



# CONCLURE UN ACCORD COLLECTIF DANS UNE TPE/PE ? C'EST POSSIBLE

Conseils pratiques publié le 07/07/2021, vu 6890 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Quand et comment négocier un accord collectif au sein d'une entreprise comptant moins de 50 salariés ? La réponse en détail du cabinet Grelin & Associés.

## I- DANS QUELLE SITUATION EST-IL AVANTAGEUX DE CONCLURE UN ACCORD COLLECTIF ?

Le **droit du travail**, tel qu'il résulte des dernières réformes en date, envisage la **négociation collective en entreprise** notamment comme une modalité d'aménagement de certaines règles édictées à un niveau supérieur, qu'il s'agisse de la **loi** ou de la **convention collective de branche**.

L'article L. 2253-3 du code du travail pose aujourd'hui le principe selon lequel les stipulations de l'accord d'entreprise priment sur celles de l'accord de branche applicable ayant le même objet, sauf pour les matières limitativement énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.

Certaines modalités de **l'organisation du travail** exigent par ailleurs d'être mises en place par un **accord collectif**.

On pense notamment à :

- La conclusion de **conventions de forfait en jours**, notamment pour les cadres (article L. 3121-63 du code du travail) ([voir notre article consacré à la question](#)) ;
- La fixation d'un **contingent annuel d'heures supplémentaires** supérieur à celui fixé par la loi (article L. 3121-33, I, 2° du code du travail) ;
- La fixation de **taux de majoration des heures supplémentaires** inférieurs aux taux légaux (article L. 3121-33, I, 1° du code du travail) ;
- Au remplacement du paiement des **heures supplémentaires** par une **contrepartie en temps de repos** (article L. 3121-33, II du code du travail) ;
- À la possibilité, pour les salariés travaillant à **temps partiel**, de réaliser des **heures complémentaires** au-delà de la limite légale (article L. 3123-20 du code du travail).

En cas de **carence de l'accord de branche** ou en l'absence d'accord de branche applicable à raison du secteur d'activité, ces modalités d'organisations du travail exigent la conclusion d'un **accord collectif d'entreprise ou d'établissement**.

**Il peut donc être particulièrement intéressant de conclure un accord collectif d'entreprise pour l'employeur soumis une convention collective dont le contenu (ou les lacunes) serait inadapté aux conditions de travail de son entreprise.**

## II- COMMENT CONCLURE UN ACCORD COLLECTIF DANS UNE PETITE ENTREPRISE ?

La conclusion d'un **accord d'entreprise** est en principe le résultat d'une **négociation** menée par l'employeur avec les **délégués syndicaux** désignés par chacun des **syndicats représentatifs** au sein de l'entreprise (article L. 2232-12 du code du travail).

Il est toutefois fréquent que les **petites entreprises** ne comportent pas de délégués syndicaux, notamment en cas de **carence aux élections professionnelles**.

La négociation et la conclusion d'accords collectifs dans de telles entreprises demeurent possibles.

Les articles L. 2232-21 et suivants du code du travail prévoient en effet des **modalités de mise en place dérogatoires** pour les **entreprises dépourvues de délégué syndical**.

Les accords ainsi conclus peuvent porter sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise prévus par le code du travail.

### A- **Sans négociation : le référendum d'entreprise (articles L. 2232-21 et s. du code du travail)**

Dans quelles entreprises cela est-il possible ?

-Les entreprises dont l'effectif habituel est **inférieur à 11 salariés** ;

-Les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre 11 et 20 salariés**, en l'absence d' élu au comité social et économique.

Quelles sont les modalités d'organisation du référendum ?

Dans cette hypothèse, l'employeur n'est pas tenu d'engager une négociation avec des représentants des salariés.

Il propose simplement un projet **d'accord déterminé unilatéralement** et le soumet au **vote des salariés**, après avoir respecté une procédure d'information.

L'employeur détermine seul les **modalités d'organisation** de la consultation, qui incluent (article R. 2232-11 du code du travail) :

-Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, qui doit avoir lieu **15 jours** au moins avant la consultation ;

-Le lieu, la date et l'heure de la consultation, qui doit impérativement avoir lieu **sur le temps de travail** ;

-L'organisation et le déroulement de la consultation.

Quinze jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur communique aux salariés le **projet d'accord** et les **modalités d'organisation** du scrutin (article R. 2232-12 du code du travail).

Le **caractère personnel et secret** de la consultation doit être garanti. L'employeur ne peut en aucun cas être présent au moment des opérations de vote (article R. 2232-10 du code du travail).

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur par les membres du **bureau de vote** après le dépouillement.

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 (article R. 2232-10 du code du travail).

Quelles sont les conditions de validité de l'accord ?

Le projet d'accord collectif doit être approuvé à la **majorité des deux tiers du personnel** (article L2232-22 du code du travail).

**B- Avec négociation : la représentation dérogatoire (article L. 2232-23-1 du code du travail)**

Dans quelles entreprises cela est-il possible ?

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre onze et moins de cinquante salariés, en l'absence de délégué syndical** dans l'entreprise

Avec qui l'employeur peut-il négocier ?

**Soit avec 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.

Les salariés mandatés peuvent être ou non des élus du CSE.

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

**Soit avec un ou plusieurs membres titulaires du comité social et économique non-mandatés.**

Quelles sont les conditions de validité de l'accord ?

**Si l'accord est conclu par des salariés mandatés non-membres du CSE.** Il doit être approuvé par les salariés consultés dans le cadre d'un **référendum**. L'accord est adopté s'il est approuvé à la **majorité des suffrages exprimés**.

**Si l'accord est conclu par des salariés membres du CSE, mandatés ou non,** il doit être signée par des membres du comité social et économique représentant la **majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles**.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

## **GRELIN & ASSOCIÉS**

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

[contact@ig-avocat.fr](mailto:contact@ig-avocat.fr)

**Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; accord collectif ; accord d'entreprise ; TPE ; PME ; petite entreprise ; association ; salarié ; négociation collective ; convention collective de branche ; organisation du travail ; forfait-jours ; heures supplémentaires ; heures complémentaires ; contrepartie ; contingent annuel ; majoration ; négociation ; délégué syndical ; référendum d'entreprise ; bureau de vote ; procès-verbal ; majorité qualifiée ; majorité des 2/3 ; négociation dérogatoire ; salarié mandaté ; élu au CSE ;**