

## **Entreprises de 1 à 49 salariés**

### **Les acteurs de la négociation collective**

La présente fiche a pour objet de définir les rôles respectifs des acteurs de la négociation collective en présence ou en l'absence de délégué syndical, institués par les ordonnances n°2017-1386 et N° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et au renforcement de la négociation collective.

Ces différents acteurs sont présentés selon le niveau de négociation dans lequel ils interviennent et selon l'effectif des entreprises de 1 à 49 salariés.

Lorsque l'entreprise est dotée d'au moins un délégué syndical (DS), la compétence de négocier et de signer des accords est exclusivement celle des délégués syndicaux.

Afin de favoriser la négociation d'accords collectifs dans les petites entreprises en l'absence de délégué syndical (DS), de nouvelles modalités de négociation ont été mises en place tenant compte de la taille et de la structure des entreprises.

#### **1. Mon entreprise de 11 à 49 salariés est pourvue de délégués syndicaux : compétence exclusive des délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement peut désigner un Délégué Syndical (DS) parmi les membres du personnel du CSE conformément à l'article L. 2143-6 du Code du travail. Si l'entreprise est pourvue d'au moins un délégué syndical, les acteurs de la négociation restent inchangés après l'entrée en vigueur des ordonnances du 22 septembre 2017.

Ainsi, la négociation se déroule entre l'employeur (ou son représentant) et la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.

L'article L. 2232-17 du Code du travail précise comment doit être composée chaque délégation syndicale. Celle-ci comprend obligatoirement un ou deux délégués syndicaux.

Chaque organisation peut facultativement compléter sa délégation par un ou plusieurs salariés de l'entreprise ; le nombre de ceux-ci est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives ; à défaut d'accord, la délégation ne pourra pas comprendre plus de salariés que de délégués syndicaux. Une exception toutefois : lorsqu'un seul délégué syndical est membre de la délégation, deux salariés peuvent être choisis pour compléter la délégation.

C'est l'organisation syndicale, et non la section syndicale, qui désigne les salariés membres de la délégation.

Sauf disposition conventionnelles, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures dans les entreprises de 11 à 49 salariés. Cependant, le temps dont dispose le membre du CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

## 2. Mon entreprise comprend moins de 20 salariés. Elle est dépourvue de DS et de CSE (L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du Code du travail)

### ✓ Mon entreprise comprend un effectif inférieur à 11 salariés

L'employeur peut proposer directement aux salariés un projet d'accord, sur **l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise**.

L'employeur doit laisser s'écouler un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord avant d'organiser la consultation du personnel.

Pour être valide l'accord doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. Les modalités de cette consultation sont fixées par les articles R. 2232-10 et suivants.

L'employeur doit organiser la consultation et en prévoir les modalités techniques.

Il doit ainsi prévoir les modalités de transmission du projet d'accord aux salariés, fixer la liste des salariés consultés, les informer du lieu, de la date et de l'heure de la consultation, en définir l'organisation et le déroulement et rédiger le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise aux salariés.

L'employeur doit transmettre la liste des salariés consultés et les modalités de consultation en même temps que le projet d'accord (au plus tard 15 jours avant la consultation).

La consultation doit être organisée pendant le temps de travail, et se déroule en l'absence de l'employeur pour préserver la liberté de choix des salariés.

Les contestations relatives à la liste des salariés consultés et à la régularité de la consultation relèvent de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Le recours doit être introduit dans un délai de 15 jours à compter de la consultation.

Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité sera assurée dans l'entreprise par tout moyen. Par exemple, il pourra notamment être affiché dans les locaux dans un endroit visible et envoyé par courriel à chacun des salariés. Ce procès-verbal sera annexé à l'accord approuvé lors du dépôt auprès des services de la DIRECCTE : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

### ✓ Mon entreprise comprend un effectif entre onze et vingt salariés et n'est pas dotée de délégué syndical ni de membre élu de la délégation du personnel du CSE

L'employeur peut aussi proposer un accord aux salariés selon ces mêmes modalités.

L'absence de représentant élu doit être constatée dans un procès-verbal de carence de moins de quatre ans. Par ailleurs, aucun salarié ou aucune organisation syndicale ne doit avoir demandé l'organisation de nouvelles élections au moins six mois après l'établissement du procès-verbal.

### 3. Mon entreprise est dépourvue de DS et :

- comprend de 11 à 20 salariés dont un élu de la délégation du personnel du CSE

ou

- comprend de 21 à 49 salariés avec ou sans élu du CSE  
(L. 2232-23-1 du Code du travail)

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

- ✓ **Soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR) dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs OSR au niveau national et interprofessionnel.**

A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Lorsque la négociation est menée avec des salariés mandatés non membres du CSE, l'accord, pour être valable, doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Il n'est pas prévu de délai pour cette consultation, contrairement au référendum prévu par l'article L. 2232-12, pour lequel la consultation des salariés doit être organisée dans un délai de deux mois à compter de la conclusion de l'accord.

La consultation a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.

Les modalités d'organisation de la consultation relèvent de la seule compétence de l'employeur.

Il doit toutefois consulter au préalable le ou les salarié(s) mandaté(s) sur ces modalités et informer les salariés de ces modalités par tout moyen, au plus tard quinze jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation entre l'employeur et le ou les salarié(s) mandaté(s), ce dernier pourra saisir le tribunal d'instance dans un délai de huit jours à compter de l'information faite aux salariés de l'entreprise.

Le résultat du vote fait ensuite l'objet d'un procès-verbal qui devra être publié dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal doit être annexé à l'accord lors de son dépôt.

- ✓ **Soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, mandatés ou non par une OSR.**

Lorsque la négociation est menée avec des élus du CSE, qu'ils soient ou non mandatés par une OSR, l'accord, pour être valable, doit être signé par des membres élus du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

**L'employeur a donc une option : soit négocier directement avec les élus, soit négocier avec un salarié mandaté, sans ordre de priorité.** Quel que soit le statut du négociateur, les thèmes ouverts à la négociation collective sont ceux ouverts à l'entreprise.

**Tableau récapitulatif** : tous les accords d'entreprise et d'établissement se concluent entre l'employeur et les acteurs exposés dans le tableau ci-dessous. Celui-ci distingue les acteurs en fonction de l'effectif de l'entreprise concerné.

Effectif de l'entreprise	Acteurs habilités à négocier, conclure et réviser les accords	Champ ouvert à la négociation
Présence d'un Délégué Syndical	Le(s) délégué(s) syndical (aux)	Tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise ou d'établissement
Moins de 11 salariés OU De 11 à 20 salariés en l'absence de DS et de membre élu de la délégation du personnel au CSE L. 2232-21 à L. 2232-22-1	Salariés par consultation directe, approbation à la majorité des 2/3	Tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise ou d'établissement
En l'absence de DS, De 11 à 20 salariés (avec élu) OU De 21 à 49 salariés (avec ou sans élu) L. 2232-23-1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR + approbation par les salariés à la majorité simple</li> </ul> <p style="text-align: center;">OU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un ou plusieurs salariés mandatés par une OSR + signature par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles</li> </ul>	Tous les thèmes ouverts à la négociation d'entreprise ou d'établissement

### Sources Juridiques

Articles L. 2232-16 et suivants du Code du travail (négociation en présence de délégué syndical)  
 Articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail (négociation en l'absence de délégué syndical).  
 Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.  
 Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.  
 Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités de négocier et conclure des accords d'entreprise.