



Entreprises de moins de 11 salariés : vous pouvez négocier un accord d'entreprise !

publié le 21/02/2018, vu 2156 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 permet de négocier des accords d'entreprise dans les structures qui emploient moins de 11 salariés. Il s'agit d'une petite révolution dont les entreprises sauront s'emparer. Le point sur les formalités applicables.

1. Principe

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 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 prévus par le Code du travail (C. trav. art. L. 2232-21).

L'accord peut donc porter sur la durée et l'aménagement du temps de travail, l'égalité professionnelle, les salaires, etc.

Tel que le texte est rédigé, l'employeur est le seul rédacteur de l'accord d'entreprise qu'il se propose de soumettre ensuite à la ratification du personnel.

Cette nouvelle possibilité de négociation est étendue aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) (C. trav. art. L. 2232-23).

NB. Dans cette dernière hypothèse, la logique conduit à considérer que l'employeur ne peut négocier directement avec les salariés que s'il peut se prévaloir d'un procès-verbal de carence à la suite de l'élection des membres élus du CSE.

Dans les deux cas (entreprises de moins de 11 salariés et entreprises entre 11 et 20 salariés), lorsque le projet d'accord est approuvé à la majorité des deux tiers du personnel, il est considéré comme un accord valide (C. trav. art. L. 2232-22).

Notons que la consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Un décret en Conseil d'Etat a fixé les conditions d'application de ces textes, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel.

2. Modalités d'application

Les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés sont les suivantes (C. trav. art. R. 2232-10) :

1° La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur ;

2° Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti ;

3° 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 ;

4° 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.

Il appartient donc à l'employeur de définir les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent (C. trav. art. R. 2232-11) :

1° Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;

2° Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;

3° L'organisation et le déroulement de la consultation ;

4° Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Il est rappelé que 15 jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur doit communiquer aux salariés le projet d'accord et les modalités d'organisation visées ci-dessus.

En pratique, ces modalités sont notamment les suivantes :

- La communication du texte de la question soumise aux salariés (« approuvez-vous l'accord relatif..... » ?) ;

- La garantie de l'indépendance du personnel vis-à-vis de la direction (il doit être acté que l'employeur n'est pas présent lors du vote) ;

- La date et le lieu de la consultation ;

- La remise d'une feuille d'émargement aux salariés ;

- L'établissement de bulletins de vote « pour » ou « contre » en nombre suffisant ;

- La fourniture d'une urne transparente, etc.

Enfin, il est conseillé à l'employeur d'envoyer aux salariés, avec le projet d'accord et les modalités de la consultation, l'adresse des syndicats représentatifs.

En effet, depuis l'ordonnance susvisée (art. 13), l'employeur doit informer les salariés, chaque année et par tout moyen, de la disponibilité des adresses des syndicats de salariés représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise.

En conclusion, précisons que les contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation relèvent de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com