

## ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET ENTREPRISES DE 11 À 20 SALARIÉS DÉPOURVUES DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

L'ordonnance du 22 septembre 2017 supprime pour ces entreprises la possibilité de recourir à la négociation avec un salarié mandaté. À la place un nouveau système permet à l'employeur de soumettre à la consultation des salariés un texte unilatéral et lui donner la force d'un accord collectif, sur tous les thèmes de négociation possible. (Art. L 2232-21 à L 2232-23 du code du travail).

### Modalités pratiques

#### REMARQUE

La communication du texte aux salariés doit être individuelle. Un simple affichage dans l'entreprise ou une simple mise à disposition dans le bureau du responsable ne semble pas possible.

L'employeur élabore un texte de manière unilatérale et le communique à chaque salarié.

Il peut s'agir d'un projet d'accord ou d'un avenant de révision.

**Délai minimum  
de 15 jours**

#### REMARQUE

Le décret ne précise pas les modalités pratiques de cette consultation. Mais si le secret du vote doit être garanti, cela exclu la possibilité d'un vote à main levée.

Une urne avec vote à bulletin secret semble le plus approprié.

#### Consultation des salariés

L'organisation matérielle du vote incombe à l'employeur et peut se faire par tout moyen.

La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'employeur ne doit pas être présent pendant le vote.

Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti.

#### REMARQUE

Le décret ne précise pas qui doit rédiger le PV, ce qui risque de poser de véritables problèmes concrets dans les entreprises.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation et doit faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen.

#### REMARQUE

Pour être validé, il devra être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel (et non pas des votants).

La possibilité de négociation avec un salarié mandaté est supprimée.

Nous sommes désormais en présence d'un texte non négocié, il s'agit non-sens de parler « d'accord ».

Le texte est approuvé par au moins 2/3 des salariés.

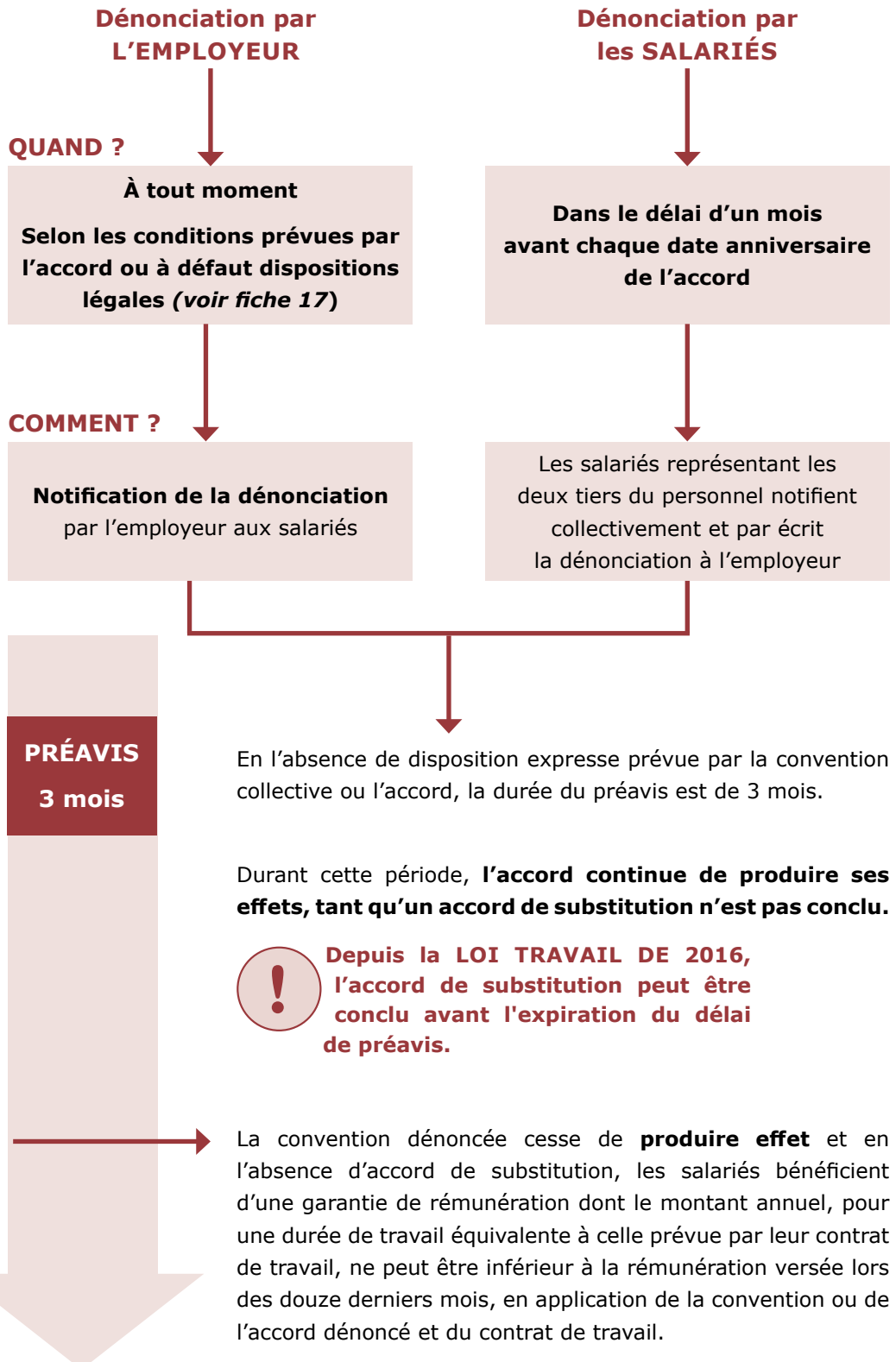
Le texte prend la valeur d'un accord collectif. Il doit être déposé auprès de la DIRECCTE accompagné du PV.

Le texte est approuvé par moins des 2/3 des salariés.

Le texte ne s'applique pas dans l'entreprise.

## /// Dénonciation

Loi de ratification des ordonnances prévoit la possibilité de dénonciation de l'accord par l'employeur mais également par les salariés eux-mêmes (voir fiche n°17).



### REMARQUE

Si le parallélisme des formes en la matière est une bonne chose, la procédure laisse perplexe, puisque les salariés ont un délai d'un mois à chaque date anniversaire de l'accord pour le dénoncer.

Mais concrètement, comment lancer la procédure de consultation permettant la dénonciation de l'accord ?

Qui va oser en prendre l'initiative ?

## ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS À 49 SALARIÉS DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

### REMARQUE

Il n'y a ici pas de priorité accordée entre les acteurs de la négociation (salariés élus ou salariés mandatés).

Les verrous existants antérieurement sautent : l'ordonnance met sur un pied d'égalité la négociation avec des mandatés et des non mandatés et ne limite plus le champ de la négociation avec les non mandatés.

### MODALITÉS DE CONCLUSION DES ACCORDS

Tous les thèmes sont ouverts à la négociation.

Négociation avec un salarié mandaté  
ou  
négociation avec des élus titulaires du CSE qu'ils soient mandatés ou non.

### CONDITIONS DE VALIDITÉ

Validation par referendum auprès des salariés à la majorité des SVE.

Validation de l'accord par la signature d'élus représentant au moins 50 % des SVE.

### OBSERVATIONS

En cas de présence FO mais d'absence de DS FO (en cas d'implantation récente par exemple), la possibilité de refuser de participer à la négociation collective est offerte. Mais attention, si d'autres élus souhaitent entrer en négociation, il peut être préférable de ne pas s'en exclure.



**Pour ces entreprises la loi ne prévoit pas l'obligation d'information préalable des organisations syndicales représentatives de la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel de leur intention de négocier.**

**REMARQUE**

La négociation avec un salarié mandaté s'applique de droit dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel.

## ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

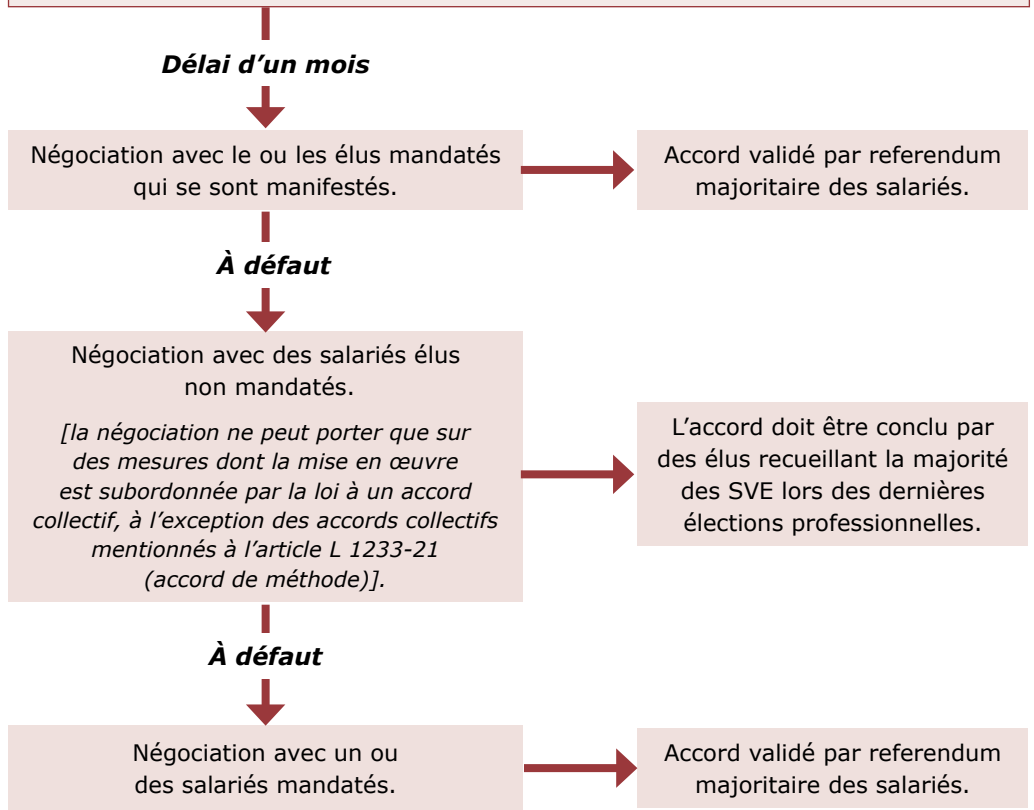
On retrouve ici les dispositions de la loi Travail, avec une priorité donnée entre les différents acteurs possibles.

**L'employeur doit faire connaître son intention de négocier :**

- **aux représentants élus du personnel** par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine.

*Courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge*

- aux **organisations syndicales représentatives de la branche** ou à défaut aux OS représentatives au niveau national et interprofessionnel (FO, CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC).

