



Vivre et travailler en TPE
Journée régionale des employeurs et salariés

Négocier dans les entreprises de moins de 11 salariés



Avec le concours de la
DIRECCTE Grand Est



Conclure un accord dans les entreprises de moins de 11 salariés :

Une possibilité nouvelle ouverte par l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017



Sur quels sujets négocier ?

Sur tous les thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise par le code du travail (art. L. 2232-21) : les conditions d'emploi et de travail, la formation professionnelle ainsi que les garanties sociales

Quelques exemples :

- Définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition du travail sur une période supérieure à la semaine
- Mettre en place une prime d'assiduité, d'ancienneté...
- Instaurer un intéressement
- Définir des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (rémunération, conditions de travail, mixité des emplois...)
- Accorder des congés pour évènements familiaux

Un exemple

Un théâtre vient d'ouvrir à côté d'une petite brasserie employant 8 salariés. L'employeur souhaite adapter ses horaires d'ouverture aux spectacles.

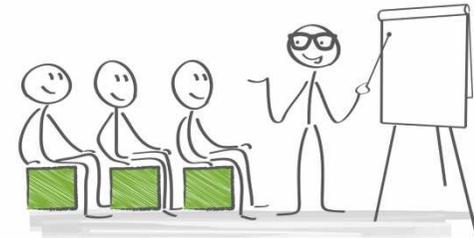


L'employeur négocie un accord pour :



Aménager le temps de travail des salariés pour couvrir les nouveaux horaires d'ouverture

Former son personnel pour plus de polyvalence



Couvrir les frais de transport des salariés lorsqu'ils rentrent tard le soir ainsi que leurs frais de garde d'enfants



L'accord d'entreprise ne peut pas déroger :

- aux dispositions d'ordre public

Toutefois, une convention ou un accord collectif peut comporter des stipulations plus favorables au salarié que les dispositions légales en vigueur. (L. 2251-1)

- Sauf garanties au moins équivalentes, aux stipulations des accords de branche dans les domaines pour lesquels la loi ou la branche ont prévu la primauté de l'accord de branche

Cf diapo suivante (L. 2253-1 et L. 2253-2)

- aux principes fondamentaux du droit.

(Ex. : la liberté syndicale, la non-discrimination, les libertés individuelles, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes...).



Articulation des accords de branche et des accords d'entreprise

Sauf

Principe :
Primauté de
l'accord
d'entreprise
– Bloc3 –

13 domaines où la loi
reconnait la primauté
de l'accord de
branche *
– Bloc1 –

4 domaines où la
branche elle-même
peut reconnaître sa
propre primauté *
– Bloc2 –

* l'accord d'entreprise **peut néanmoins intervenir** dans
certains de ces domaines s'il comporte des garanties au
moins équivalentes

Avec qui négocier ?

Les entreprises de moins de 11 salariés se caractérisent par : (L. 2232-21 al. 1):

- ❑ Absence de délégué syndical (DS) dans l'entreprise
- ❑ Absence de comité social et économique (CSE) dans l'entreprise

De ce fait, la loi prévoit que : (L. 2232-21 al. 1):

- ❑ **L'employeur** propose le projet d'accord
- ❑ Les **salariés** approuvent le projet d'accord qui doit être accepté et approuvé à la majorité des 2/3 du personnel

❑ Les appuis possibles:

Les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans les 10 départements de la région, la CPRIA et la CPRI,

Les conditions de validité de l'accord

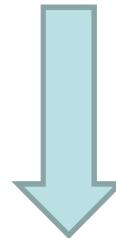
Communication à chaque salarié du projet d'accord et des modalités d'organisation de la consultation

Délai minimum de 15 jours



Consultation du personnel organisée par l'employeur et hors de sa présence

L'employeur doit garantir la caractère personnel et secret de la consultation



Accord valide si approuvé à la majorité des 2/3 du personnel

Le résultat de la consultation fait l'objet un procès-verbal dont l'employeur assure la publicité.



Les accords qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont inapplicables. (L. 2231-9)

Que doit contenir l'accord?

- ❑ Outre les stipulations négociées, l'accord précisera :
- ❑ De manière succincte ses objectifs et son contenu dans un préambule (L. 2222-3-3)
- ❑ Sa durée : déterminée ou indéterminée

L'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Lorsque l'accord arrive à expiration, il cesse de produire ses effets. (L. 2222-4)

- ❑ Ses modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation

L'accord prévoit les conditions dans lesquelles il pourra être renouvelé ou révisé (formes, délai) et, lorsqu'il s'agit d'un accord à durée indéterminée, dénoncé (préavis). Il définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

L'accord peut être dénoncé :

- Par l'employeur
- Par les salariés représentant les 2/3 du personnel dans le mois précédant la date anniversaire de la conclusion de l'accord

L'accord doit faire l'objet d'un dépôt et d'une publicité

- ❑ Le procès-verbal de résultat de la consultation fait l'objet d'une publicité au sein de l'entreprise et est annexé à l'accord. (R. 2332-10)
- ❑ Dépôt de l'accord auprès de la DIRECCTE : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>
- ❑ Un exemplaire de l'accord est déposé au greffe du conseil de prud'hommes.
- ❑ Publication par les pouvoirs publics dans une base de données nationale consultable sur le site internet LEGIFRANCE « legifrance.gouv.fr ». Les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication. (L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1)
- ❑ Diffusion de l'accord aux salariés :
Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés. Cet avis comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables et précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. (R. 2262-3)

Pour tout renseignement juridique en droit du travail



Services renseignements en droit du travail

0 806 000 126

Service gratuit
+ prix appel



Consultez aussi les fiches
pratiques en droit du travail
sur travail-emploi.gouv.fr

0 806 000 126

Service gratuit + prix appel

<http://grand-est.direccte.gouv.fr/>