Image not found or type unknown

Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

publié le **30/11/2017**, vu **2233 fois**, Auteur : Céline Chapman | Avocate

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a mis en place de nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Le décret n°2017-1551 du 10 novembre 2017 est venu quant à lui préciser les conditions de la consultation des salariés.

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a mis en place de nouvelles modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. Le décret n°2017-1551 du 10 novembre 2017 est venu quant à lui préciser les conditions de la consultation des salariés.

Cet article a pour objectif de faire le point sur les conditions de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés

L'employeur peut **proposer un projet d'accord directement à ses salariés** portant sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective.

Dans cette hypothèse, un **référendum** devra donc être organisé au sein de l'entreprise à l'issue d'un **délai minimum de 15 jours** à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord (C. trav. art. L.2232-21).

L'accord est approuvé s'il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel (C. trav. art. L. 2232-22).

?Un décret doit venir apporter des précisions sur les modalités d'organisation de la consultation du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés

En l'absence de membre élu du comité social et économique (CSE), l'employeur peut soumettre un projet d'accord directement à ses salariés selon les mêmes modalités que les entreprises de moins de 11 salariés (C. trav. art. L. 2232-23).

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les accords peuvent être négociés :

- soit avec un ou plusieurs **salariés mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel), **membre ou non du CSE**

. Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

- ou avec un ou des **membres élus du CSE non mandaté**.

L'accord peut porter sur toutes les mesures entrant dans le champ de la négociation collective (C. trav. art. L. 2232-23-1).

Deux **modalités de validation** de l'accord sont prévues :

1. Lorsque l'accord est conclu par des **membres élus du CSE**, qu'ils soient mandatés ou non, les signataires doivent représenter la **majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**.

2. Lorsque l'accord est conclu par **un ou plusieurs salariés mandatés qui ne sont pas membres élus du CSE**, il faut organiser un référendum. En effet, pour être validé, l'accord doit recueillir la majorité des suffrages exprimés par les salariés (C. trav. art. L. 2232-23-1).

? Ainsi, le champ de la négociation avec des représentants élus non mandatés n'est plus restreint, comme c'était le cas jusqu'à présent. Ces accords peuvent donc porter sur toutes les mesures ouvertes à la négociation d'entreprise ou d'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

1) Les différentes modalités de négociation

1. Les **membres élus du CSE** peuvent négocier des accords collectifs s'ils sont **mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau de la branche (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) (C. trav. art. L. 2232-24).

   Dans ce cas, la validité de l'accord est subordonnée à son **approbation par les salariés** à la majorité des suffrages exprimés.

2. **En l'absence d'élus mandatés**, il est également possible de négocier avec des **élus non mandatés** mais uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

   L'accord est valide s'il est **signé par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles** (C. trav. art. L. 2232-25).

   Dans ces deux cas, l'employeur doit faire connaître son intention de négocier aux membres de la délégation du personnel du CSE par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation syndicales.

   A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés qui ont indiqué être mandatés par une organisation syndicale ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés (C. trav. art. L.2232-25-1).

3. **Si aucun membre élu du CSE ne souhaite négocier**, il est possible de négocier avec un ou plusieurs **salariés mandatés**.

   Dans ce cas, l'accord est valide s'il est **approuvé par les salariés** à la majorité des

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

suffrages exprimés (C. trav. art. L. 2232-26).

L’employeur doit informer préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise (ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) de sa décision d'engager des négociations.

?Ainsi, l'obligation de transmission pour information à la commission paritaire de branche a disparu.

2) Les modalités de consultation des salariés

Le décret prévoit que la consultation des salariés doit être organisée **dans un délai de 2 mois** à compter de la conclusion de l'accord (C. trav. art. D.2232-8).

Les modalités de consultation sont **définies par l’employeur** qui doit consulter préalablement le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés sur ces modalités.

L’employeur **informe les salariés** de ces modalités par tout moyen au plus tard **15 jours avant la consultation** (C. trav. art. D.2232-8).

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le **tribunal d'instance** peut être saisi par le ou les représentants élus du personnel mandatés ou le ou les salariés mandatés, dans un délai de 8 jours à compter de l'information. Le tribunal d’instance statue **en la forme des référés** et en dernier ressort (C.trav. art. L. 2232-9).

? L’objectif de cette nouvelle réforme est de faciliter la négociation d’accords collectifs dans les petites entreprises en l’absence de délégué syndical.

La législation est ainsi assouplie dans les entreprises de moins de 50 salariés, notamment avec la possibilité de recourir au référendum en dessous de 20 salariés.

Je suis à votre disposition pour toute information complémentaire.

Céline CHAPMAN | Avocate à Paris | Droit du travail
www.chapman-avocat.fr
contact@chapman-avocat.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés