPRISE COMPTE ENTRE 11 ET MOINS DE 50 SALARIÉS À UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU UN DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

### Comment négocier et conclure l'accord ?

Dans cette hypothèse, l'employeur peut conclure des accords collectifs avec :

- Soit un ou plusieurs salariés mandatés, membres ou non du comité social et économique, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou au niveau national et interprofessionnel ;
- Soit avec un ou des membres titulaires du comité social et économique (ou délégué du personnel titulaires).

Il n'existe **aucun ordre de priorité** à respecter sur les partenaires à la négociation, ni de procédure spécifique.

Lorsque l'accord est conclu avec un représentant élu, que ce dernier soit mandaté ou non, l'accord est valable si les signataires (membre du CSE ou DP) ont recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des délégués du personnel ou des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Lorsque l'accord est conclu avec un salarié mandaté (par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel), sa validité est soumise à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



### Conseil pratique

En l'absence de précision particulière pour l'organisation de la négociation, et afin de faire respecter le principe de loyauté dans la négociation, l'employeur devra informer chaque salarié et chaque représentant élu de sa volonté de négocier en leur expliquant :

- la possibilité de se faire mandater,
- les conditions de validité d'un tel accord,
- les sujets abordés,
- les garanties auxquelles les négociateurs ont droit (notamment heures de délégation),
- le délai raisonnable durant lequel les salariés et les représentants élus peuvent se faire mandatés et les conséquences de l'expiration du délai (invitation à la négociation pour ceux ayant manifesté leur souhait de négocier et impossibilité pour les autres de rejoindre la table des négociations).

## 4. L'ENTREPRISE COMPTE ENTRE 20 ET MOINS DE 50 SALARIÉS ET EST DÉPOURVUE DE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (OU DE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL)

### Comment négocier et conclure l'accord ?

Seule la voie du salarié mandaté par une organisation représentative au niveau de la branche, ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel est ouverte pour négocier et conclure un accord collectif.

La validité d'un tel accord est soumise à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.



### Conseil pratique

Il est conseillé de respecter la procédure décrite dans l'hypothèse visée au n°3.

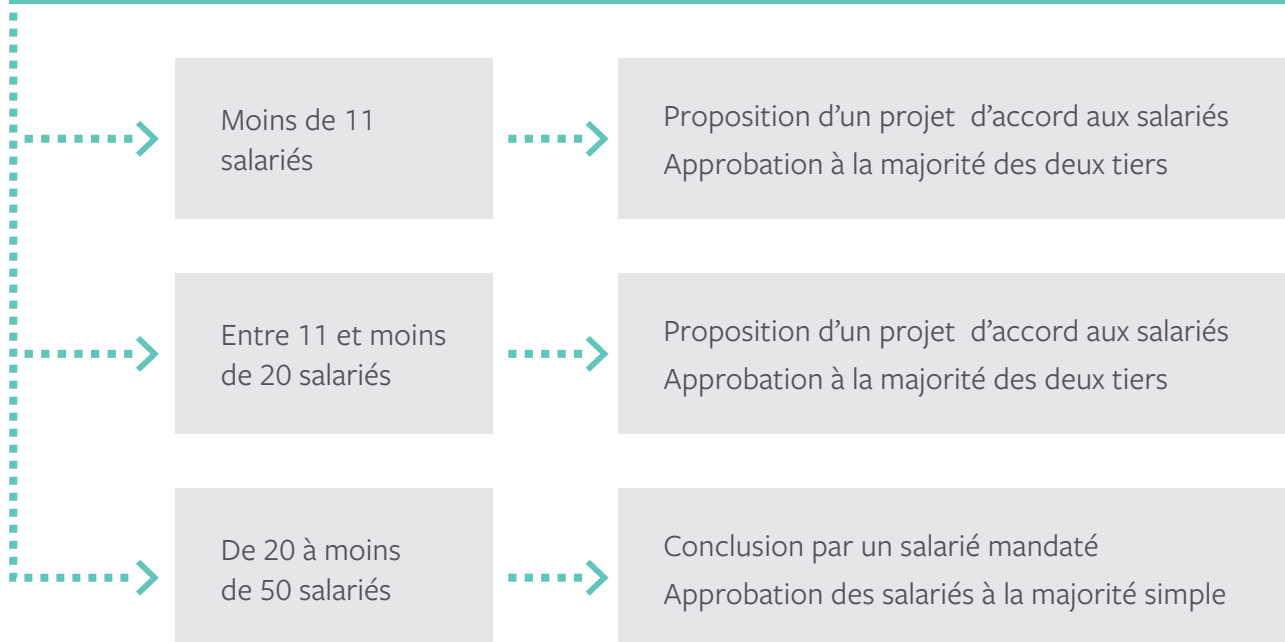


### Sur quels objets peuvent porter les accords ainsi conclus ?

L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective peut faire l'objet d'un accord conclu selon ce mode.

## 5. SCHÉMA RÉCAPITULATIF : ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

### DÉPOURVUE DE CSE OU DE DP



### POURVUE DE CSE OU DE DP

