



**NÉGOCIATION  
COLLECTIVE**

**NÉGO-  
CIATION  
DANS LES  
ENTREPRISES  
SANS  
DÉLÉGUÉS  
SYNDICAUX**

**ORDONNANCES MACRON**

# SOMMAIRE

Accord d'entreprise ou d'établissement vs accord de branche

La généralisation des accords majoritaires

Le recours au référendum

## **La négociation dans les entreprises sans délégués syndicaux**

Les négociations obligatoires

Accord d'entreprise vs accord d'établissement

Des accords pour répondre aux fonctionnements des entreprises

Information des salariés chaque année des adresses des syndicats de branche

Contentieux des accords collectifs

Le droit d'expression des salariés

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Les branches et leurs négociations obligatoires

Les conditions d'extension et d'élargissement d'accords de branche

La restructuration des branches

### **Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 8**

Dans les entreprises **de moins de 50 salariés** sans DS, l'employeur peut négocier soit directement avec le personnel, si certaines conditions sont remplies, soit avec des salariés mandatés ou des membres de la délégation du personnel du CSE **sans avoir à observer d'ordre de priorité**. Pour les entreprises **d'au moins 50 salariés**, les modalités de négociation restent globalement inchangées.

Afin que les petites et moyennes entreprises puissent avoir accès à la négociation collective, **l'article 8 de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 du 22 septembre 2017** redéfinit les conditions de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil d'entreprise.

En particulier, il consacre **la fin de la priorité au mandatement** et aux élus dans les entreprises de moins de 50 salariés et permet aux très petites entreprises de conclure des accords directement avec le personnel en l'absence de toute représentation du personnel. S'agissant du régime applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés, l'ordonnance reprend, avec quelques adaptations, les dispositions codifiées aux **anciens articles L.2232-21 du Code du travail**.

De même, elle conserve, pour l'essentiel, le socle de règles communes qui régissaient, jusqu'à présent, l'ensemble des négociations dans les entreprises sans délégué syndical.

### **À noter**

Selon le rapport au Président de la République annexé à l'ordonnance, la réforme de la négociation dans les entreprises sans délégué syndical est partie d'un constat : seuls 4 % des entreprises entre 11 et 50 salariés ont un délégué syndical pour négocier un accord collectif. C'est le cas dans les 2/3 des entreprises entre 50 et 300 salariés, et dans 90 % des entreprises au-delà de 300 salariés. Il était donc nécessaire d'apporter des solutions concrètes aux entreprises de moins de 50 salariés, où travaillent près de la moitié des salariés en France. Avec l'ordonnance, toutes les entreprises, quel que soit le nombre de leurs salariés, auront donc un accès à la négociation.

## **Ratification d'un projet d'accord proposé par l'employeur dans les TPE dépourvues d'élus**

### **Entreprises de moins de 11 salariés**

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut désormais proposer directement aux salariés un projet d'accord qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise (**C. trav. art. L.2232-21, al. 1<sup>er</sup> nouveau**), sous réserve des dispositions d'**ordre public** des lois et règlements en vigueur.

**Jusqu'à présent**, dans ces entreprises dépourvues de toute représentation du personnel, l'employeur n'avait d'autre choix que de provoquer le mandatement d'un salarié pour conclure un accord collectif.

Avant d'organiser la consultation du personnel, l'employeur doit laisser s'écouler un délai minimum de 15 jours à compter de la **communication à chaque salarié** du projet d'accord (**C. trav. art. L.2232-21, al. 2 nouveau**).

### À noter

Ce délai de 15 jours permettra aux salariés de prendre connaissance du projet d'accord qui leur est soumis et, s'ils le souhaitent, de se rapprocher des syndicats pour se forger une opinion avant la consultation.

Pour être considéré comme un accord valide, le projet d'accord doit être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel (**C. trav. art. L.2232-22 nouveau**).

Les conditions d'application de ces dispositions, en particulier les modalités d'organisation de la consultation du personnel, seront fixées par **décret** en Conseil d'Etat (**C. trav. art. L.2232-21, al. 3 nouveau**).

