

Réponses - Print story n°65

Comment est conclu un accord collectif d'entreprise ?

Les délégués syndicaux, dès lors qu'ils sont présents, ont le monopole de la négociation des accords et conventions d'entreprise.

Lorsque des délégués syndicaux sont présent dans l'entreprise, l'accord collectif peut donc être conclu selon deux modalités : il peut être conclu un accord majoritaire ou à défaut, un accord minoritaire.

Un accord majoritaire

Pour qu'un accord d'entreprise soit valablement conclu il doit être signé par, d'une part, l'employeur ou son représentant, et, d'autre part, un ou plusieurs syndicats de salariés représentatifs ayant **recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs** au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (C. trav. art. L 2232-12, al. 1).

Pour apprécier ces conditions de validité de l'accord, il faut déterminer à quelle catégorie de salarié s'intéresse l'accord collectif.

À titre d'exemple, si l'accord devant être conclu est un accord pour la mise en place du forfait-jour, il n'intéresse que « les cadres ». Dès lors, les syndicats signataires doivent représenter les cadres.

Un accord minoritaire

En l'absence de signature majoritaire, l'accord peut être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli **plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Les syndicats disposent alors d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'ils souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations (C. trav., art. L2232-12).

Les deux syndicats favorables à l'accord ont donc possibilité de le faire adopter par le biais d'un référendum puisqu'ils réunissent 40 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives. Il faudra que l'accord soit approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés pour être valide. À défaut, l'accord est réputé non écrit.

Comment conclure un accord d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux ?

Antoine n'a pas de délégués syndicaux dans son entreprise puisqu'elle compte moins de 50 salariés. Toutefois, les Ordonnances de 2017 ont prévu la possibilité, en pareil cas, de conclure un accord collectif.

Elles prévoient également des dispositions pour les entreprises de plus de 50 salariés mais qui n'ont pas de délégués syndicaux.

✓ Les entreprises de moins de 11 salariés (et moins de 21 si il n'y a pas d'élus)

L'employeur peut proposer directement au salarié un projet d'accord qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (C.trav., L2232-21 et L2232-23).

L'employeur va élaborer seul ou éventuellement avec l'aide de salariés de son entreprise, un projet d'accord.

Les salariés ont 15 jours pour prendre connaissance dudit projet. **Après les 15 jours, l'employeur peut organiser sa consultation.** L'accord ne sera valable que s'il est ratifié à la majorité des 2/3 des salariés de l'entreprise.

Il peut être conclu un accord collectif sur n'importe quel thème par cette voie-là.

✓ Les entreprises de 11 à 49 salariés (ou de 21 à 49 s'il n'y a pas d'élus)

L'employeur a des options, l'accord peut être négocié et conclu :

1/ **Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national-interprofessionnel. L'accord devra alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

2/ **Soit par un ou des membres du CSE.** Il faut que les signataires représentent la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE.

3/ **Soit par un ou des membres du CSE expressément mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national-interprofessionnel. Il faut que les signataires représentent la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE.

✓ Les entreprises d'au moins 50 salariés

Contrairement à l'hypothèse précédente, l'employeur n'a pas d'option, il a des priorités (C.trav., L2232-24 à L2232-26) :

Priorité n°1 : L'accord doit être conclu par **des membres du CSE mandatés** par un syndicat représentatif dans la branche ou à défaut au niveau national-interprofessionnel.

L'accord peut porter sur tous les thèmes de négociation et devra être validé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés.

Priorité n°2 : À défaut, l'accord est conclu par des **élus non mandatés.**

L'accord ne peut pas porter sur tous les thèmes : il ne porte que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la mise en place d'un accord collectif. L'accord doit être conclu avec des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections.

Priorités n°3 : À défaut, l'accord peut être conclu par des **salariés mandatés.**

Il faut que l'accord soit approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. L'accord peut porter sur tous les thèmes de négociation.

Attention, l'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations avec les élus ou salariés mandatés dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Tableau récapitulatif - Accord collectif en l'absence de délégué syndical

<u>Nombre de salariés</u>	Moins de 11	De 11 à 20	De 21 à 49	50 et plus
Avec CSE	X	<p>Choix de l'employeur (L2232-23-1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit, élu mandaté + représentant 50% des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE - Soit, élu non mandaté + représentant 50% des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE - Soit, salarié mandaté + approuvé par les salariés à 50% des suffrages exprimés. 		<p>Hiérarchie (L2232-24 et suivants) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élu mandaté + validé par les salariés à 50% des suffrages exprimés ; + information des organisations syndicales représentatives de branche. - À défaut, élu non mandaté + représentant 50% des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE ;
Sans CSE	<p>Décision unilatérale de l'employeur</p> <p>+ approuvé par referendum à la majorité des 2/3 du personnel (L2232-21)</p>	<p>Décision unilatérale de l'employeur</p> <p>+ approuvé par referendum à la majorité des 2/3 du personnel (L2232-23)</p>	<p>Salarié mandaté</p> <p>+ approuvé par les salariés à 50% des suffrages exprimés.</p>	<p>Salarié mandaté</p> <p>+ approuvé par les salariés à 50% des suffrages exprimés.</p> <p>+ Information des organisations syndicales représentatives de branche.</p>