



WEBINAR

Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Analyse et décryptage par les commissions Dialogue social et Juridique

11 janvier 2018

Les objectifs



- ▶ Connaître les nouveautés en matière de négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégué syndical
- ▶ Savoir déterminer avec qui vous pouvez négocier en fonction de la situation de votre entreprise

Les intervenant.e.s



Cécile Terrenoire
Membre de la commission
Juridique



Régis Jamin
Membre de la commission
Dialogue social

Sommaire



1. Rappel : champ et portée de la négociation collective selon un mode dérogatoire
2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de représentants du personnel
3. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées de représentants du personnel

1

Rappel : champ et portée de la négociation collective selon un mode dérogatoire

Thèmes ouverts à la négociation collective selon un mode dérogatoire

► Principe : la négociation collective selon un mode dérogatoire peut porter sur toute thématique

- Durée du travail (forfait jours, travail de nuit, heures supplémentaires...), droit à la déconnexion
- Accords sur le fonctionnement de l'entreprise, rupture conventionnelle collective
- Télétravail, égalité, discrimination, dialogue social, salaires, QVT...
- Procédure disciplinaire, etc...

► Deux séries d'exceptions

- Dispositions spécifiques sur la négociation et la conclusion d'accords portant sur certains thèmes
 - Ex : accords PSE, accords sur la consultation du CSE, accords GPEC-mobilité, accords d'anticipation contexte fusion
- Entreprises ≥ 50 salariés : les accords conclus avec des élus du CSE NON MANDATES ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif
 - Sauf les accords dits « de méthode » sur les procédures PSE

Portée des accords conclus selon un mode dérogatoire

► Accords collectifs « à part entière »

- Ils demeureront en vigueur même si des délégués syndicaux sont désignés dans l'entreprise
- Ils peuvent en principe prendre la forme d'avenants de révision à tout accord collectif préexistant (même si conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux)
- Ils peuvent faire l'objet d'une révision ultérieure (même par avenant de révision conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux)

► Portée

- Possibilité d'accéder à certains dispositifs type « forfait jours »
- Possibilité de créer un dispositif plus adapté que le dispositif prévu au niveau de la branche
- Les règles relatives à l'articulation des accords de branche, ANI, entreprise, sont applicables (cf. ci-après)

Nouvelle articulation des négociations de branche et d'entreprise [rappel]

► Définition de 3 blocs de compétences au niveau de la branche* :

- Premier bloc : primauté de droit des accords de branche sur les accords d'entreprise
 - 13 thématiques
- Deuxième bloc : primauté « choisie » des accords de branche sur les accords d'entreprise
 - 4 thématiques
- Troisième bloc : « supplétivité » de droit des accords de branche* et primauté des accords d'entreprise
 - Tout thème autres que ceux qui relèvent du champ de la primauté (de droit ou « choisie ») des accords de branche ou des accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

*** Tout « accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large » est également concerné depuis les modifications résultant de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017**



Zoom sur les « blocs de compétence » des branches



Bloc n°1 – Verrouillage de droit

Application immédiate

1. Les salaires minima hiérarchiques
2. Les classifications
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
5. Les garanties collectives complémentaires
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (heures d'équivalences, nombre minimal d'heures entraînant la requalification de travailleur de nuit sur une période de référence, durée minimale du temps partiel et heures complémentaires, taux de majoration des heures complémentaires, compléments d'heures par avenant)
7. Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat, transmission du CDD, succession des contrats, renouvellement)
8. Les mesures relatives au CDI de chantier
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
10. Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code

Bloc 2 >> Verrouillage choisi

Dispositions transitoires pour les accords conclus avant l'entrée en vigueur des ordonnances

1. Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
2. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleur.se.s en situation de handicapé
3. Effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical
4. Primes pour travaux dangereux et insalubres

Bloc 3 >> Supplétivité

Application immédiate

Tout le reste

Exemples : temps de travail, épargne salariale, télétravail, procédure disciplinaire, indemnisation maladie, majoration des heures supplémentaires...

2

Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de représentants du personnel

Remarque préalable

Les situations possibles (aperçu général)



2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.1. Entreprises de moins de 11 salarié.e.s et entreprises jusqu'à 20 salarié.e.s

- ▶ Ord. 2017-1385 du 22 sept. 2017 (art. 8), et D. 2017-1767 du 26 déc. 2017
- ▶ Pas de dispositions transitoires



**Entreprises de moins de 11
salarié.e.s
+
Entreprises jusqu'à 20
salarié.e.s**

Présence d'un CSE

▼
Non

Pas de signataire



**Proposition
unilatérale de
l'employeur**



**Approbation du
personnel
(2/3 du personnel)**



2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.1. Entreprises de moins de 11 salarié.e.s et entreprises jusqu'à 20 salarié.e.s

FOCUS : modalités de la proposition unilatérale de l'employeur et de l'approbation majoritaire



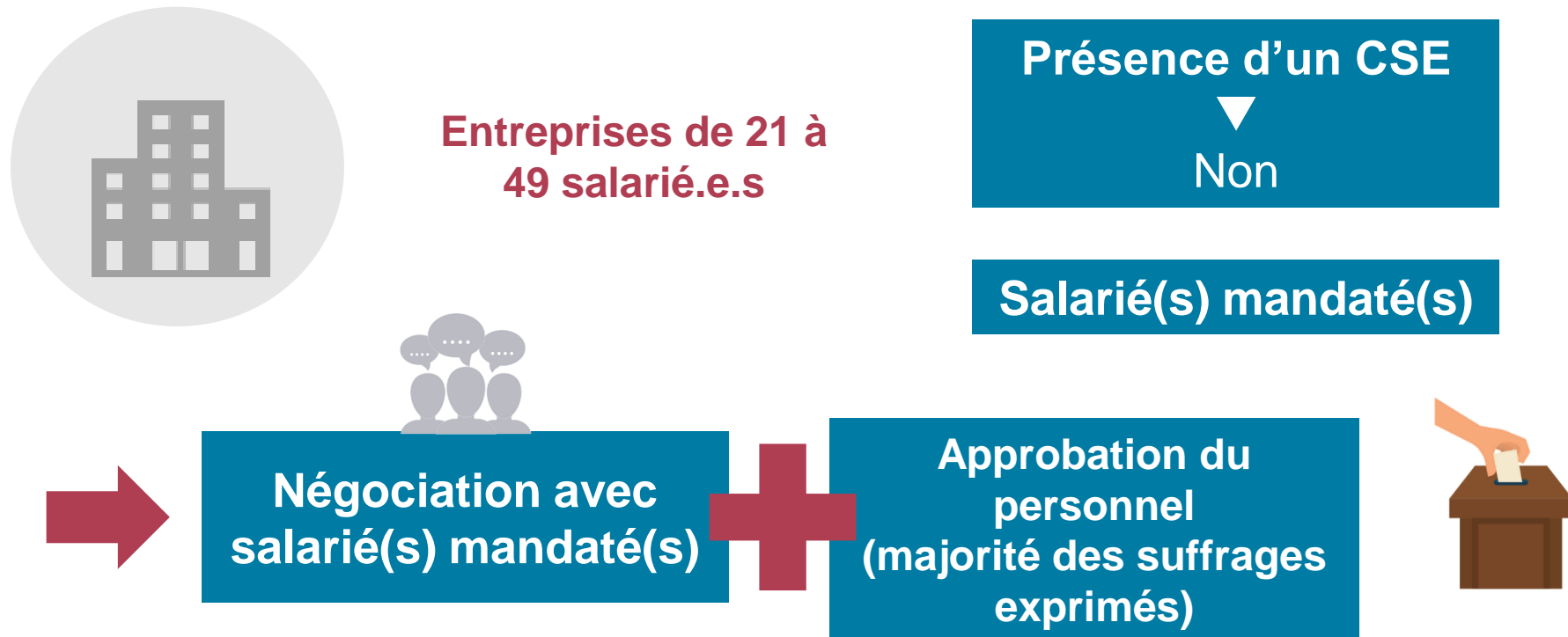
Art L. 2232-21 à L. 2232-23-1, et R. 2232-10 à R. 2232-13

- ▶ **En amont de la consultation : l'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation**
 - Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord
 - Texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés
 - Lieu, date et heure de la consultation
 - Exigence réglementaire : consultation pendant le temps de travail
 - Organisation et déroulement de la consultation
 - Exigences réglementaires : vote à caractère personnel et secret
- ▶ **Au-moins 15 jours avant la consultation**
 - Remise du projet d'accord aux salariés
 - Remise des modalités d'organisation de la consultation
- ▶ **Jour de la consultation**
 - L'employeur n'est pas présent mais l'organisation matérielle de la consultation lui incombe
 - Le résultat de la consultation est portée à la connaissance de l'employeur
 - Un PV est dressé, diffusé dans l'entreprise « par tout moyen », et est annexé à l'accord lors de son dépôt

2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.2. Entreprises de 21 à 49 salarié.e.s

- ▶ Décret d'application 2017-1551 du 10 novembre 2017 - article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017
- ▶ Pas de dispositions transitoires



2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.2. Entreprises de 21 à 49 salarié.e.s

FOCUS : précisions légales et réglementaires sur les grandes étapes du processus de négociation



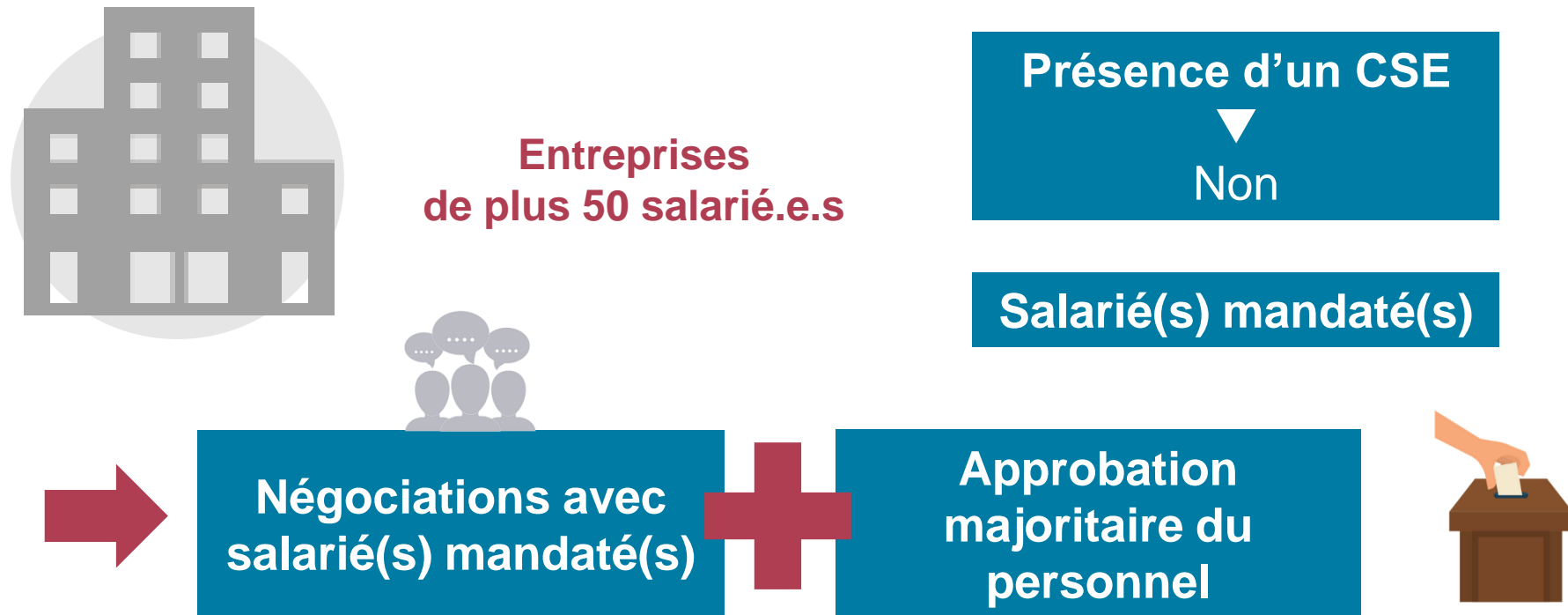
Art. L. 2232-23-1, D. 2232-2 à R. 2232-5, D. 2232-8 et D. 2232-9

- ▶ **Amorce de la démarche : pas de précisions textuelles**
 - L'employeur doit-il informer les OSR dans la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ?
 - Comment doit-il communiquer « en interne » auprès des salariés ?
- ▶ **En amont de la consultation sur l'accord signé : l'employeur en définit les modalités**
 - Modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord
 - Texte de la question soumise au vote des salariés
 - Lieu, date et heure du scrutin
 - Exigence réglementaire : consultation pendant le temps de travail
 - Organisation et déroulement du vote
 - Exigences réglementaires : scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique
- ▶ **L'employeur consulte les salariés mandatés sur les modalités de la consultation projetées**
- ▶ **Au-moins 15 jours avant la consultation**
 - Informations des salariés, par tout moyen, sur les modalités de la consultation
 - Information des salariés sur le contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote
- ▶ **Jour de la consultation (2 mois maximum après la signature de l'accord)**
 - Le résultat du vote fait l'objet d'un PV
 - Le PV fait l'objet d'une publicité dans l'entreprise, est annexé à l'accord lors de son dépôt, et est adressé aux OSR mandantés

2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.3. Entreprises d'au moins 50 salarié.e.s

- ▶ Décret d'application 2017-1551 du 10 novembre 2017 - article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017
- ▶ Pas de dispositions transitoires



2. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et de CSE

2.3. Entreprises d'au moins 50 salarié.e.s

FOCUS : précisions légales et réglementaires sur les grandes étapes de la conclusion de l'accord



C. trav., art. L. 2232-26, D. 2232-2 à R. 2232-5, D. 2232-8 et D. 2232-9

► **Amorce de la démarche : précisions textuelles**

- L'employeur doit informer les OSR dans la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel

► **En amont de la consultation : l'employeur définit ses modalités après avoir consulté les salariés mandatés**

- Modalités d'information des salariés sur le texte de l'accord ;
- Texte de la question soumise au vote des salariés
- Lieu, date et heure du scrutin
 - Exigence réglementaire : consultation pendant le temps de travail
- Organisation et déroulement de la consultation
 - Exigences réglementaires : scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique

► **Au-moins 15 jours avant la consultation**

- Informations des salariés, par tout moyen, sur les modalités de la consultation
- Information des salariés sur le contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote

► **Jour de la consultation (2 mois maximum après la signature de l'accord)**

- Le résultat du vote fait l'objet d'un PV
- Le PV fait l'objet d'une publicité dans l'entreprise, est annexé à l'accord lors de son dépôt, et est adressé aux OSR mandantes

3

Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées de représentants du personnel

3. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées d'un CSE

3.1 Entreprises de 11 à 20 salarié.e.s et entreprises de 21 à 49 salarié.e.s

- ▶ Décret d'application 2017-1551 du 10 novembre 2017 - article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017
- ▶ Dispositions transitoires : possibilité de négocier avec les DP

Présence d'un CSE ▶
Oui

Négociations menées avec l'un des 3 signataires suivant SANS ordre de priorité



Entreprises de 11 à 20
salarié.e.s
+
Entreprises de 21 à
49 salarié.e.s

Membres du CSE
mandatés

Membres du CSE non
mandatés

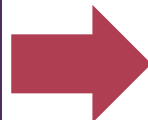


Majorité des
suffrages représentée
par les signataires



OU

Salarié(s) mandaté(s)
non membres du CSE



Approbation
majoritaire du
personnel



3. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées d'un CSE

3.1 Entreprises de 11 à 20 salarié.e.s et entreprises de 21 à 49 salarié.e.s

FOCUS : précisions légales sur la négociation et la conclusion de l'accord



C. trav., art. L. 2232-23-1 (pas de précisions réglementaires)

► Amorce de la démarche : pas de précisions textuelles

- L'employeur doit-il informer les OSR dans la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ?
- Comment doit-il communiquer « en interne », à l'égard des membres titulaires du CSE, voire à l'égard des salariés ?

► Si accord conclu avec des salariés mandatés non membres du CSE

- Cf. précisions relatives à la votation des salariés sur les accords conclus avec des salariés mandatés

► Si accord conclu avec un ou plusieurs élus au CSE mandatés ou non mandatés

- Validité subordonnée à sa signature par un ou plusieurs élus titulaires, mandatés ou non, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- Si CSE central : « il est tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au [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 [CSE] central » (cf. c. trav., art. L. 2232-23-1, al. 5)

3. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées d'un CSE

3.2. Entreprises d'au moins 50 salarié.e.s

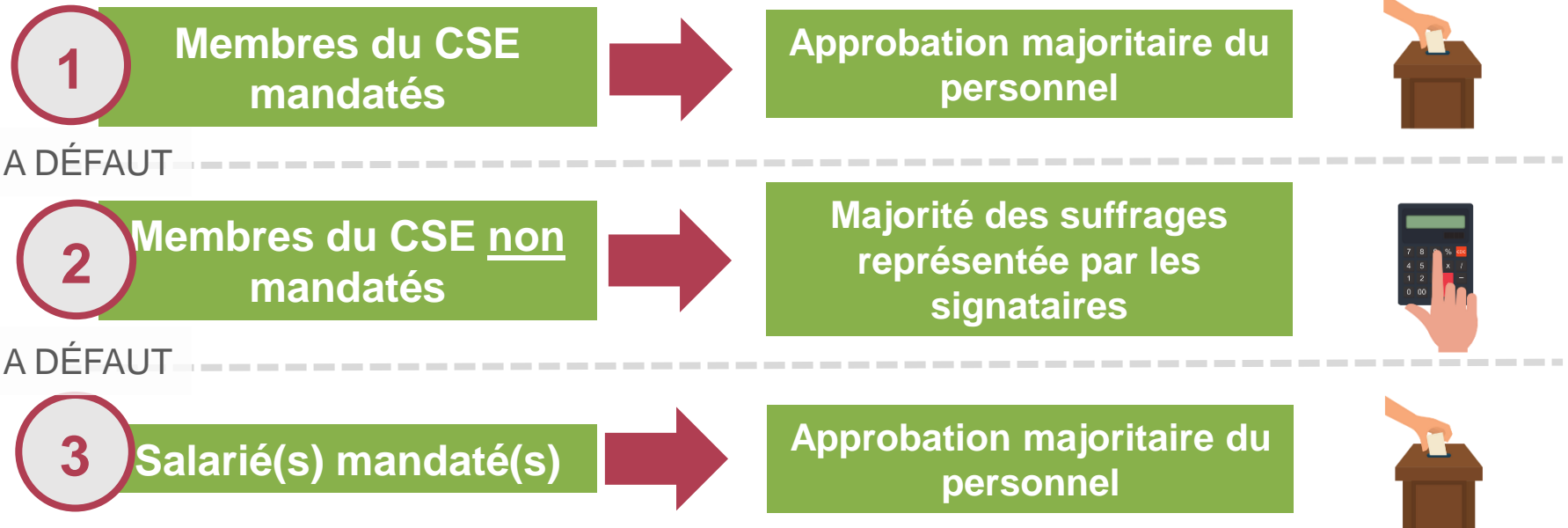
- ▶ Décret d'application 2017-1551 du 10 novembre 2017 - article 8 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 – Article L 2232-12 du Code du Travail
- ▶ Point de vigilance sur les thèmes de négociations ouverts
- ▶ Applicables aux entreprises avec CE ou DUP et à défaut DP

Présence d'un CSE ▶
Oui

Négociations menées avec l'un des 3 signataires suivant AVEC ordre de priorité



Entreprises
de plus 50 salarié.e.s
avec un CSE



3. Négociations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical mais dotées d'un CSE

3.2. Entreprises d'au moins 50 salarié.e.s

FOCUS : précisions légales et réglementaires sur la négociation et la conclusion de l'accord



C. trav., art. L. 2232-24, D. 2232-2 à D. 2232-5, D. 2232-8 et D. 2232-9

▶ **Amorce de la démarche : précisions textuelles**

- L'employeur doit informer les OSR de la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel
- L'employeur informe les membres élus du CSE de son intention de négocier : un délai de réponse d'un mois est ouvert

▶ **Décision des élus**

- Les élus qui souhaitent négocier en informent l'employeur dans le « délai de réponse »
- Ils précisent s'ils sont mandatés par une des OSR précitées
- Si aucun élu ne souhaite négocier, l'employeur peut ouvrir une négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

▶ **Négociation de l'accord**

- La négociation s'engage, le cas échéant, avec les seuls membres du CSE mandatés
- À défaut de membres du CSE mandatés, la négociation s'ouvre avec les membres du CSE qui se sont déclarés volontaires

▶ **Si accord conclu avec des membres du CSE mandatés**

- L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
- Peu importe le nombre de suffrages représentés par le ou les signataires de l'accord

▶ **Si accord conclu avec un ou plusieurs élus au CSE non mandatés**

- Validité subordonnée à la signature par un ou plusieurs élus titulaires, mandatés ou non, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- Remarque : pas de précisions sur le calcul des suffrages représentés en cas de signature par des membres du CSE central

	Moins de 11 salarié.e.s	De 11 à 20 salarié.e.s	De 11 à 20 salarié.e.s	De 20 à moins de 50 salarié.e.s	De 20 à moins de 50 salarié.e.s	Plus de 50 salarié.e.s	Plus de 50 salarié.e.s
Présence CSE	Non (non concerné)	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Si pas de DS Accords : •Thème •Signataire •Conditions de validité	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •Pas de signataire : proposition unilatérale de l'employeur + Approbation majoritaire du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •3 types de signataires possibles (sans priorité) : <ul style="list-style-type: none"> •salariés mandatés OU •membres du CSE mandatés OU •membres du CSE non mandatés <p>Si salariés mandatés : nécessité d'une approbation majoritaire du personnel</p> <p>Si membres du CSE (mandatés ou non) : majorité des suffrages représentée par les signataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •Salariés mandatés + nécessité d'une approbation majoritaire du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •Salariés mandatés + nécessité d'une approbation majoritaire du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •3 types de signataires possibles (sans priorité) : <ul style="list-style-type: none"> •salariés mandatés OU •membres du CSE mandatés OU •membres du CSE non mandatés <p>Si salariés mandatés : nécessité d'une approbation majoritaire du personnel</p> <p>Si membres du CSE (mandatés ou non) : majorité des suffrages représentée par les signataires</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Tous les thèmes (pas de restriction) •Salariés mandatés + nécessité d'une approbation majoritaire du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les thèmes dès lors que négociation ac salariés mandatés ou élus mandatés - Thèmes limités si négociation avec élus non mandatés - 3 types de signataires possibles (avec priorisation) : <ul style="list-style-type: none"> - membres du CSE mandatés A DEFAULT : - membres du CSE non mandatés A DEFAULT : - salariés mandatés Si élus mandatés ou salariés mandatés : nécessité d'une approbation majoritaire du personnel Si membres du CSE non mandatés : majorité des suffrages représentée par les signataires
Dispositions transitoires	Sans objet	Applicables aux entreprises avec DP	Sans objet	Applicables aux entreprises avec DP	Sans objet	Applicables aux entreprises avec CE ou DUP et à défaut DP	

Focus sur les seuils d'effectifs



► **Article L. 2232-29-2** (modifié par ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1)

« Pour l'application de la présente sous-section, le calcul de l'effectif se fait selon les modalités définies aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54. »

Focus : principes de la négociation avec les élus, mandatés ou non, ou les salariés mandatés



- 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;**
- 2° Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;**
- 3° Concertation avec les salariés ;**
- 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.**

Par ailleurs, les informations à remettre aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandatés ou non, ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

(cf. c. trav., art. L. 2232-29)

Vos questions ?



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

www.andrh.fr



Et dans la revue *Personnel* !



15/01/2018

Apprentissage, formation professionnelle : les dernières actualités et positions de l'ANDRH



18/01/2018

Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu avec la DGFIP



29/01/2018

Risques psychosociaux, qualité de vie au travail et bien-être : RH, comment s'y retrouver ?



01/02/2018

Fonctionnement du CSE (1^{er} partie)