

LES NOUVELLES MODALITES DE NEGOCIATION AU SEIN DES TPE PME SANS DELEGUE SYNDICAL

Parmi les mesures de la réforme du code du Travail issues des ordonnances Macron, adoptées en Conseil des ministres le 22 septembre et publiées le 23 septembre, l'une d'elles, l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 définit de nouvelles règles relatives à la négociation collective.

L'ordonnance porte sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou le contrat de travail. Elle élargit notamment le champ de la primauté de l'accord d'entreprise. Des décrets d'application viendront préciser les conditions de mise en œuvre de ces nouvelles règles.

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés sur un thème ouvert à la négociation collective. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

L'accord doit ensuite être ratifié à la majorité des deux tiers des salariés.

DANS LES ENTREPRISES ENTRE 11 SALARIES ET 50 SALARIES (en l'absence d'un délégué syndical ou de conseil d'entreprise)

L'employeur a la possibilité de négocier, conclure ou réviser des accords d'entreprise ou d'établissement

- ✓ soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par un ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
- ✓ soit avec un ou des membres de la délégation du personnel du CSE¹ (Conseil Social Economique).

Conditions de validité des accords

- ✓ accord négocié par les membres du CSE : pour être valide, l'accord devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité de suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- ✓ accord négocié par un ou plusieurs salariés mandatés : pour être valide, l'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIES (en l'absence d'un délégué syndical ou de conseil d'entreprise)

L'employeur peut négocier, conclure ou réviser des accords d'entreprise ou d'établissement avec

- ✓ un représentant du personnel mandaté ou à défaut non mandaté
- ✓ ou à défaut avec un ou plusieurs salariés mandatés selon les mêmes modalités qu'aujourd'hui.

¹ le comité social et économique (CSE) désigne la nouvelle institution représentative qui va remplacer, à terme, les délégués du personnel et, au-delà de 50 salariés, le comité d'entreprise et le CHSCT. Un accord collectif d'entreprise peut doter le CSE de la capacité de négocier et conclure des accords collectifs. Auquel cas, on parle alors de conseil d'entreprise.