### Remarque

On peut regretter que le Gouvernement ait omis de préciser les conditions dans lesquelles un tel accord pourra être **révisé** ou **dénoncé**, à moins qu'il n'ait prévu de les détailler dans le **décret à paraître** (ce dont on peut toutefois douter).

## Entreprises de moins de 11 à 20 salariés sans élus

Le recours au référendum sur la base d'un projet d'accord proposé par l'employeur est également possible dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de conseil social et économique (**C. trav. art. L.2232-23 nouveau**).

## Les entreprises de 11 à 49 salariés peuvent négocier avec l'interlocuteur de leur choix sur tous les sujets

### Parties à la négociation

Dans les entreprises de 11 (ou 21 si pas d'élus) à 49 salariés, l'accord d'entreprise ou d'établissement peut être négocié, conclu et révisé (**C. trav. art. L.2232-23-1, I, al. 1 à 3 nouveau**) :

- soit par un ou plusieurs **salariés expressément mandatés** par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou, à défaut, par un ou plusieurs syndicats représentatifs au niveau national et interprofessionnel, peu importe qu'il(s) soi(en)t membre(s) ou non de la délégation du personnel du comité social et économique ;
- soit par un ou des **membres** de la délégation du personnel du **comité social et économique**.

## À noter

Il résulte de ce dispositif que dans les entreprises de 11 à 49 salariés, comptant un ou plusieurs élus, l'employeur dispose de **2 options** :

- **négociier directement avec les élus**, sans être tenu d'avertir les syndicats de son intention d'engager des négociations afin que, le cas échéant, ces syndicats mandatent des élus ou des salariés (ils ne pourront alors mandater qu'un seul salarié : **C. trav. art. L.2232-23-1, I, al. 2 nouveau**) ;
- **négociier directement avec un salarié mandaté**.

Contrairement à la **logique antérieure**, l'employeur n'a donc plus à observer un ordre de priorité entre ses différents interlocuteurs, mais pourra choisir l'option qui lui conviendra le mieux.

## Objet de la négociation

Les accords ainsi négociés, conclus et révisés peuvent porter sur tous les thèmes pouvant être négociés par accord d'entreprise ou d'établissement (**C. trav. art. L.2232-23-1, I, al. 4 nouveau**), sous réserve des dispositions d'ordre public des lois et règlements en vigueur.

Auparavant, l'accord signé par un élu non mandaté ne pouvait porter que sur les mesures dont la mise en œuvre était subordonnée par la loi à un accord collectif.

## Conditions de validité de l'accord

Pour qu'un accord conclu avec un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, soit valide, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (**C. trav. art. L.2232-23-1, II, al. 1<sup>er</sup> nouveau**).

En revanche, si l'accord est conclu avec un ou plusieurs **salariés non élus mandatés**, il doit, pour être valide, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par **décret** et dans le respect des principes généraux du droit électoral (**C. trav. art. L.2232-23-1, II, al. 2 nouveau**).

## À noter

Contrairement à la logique antérieure, les conditions de validité ne diffèrent pas selon l'existence d'un mandatement syndical. Que l'accord ait été signé par un élu mandaté ou par un élu non mandaté, il répond aux mêmes conditions de validité. Par ailleurs, la condition liée au statut de titulaire de l'élu non mandaté a été supprimée.

Autre évolution par rapport au cadre juridique antérieur : **l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** introduit une distinction entre élus d'une part et salariés mandatés d'autre part, alors que jusqu'à présent, la loi prévoyait des conditions de validité communes pour les accords conclus avec des élus mandatés et des salariés mandatés.

# Aménagements à la marge de la négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés

## Maintien des principes directeurs

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de négociation antérieures à **l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** restent, pour l'essentiel, inchangées. Elles sont désormais codifiées aux **articles L.2232-25-1 et L.2232-26 du Code du travail**. Les principes suivants ont ainsi été maintenus :

- priorité au mandatement (priorité des élus mandatés sur les élus non mandatés) et aux institutions représentatives du personnel (priorité de l'élu, mandaté ou non, sur le salarié mandaté) ;
- régime juridique des accords (condition de validité et contenu) fonction du mandatement du négociateur.

### Remarque

La référence à un effectif habituel supérieur à 50 salariés par **l'article L.2232-26** relatif à la négociation avec des salariés mandatés est certainement **une erreur**. En effet, cette disposition fait partie du paragraphe 3 consacré aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif habituel est au moins de 50 salariés.