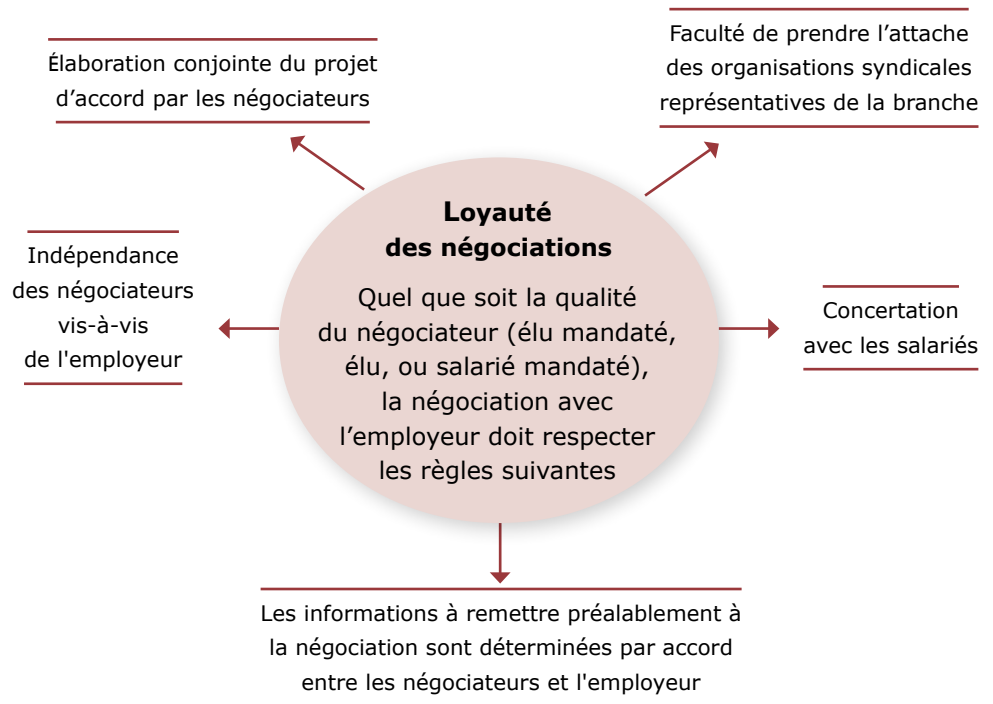


**La loi Travail de 2016 a créé un pouvoir de révision des accords collectifs en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement au profit des élus mandatés, des élus non mandatés et des salariés mandatés.**

L'objectif des nouvelles règles de révision des accords est alors de permettre plus facilement aux entreprises de revenir sur les droits conventionnels des salariés et de supprimer des droits.



## DISPOSITIONS COMMUNES AUX ENTREPRISES DE **11 SALARIÉS ET PLUS**



### Négociation avec un salarié mandaté

#### Qui peut donner un mandat ?

Une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Un seul mandat par organisation syndicale.

#### Qui peut être mandaté ?

Le salarié peut être un élu ou non du CSE.

Il ne doit pas être apparenté à l'employeur (conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur).

Il ne doit pas détenir de pouvoirs lui permettant d'être assimilés à l'employeur (art. L 2232-28 du code du travail).

#### Moyens du salarié mandaté (art. L 2232-27 du code du travail)

Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### REMARQUE

Il n'y a pas de conditions d'ancienneté.



**Négociation avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE**

**Conditions de validité de l'accord**

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

**Quid en cas de négociation avec un ou des membres du CSE central en présence d'établissements distincts ?**

Pour l'appréciation du caractère majoritaire, il est tenu compte, pour chacun des membres du CSE central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au comité social et économique central.

NOMS et PRÉNOMS des candidats groupés par liste (sauter une ligne entre chaque liste). Les noms des candidats élus doivent être soulignés.	Renseignez les colonnes 1 à 4, même si le quorum n'est pas atteint				Ne renseignez pas les colonnes 5 à 13 si le quorum n'est pas atteint									
	Sexe H ou F	Nom des syndicats et/ou des listes communies	Nom de l'organisation syndicale d'affiliation du syndicat, telle qu'elle figure dans le dépôt de la liste des candidatures	Nombre de bulletins validés (scolés) par chaque liste (total = D)	Nombre de voix obtenues par chaque candidat	Total des voix recueillies par les candidats de chaque liste T	Nombre de candidats présentés par chaque liste N	Moyenne des voix de chaque liste $V = \frac{T}{N}$ (2 décimales)	Nombre de sièges attribués à chaque liste selon la règle du quotient K = $\frac{V}{G}$	Attribution des sièges restant à pourvoir à la plus forte moyenne : pour chaque liste, inscrire successivement les valeurs du rapport $\frac{V}{K + 1}$ jusqu'à l'attribution de tous les sièges (2 décimales)			ÉLUS Porter la mention «Élu» ou «Élue»	Nombre d'élu par liste
	1	2a	2b	3	4	5	6	7	8	1 <sup>er</sup> siège 9	2 <sup>ème</sup> siège 10	3 <sup>ème</sup> siège 11	12	13

→ Il ne faut pas prendre en compte les SVE obtenus par chaque liste syndicale mais ceux obtenus par chaque candidat sans tenir compte de l'appartenance syndicale. La somme sera donc beaucoup plus importante que le nombre de salariés votants.

**EXEMPLE**

Établissement A		Établissement B	
Candidat 1	61	Candidat 4	105
Candidat 2	61	Candidat 5	105
Candidat 3	57		

**Total des voix obtenues par les candidats de chaque établissement : (61 + 61 + 57 + 105 + 105 = 356)**

Candidat 1	$61/356 \times 100 = 17,13 \%$
Candidat 2	$61/356 \times 100 = 17,13 \%$
Candidat 3	$57/356 \times 100 = 16,01 \%$
Candidat 4	$105/356 \times 100 = 29,49 \%$
Candidat 5	$105/356 \times 100 = 29,49 \%$

**Poids de chaque candidat**



### Moyens des élus pour la négociation

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation du CSE.

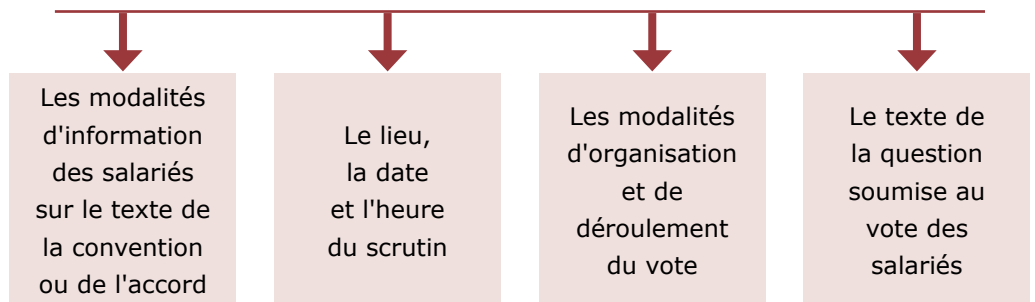
Chaque élu appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail effectif et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

### Modalités d'organisation du referendum

(Hors entreprises de moins de 11 salariés et moins de 21 dépourvues d'IRP)  
(Art. L 2232-3 et suivants du code du travail)

**Les modalités de la consultation des salariés doivent se faire dans le respect des principes généraux du droit électoral. Elles prévoient :**



Les salariés sont informés, **au moins quinze jours avant** :

- la date et l'heure prévue du scrutin ;
- du contenu de l'accord ;
- du texte de la question soumise à leur vote.

### Contestations des modalités d'organisation du referendum (Art. D 2232-5 et R 2324-24 du code du travail)

**INSTANCE COMPÉTENTE** | Compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort.  
La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

**DÉLAIS** | Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale.

Lorsque la contestation porte sur la régularité de l'élection, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les quinze jours suivant cette élection.



**Contestations des modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur (Art. D 2232-7 du code du travail)**

**INSTANCE  
COMPÉTENTE**

Compétence du tribunal d'instance qui statue en la forme des référés et en dernier ressort.

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

**DÉLAIS**

Le tribunal d'instance doit être saisi dans un délai de huit jours à compter de la notification des modalités d'organisation de la consultation, par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement.

→ À défaut, les modalités arrêtées par l'employeur s'appliquent.



**Attention au libellé de la question soumise à la consultation des salariés qui peut fortement influencer leur vote.**