

# Négociation d'un accord d'entreprise

Dans une entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent conclure des accords collectifs afin d'adapter, améliorer, voire déroger à certaines dispositions légales ou conventionnelles, y compris en l'absence de délégué syndical.

Ces entreprises ne disposent généralement pas de délégué syndical (DS). Elles peuvent néanmoins, sous conditions :

- Soit négocier et conclure un accord collectif avec des représentants du personnel ;
- Soit soumettre directement aux salariés un projet d'accord collectif.




## A noter

Elles peuvent également mettre en œuvre un accord type proposé par leur branche, via un document unilatéral précisant les choix retenus, après information du CSE, s'il existe, ainsi que des salariés.

## Négociation d'accord dans une entreprise de moins de 11 salariés

\*ou de 11 à 20 sans CSE

### Projet d'accord rédigé par l'employeur

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut élaborer et proposer directement aux salariés un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise.  C. trav., art. L. 2232-21 à L. 2232-22-1

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de CSE, cette possibilité est ouverte à condition :

- Qu'un procès-verbal de carence de moins de 4 ans ait été établi ;
- Et qu'aucune demande d'organisation de nouvelles élections n'ait été formulée dans les 6 mois suivant ce procès-verbal.

Ces entreprises peuvent également choisir de négocier avec un salarié mandaté, selon les règles applicables aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés.

### Référendum

Le projet d'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des 2/3 du personnel. À défaut, il est réputé non écrit.

Il appartient à l'employeur de fixer les modalités du référendum, notamment :


- Les modalités de communication du projet d'accord ;
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- Les conditions d'organisation et de déroulement du vote ;
- La formulation de la question posée aux salariés.

Ces éléments doivent être communiqués au moins 15 jours avant le scrutin, accompagnés du projet d'accord et, selon l'administration, de la liste des salariés consultés.

L'employeur assure également l'organisation matérielle du vote. Celui-ci se tient en son absence, pendant le temps de travail et selon des modalités garantissant le caractère personnel et secret du vote (sur place ou autre dispositif).

Les résultats sont portés à la connaissance de l'employeur et consignés dans un procès-verbal, annexé à l'accord lors de son dépôt et diffusé dans l'entreprise par tout moyen.

## Négociation d'accord d'entreprise de 11 à moins de 50 salariés

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés disposant d'un CSE, l'accord peut être négocié et conclu, au choix de l'employeur :  *C. trav., art. L. 2232-23-1*

- Soit avec un ou plusieurs salariés non élus mandatés par un syndicat représentatif (au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national interprofessionnel) ;
- Soit avec un ou plusieurs élus titulaires du CSE, mandatés ou non.

Les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE peuvent, au choix :

- Négocier avec un salarié mandaté ;
- Ou recourir à la procédure de consultation directe des salariés.

Les thèmes de négociation couvrent l'ensemble des sujets ouverts à la négociation d'entreprise.



### A noter

Les élus et les salariés mandatés disposent du temps nécessaire pour négocier, dans la limite de **10 heures par mois** (sauf circonstances exceptionnelles).

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif, sont rémunérées normalement et ne s'imputent pas sur les heures de délégation pour les élus.

En cas d'échec des négociations, un procès-verbal de désaccord permet de fixer la date de fin du processus et, le cas échéant, la fin du mandat du salarié mandaté non élu.

## Accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés non élus

Pour être valide, l'accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés non élus doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans le respect des principes généraux du droit électoral. À défaut, il est réputé non écrit.

L'employeur détermine les modalités du référendum, notamment :

- Les modalités d'information des salariés ;
- L'organisation du vote ;
- Le texte de la question soumise au vote.

Après avoir recueilli l'avis du salarié mandaté, il organise le scrutin dans un délai de **2 mois** suivant la conclusion de l'accord.

Les salariés sont informés au moins **15 jours avant le vote** :

- Du contenu de l'accord ;
- Des modalités du scrutin ;
- Et de la question posée.

Le vote se déroule pendant le temps de travail et au scrutin secret (urne ou vote électronique).

Les résultats donnent lieu à un procès-verbal porté à la connaissance de l'employeur, diffusé dans l'entreprise, annexé à l'accord lors de son dépôt et transmis au syndicat mandataire.



### A noter

Sont consultés l'ensemble des salariés de l'entreprise à la date du référendum, y compris ceux non concernés directement par l'accord ou non électeurs aux élections du CSE.

## Accord conclu avec un ou plusieurs élus titulaires au CSE

Lorsque l'accord est conclu avec des élus titulaires du CSE, mandatés ou non, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

# Une question ?

---

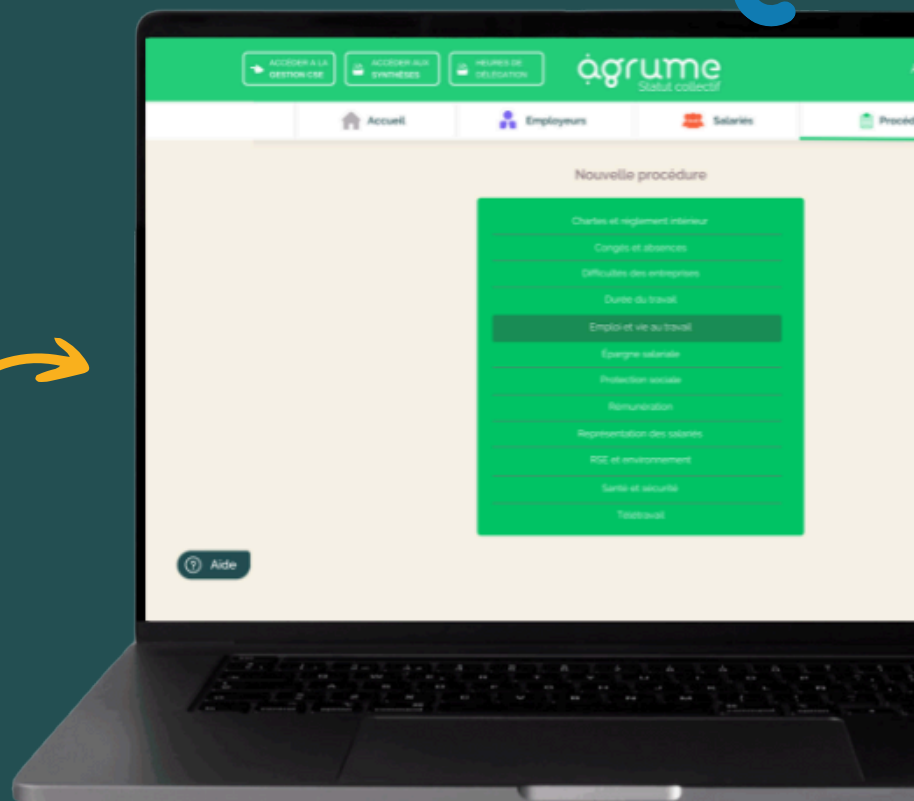
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)

Logiciel Agrume  
Statut Collectif



agrume