## Deux modifications à signaler s'agissant des accords conclus avec des élus non mandatés

Les accords conclus avec des élus non mandatés ne doivent plus nécessairement être signés par des élus titulaires (**C. trav. art. L.2232-22, al. 1<sup>er</sup> ancien**) et n'ont plus à être transmis pour information à la commission paritaire de branche (**C. trav. art. L.2232-22, al. 4 ancien**).

S'agissant du **dépôt** de ces accords, **l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** a supprimé la disposition imposant de joindre l'extrait-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente (**C. trav. art. L.2232-28 ancien**), corrigeant ainsi l'oubli du législateur de 2016 (la loi Travail avait en effet supprimé la procédure de validation de ces accords par la commission paritaire sans en tirer les conséquences pour le dépôt de ces accords).

## Un socle de règles communes aux négociations avec les élus et salariés mandatés retouché

### Mandatement des salariés

Les négociations dans les entreprises sans délégué syndical continuent à être régies par un ensemble de règles communes. Ainsi, le mandatement des salariés reste **interdit** dans les situations suivantes :

- mandat donné par un **syndicat non représentatif** au niveau de la branche ou à défaut, au niveau national et interprofessionnel (**C. trav. art. L.2232-23-1, I nouveau ; C. trav. art. L.2232-24, al. 1<sup>er</sup> modifié ; C. trav. art. L.2232-26, al. 1<sup>er</sup> modifié**) ;
- mandat donné à un **salarié** qui peut être **assimilé ou apparenté à l'employeur** (**C. trav. art. L.2232-28 modifié**).

## Heures de délégation

Chaque élu ou salarié mandaté appelé à participer à une négociation continue à disposer d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut pas excéder **10 heures par mois** et dont l'utilisation peut toujours être contestée par l'employeur devant le juge judiciaire (**C.trav. art. L.2232-27 modifié**).

**Jusqu'à présent**, le bénéfice d'un crédit d'heures ne concernait que les salariés mandatés ainsi que les élus **titulaires** (**C.trav. art. L.2232-23 ancien**).

### Remarque

L'article **L.2232-27** du Code du travail renvoie **par erreur** à l'article **L.2232-23** (ratification du projet d'accord de l'employeur dans les TPE), alors qu'il aurait dû logiquement viser l'article **L.2232-23-1** (négociation avec des élus ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 à 49 salariés).

## Loyauté des négociations

La négociation entre l'employeur et les élus, mandatés ou non, ou les salariés de l'entreprise mandatés continue de s'exercer dans le respect des règles suivantes (**C. trav. art. L.2232-29 modifié**) :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des syndicats représentatifs de la branche ;
- détermination par accord entre l'employeur et les élus, mandatés ou non, ou les salariés mandatés des informations à remettre préalablement à la négociation.

L'**ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** a toutefois **supprimé** la disposition prévue à l'**ancien article L.2232-27-1** du Code du travail réservant la remise des informations aux seuls élus titulaires.

## Calcul des effectifs

Il est important de connaître les modalités de calcul des effectifs d'une entreprise dès lors qu'elles déterminent l'application des règles de négociation dérogatoire. À cette fin, l'**ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** a créé un nouvel **article L.2232-29-2** qui renvoie, pour ce calcul, aux modalités définies à l'**article L.2322-2** du Code du travail.



Mais ce renvoi n'est que provisoire, car lié à la mise en place du CSE.

## Révision des accords conclus avec des élus ou des salariés mandatés

L'ordonnance 2017-1385 **supprime les dispositions** de l'ancien article L.2232-29 du Code qui prévoyait que les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des élus du personnel ou avec des salariés mandatés pouvaient être révisés selon des modalités définies par décret en Conseil d'État (jamais publié).

Ces dispositions étaient en effet devenues sans objet depuis que la loi Travail du 8 août 2016 avait expressément habilité les élus et les salariés mandatés à réviser les accords collectifs.

## Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du dispositif de négociation avec le personnel ou les représentants du personnel issu de l'**ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017** est subordonnée à la parution de **décrets** d'application. Ces décrets doivent notamment préciser les modalités d'approbation des projets d'accord proposés au personnel par l'employeur et adapter les dispositions réglementaires actuelles sur le référendum d'entreprise aux nouvelles dispositions légales introduites par l'ordonnance.

**D'ici là**, les dispositions antérieures issues de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et de la loi Travail du 8 août 2016 devraient continuer à s'appliquer.

## Tableau avant/après

Les tableaux ci-après résument les règles relatives à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux avant et après l'**ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017**.

### Entreprises de moins de 11 salariés (absence d'élus)

	Avant	Après
<b>Négociateurs et conditions de validité</b>	Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés	Ratification du projet d'accord de l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel
<b>Thèmes</b>	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Pas de changement



## Entreprises d'au moins 11 salariés (absence d'élus + PV de carence)

	Avant	Après
<b>Négociateurs et conditions de validité</b>	<p><b>Pas de distinction selon l'effectif :</b></p> <p>Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>	<p><b>Distinction selon l'effectif :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprises de 11 à 20 salariés : Ratification du projet d'accord proposé par l'employeur à la majorité des 2/3 du personnel</li> <li>• Entreprises d'au moins 21 salariés : Accord conclu par un ou des salariés mandatés et approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</li> </ul>
Thèmes	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Pas de changement

## Entreprises de 11 à 49 salariés avec élus

	Avant	Après
<b>Négociateurs</b>	<p>Priorité de l' élu mandaté sur l' élu non mandaté.</p> <p>Négociation possible avec le ou les salariés mandatés si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier</p>	Libre choix du négociateur, sans ordre de priorité : élu(s) mandaté(s), élu(s) non mandaté(s) ou salarié(s) mandaté(s)
<b>Conditions de validité</b>	<p><b>Si mandatement</b> (élu(s) / salarié(s)) : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> <p><b>En l'absence de mandatement</b> (élu(s) non mandaté(s)) : l' élu non mandaté doit être titulaire et représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections</p>	<p>Plus de distinction en fonction du mandatement, mais selon le statut d' élu.</p> <p><b>Si l'accord est signé par un ou des élus</b> (mandaté(s) ou non, titulaire(s) ou non) : l' élu ou les élus doivent représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections ;</p> <p><b>Si l'accord est signé par un ou des salariés mandatés</b> : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>

<b>Thèmes</b>	<p><b>Si mandatement</b> (élu(s) / salarié(s)) : ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise</p> <p><b>En l'absence de mandatement</b> (élu non mandaté) : uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif</p>	Que l'accord soit conclu avec un ou des élus, mandatés ou non, ou avec un ou des salariés mandatés, pas de restriction : ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective
---------------	--	--

### Entreprises d'au moins 50 salariés avec élus

	<b>Avant</b>	<b>Après</b>
<b>Négociateurs</b>	<p>Priorité de l'élu mandaté sur l'élu non mandaté.</p> <p>Négociation possible avec le ou les salariés mandatés si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier</p>	Pas de changement
<b>Conditions de validité</b>	<p><b>Si mandatement</b> (élu(s) / salarié(s)) : approbation de l'accord par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p> <p><b>En l'absence de mandatement</b> (élu(s) non mandaté(s)) : le ou les élus non mandatés doivent être titulaires et représenter la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections</p>	Seul changement : le ou les élus mandatés non ne sont pas nécessairement titulaires
<b>Thèmes</b>	<p><b>Si mandatement</b> (élu(s) / salarié(s)) : ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise</p> <p><b>En l'absence de mandatement</b> (élu(s) non mandaté(s)) : uniquement sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif</p>	Pas de changement

## Textes

### **Art. L 2232-24 modifié du Code du travail**

*« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.*

*Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.*

*La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »*

### **Art. L 2232-25 modifié du Code du travail**

*« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à cinquante salariés, en l'absence de membre de la délégation du personnel du comité social et économique mandaté en application de l'article L.2232-24, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L.2232-24 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.*

*Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs de travail relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21.*

*La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est subordonnée à leur signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. »*

### **Art. L 2232-26 modifié du Code du travail**

*« Dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L.2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par 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. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.*

*Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise ou, à défaut, les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.*

*Le présent article 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.*

*Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent Code.*

*L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »*