



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract
Bourgogne-Franche-Comté



Plan Régional Santé au Travail
Bourgogne-Franche-Comté
2021-2025

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS

(entreprises dépourvues de CSE)



système
d'inspection
du travail **t**

1- SUR QUOI PEUT-ON NÉGOCIER ?

LES DOMAINES DE NÉGOCIATION

1.1 Sur un thème ouvert à la négociation

- La loi définit les domaines ouverts à la négociation collective, pouvant être adaptés par accord. Certains thèmes relèvent uniquement du domaine de la loi (exemple : les règles en matière de santé et sécurité des travailleurs). Pour d'autres, la loi permet d'ouvrir des négociations ;
- Elle fixe alors un cadre avec des règles auxquelles l'accord collectif ne peut déroger : ce sont les règles d'ordre public. L'accord peut, en revanche, comporter des mesures plus favorables ;
- A défaut d'accord, des règles supplétives s'appliquent.

EXEMPLE

La loi permet d'aménager la durée du travail sur un an. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est alors de 1607 heures. L'accord fixe la période de référence d'un an et peut définir un seuil de déclenchement des heures supplémentaires en deçà de 1607 heures. En l'absence d'accord, par décision unilatérale, l'employeur peut aménager le temps de travail sur 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés.

1.2 Sur un thème non réservé à l'accord de branche : l'articulation entre accord de branche et l'accord d'entreprise

- Dans 13 domaines, appelés « Bloc 1[1] », l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, quelle que soit la date de conclusion de l'accord d'entreprise (avant ou après l'accord de branche) ;
- Pour 4 autres domaines, appelés « Bloc 2[2] », l'accord de branche peut interdire la négociation dans l'entreprise par des clauses de verrouillage qui s'appliquent aux accords d'entreprise conclus postérieurement à un accord de branche les instaurant.



Les branches avaient jusqu'au 1er janvier 2019 pour confirmer les clauses de verrouillage préexistantes. A défaut, ces clauses disparaissent et les accords d'entreprise prévalent.

[1] Art. L2253-1 du code du travail (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 mentionnées à l'article L912-1 du code de la sécurité sociale ; 6° Les règles d'équivalence énoncées à l'article L3121-14, la période de référence d'un aménagement du temps de travail au 1° de l'article L3121-44, la définition du travailleur de nuit à l'article L3122-16, la durée minimale de travail à temps partiel au premier alinéa de l'article L3123-19 et le taux de majoration des

heures complémentaires et le nombre d'avenants aux articles L3123-21 et L3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires; 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L1242-8, L1243-13, L1244-3, L1244-4, L1251-12, L1251-35, L1251-36 et L1251-37 du même code ; 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L1223-8 et L1223-9 du même code ; 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L1221-21 du code du travail ; 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L1224-1 ne sont pas réunies ; 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L1251-7 ; 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L1254-2 et L1254-9 du code du travail)

[2] Art. L2253-2 du code du travail (1° la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L4161-1; 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés; 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical; 4° les primes pour travaux dangereux ou insalubres)

1.3 Sur un thème relevant du « Bloc 3 » : possibilité de négociation collective d'entreprise

- Sur tous les domaines non réservés, la priorité est donnée à l'accord d'entreprise ;
- Mais il est également possible de négocier au niveau de l'entreprise sur les thèmes réservés des « Blocs 1 et 2 », si l'accord prévoit des garanties équivalentes.



Exemple d'accords possibles

- Passage à la semaine de 4 jours pour réduire les coûts énergétiques, permettre la conciliation des temps de vie, favoriser l'attractivité de son entreprise, ou pour compenser une baisse d'activité qui implique la non réalisation d'heures supplémentaires habituellement faites.
- Conclure un accord de méthode sur la conduite d'un changement ou la modification de l'organisation du travail dans l'entreprise impactant les conditions de travail.
- Mise en place du télétravail en prenant en compte des modifications sur l'organisation et des conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail.

2- AVEC QUI NÉGOCIER ?

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION : L'EMPLOYEUR ET LES SALARIÉS

En l'absence de délégué syndical et de CSE dans les entreprises de moins de 11 salariés, un employeur peut négocier dans son entreprise en proposant un accord soumis à l'approbation des 2/3 du personnel.

3- LE CONTENU DE L'ACCORD : QUE DOIT-IL CONTENIR ?

3.1 Quel que soit le sujet

- Le projet précise :
 - De manière succincte, ses objectifs et son contenu dans un préambule,
 - Sa durée : déterminée ou indéterminée,
 - Ses modalités de suivi, renouvellement, révision et dénonciation.

3.2 En fonction du sujet

- Les points obligatoires fixés par la loi.

EXEMPLE

En matière d'aménagement du temps de travail, le projet précise la période de référence (un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans) ; les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ; les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence ; pour les salariés à temps partiel : les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ; Les modalités de décompte des heures supplémentaires annuel et hebdomadaire et leur rémunération mensuelle et annuelle.



Un accord à durée déterminée peut être une phase d'expérimentation qui permet de se donner le droit à l'erreur et de réajuster. Pour ce faire, prévoir des points de suivi ainsi que des critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs est conseillé afin d'objectiver si l'accord répond bien aux objectifs fixés.



En voulant préciser certaines modalités d'application, certains accords fixent des règles contraires à la loi ou à la jurisprudence, ce qui peut entacher la validité de ceux-ci.



A PROSCRIRE

Introduction, dans des accords d'aménagement du temps de travail, de modalités de suivi de la durée du travail par géolocalisation ou de modalités de forfaitisation des temps de déplacements.

3.3 Formalisme de l'accord :

- Il doit être :
 - Écrit : à défaut, l'accord sera nul,
 - En français : à défaut, il sera inopposable,
 - Signé des parties.
- Il doit respecter le principe de loyauté entre les parties.

Un accord nul est inopposable aux salariés et ne constitue alors qu'un engagement unilatéral de l'employeur, à condition que ces dispositions soient légales.

4-LES MODALITÉS DE NÉGOCIATION

COMMENT S'Y PRENDRE POUR NÉGOCIER UN ACCORD ?



En amont de la consultation, impliquer les salariés à la réflexion, réaliser un état des lieux partagé avec eux, prendre en compte le travail réel, fixer des objectifs partagés (ce que cela apporte à l'entreprise, aux clients et aux salariés) et communiquer sont des facteurs de réussite de la négociation.

4.1 Principe : une consultation par référendum dans les entreprises de moins de 11 salariés

- L'employeur propose un projet d'accord aux salariés, accompagné des modalités d'organisation de la consultation, au minimum 15 jours avant la date du référendum.

4.2 Organisation

- Les modalités d'organisation de la consultation sont définies par l'employeur et doivent préciser :
 - Les moyens selon lesquels le texte du projet d'accord est transmis aux salariés,
 - Le lieu, la date et l'heure de la consultation,
 - Les conditions d'organisation et le déroulement de la consultation,
 - Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.
- La consultation a lieu pendant le temps de travail et hors de la présence de l'employeur qui doit en garantir le caractère personnel et secret.

4.3 Contestation de la consultation

- Tout ce qui relève des modalités d'organisation du référendum (électorat, organisation de la consultation) peut être contesté devant le Tribunal Judiciaire, par voie de déclaration au greffe, dans un délai de 8 jours[3] à compter de l'information donnée aux salariés par l'employeur sur l'organisation du référendum ;
- La contestation des résultats du référendum peut être exercée devant le Tribunal Judiciaire, dans un délai de 15 jours [4].

5- LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD

- L'accord est validé après approbation à la majorité des deux tiers du personnel ;
- A l'issue de la consultation, le résultat est porté à la connaissance de l'employeur et fait l'objet d'un procès-verbal qui doit être annexé à l'accord ;
- Les accords qui n'ont pas obtenu l'approbation des salariés à la majorité des deux tiers ne sont pas applicables ;



Réunir les salariés et les informer de la mise en place des stipulations de l'accord n'est pas une condition de validité mais est indispensable pour favoriser un dialogue professionnel de qualité.

6- LES MODALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ DES ACCORDS

- L'accord est déposé en ligne sur la plateforme de TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>). Un exemplaire de l'accord doit être déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes ;
- Le procès-verbal des résultats de la consultation doit être annexé à l'accord ;
- L'accord entre en application à partir du jour qui suit ce dépôt ;
- Le procès-verbal du résultat de la consultation fait l'objet d'une publicité au sein de l'entreprise, assurée par tout moyen ;
- Un avis comportant l'intitulé des accords applicables ainsi que l'endroit et les modalités de consultation pendant le temps de présence des salariés leur est communiqué ;
- L'accord est publié par les pouvoirs publics sur le site Légifrance <http://www.legifrance.gouv.fr>.

[3] Art. D2232-9 du code du travail

[4] Art. R2314-24 du code du travail

7- LES CONSÉQUENCES DE L'ACCORD : QUELS EFFETS DE L'ACCORD SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ?

L'accord d'entreprise aura, ou non, des effets immédiats sur le contrat de travail en fonction du contenu négocié et de ce qui est prévu dans le contrat de travail des salariés.

7.1 L'accord porte sur des éléments non prévus dans le contrat de travail

- Dans ce cas, les stipulations de l'accord s'appliquent immédiatement, sous réserve du respect des conditions d'opposabilité.
- Par ailleurs, les clauses de l'accord ne peuvent imposer une renonciation à des droits individuels



A PROSCRIRE

Renoncer à une réclamation ou imposer une transaction contre le versement d'une indemnité.

7.2 L'accord et le contrat de travail visent les mêmes thèmes

- L'accord d'entreprise ne modifie pas le contrat de travail. Seules les clauses plus favorables de l'accord ou les nouveaux avantages négociés s'appliqueront.
- Pour les autres stipulations de l'accord d'entreprise, l'employeur doit recueillir l'accord exprès du salarié.

Dans ce cas, l'employeur ne pourra que :

- Signer avec le salarié un avenant au contrat de travail ;
- Renoncer à cette modification en cas de refus du salarié ;
- Engager une procédure de licenciement en cas de refus du salarié.



Dans certains cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire, il n'y a pas modification du contrat de travail (*accord de réduction du temps de travail, mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, accord de performance collective...*).

8- LA CONTESTATION DE L'ACCORD

- En l'absence de contrôle de conformité du contenu de l'accord, celui-ci bénéficie d'une « présomption simple de conformité ».
- Il peut faire l'objet d'une action en nullité, de tout ou partie de son contenu, dans un délai de deux mois à compter de sa publication sur Légifrance.
- Le juge a 6 mois pour statuer. Les effets de sa décision peuvent être modulés et aménagés dans le temps.

9- 1. LA VIE DE L'ACCORD : LA RÉVISION OU LA DÉNONCIATION DE L'ACCORD

9.1 La révision de l'accord

- Il s'agit d'une modification de l'accord initial.
- L'accord peut être révisé : sur initiative de l'employeur qui propose un projet d'avenant de révision de l'accord approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.



La révision de l'accord permet des ajustements si son suivi montre que celui-ci ne répond pas aux objectifs fixés.

9.2 La dénonciation de l'accord

- Il s'agit de la fin anticipée de l'accord dans les conditions prévues par l'accord lui-même ou par le code du travail.

Attention : les accords conclus à durée déterminée ne peuvent faire l'objet d'une dénonciation.

- L'accord à durée indéterminée peut être dénoncé :
 - Par l'employeur ;
 - Par les salariés représentants les 2/3 du personnel dans le mois avant la date anniversaire de conclusion de l'accord.
- Conséquences de la dénonciation :
 - Il est possible d'engager d'une nouvelle négociation ;
 - L'accord survit pendant un certain délai, prévu dans l'accord ou le code du travail ou jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution ;
 - La loi instaure un maintien de la rémunération du salarié.



POUR RÉSUMER

QUELLES DISPOSITIONS APPLIQUER ? LES TROIS QUESTIONS À SE POSER

1. Le domaine sur lequel on veut négocier relève-t-il bien de la négociation collective ?

- Si oui, il faut rechercher si un accord a été signé sur ce thème.

2. Y-a-t-il eu un accord signé sur ce thème ?

- Si non, il faut appliquer les dispositions supplétives prévues par le code du travail.
- Si oui, ce sont les dispositions négociées qui sont applicables, mais il faut se demander quel type d'accord va s'appliquer (l'accord de branche ou l'accord d'entreprise).

3. Quel accord doit-on appliquer ?

- Dans certains cas, l'accord d'entreprise ne peut déroger à l'accord de branche => on applique donc l'accord de branche (ou l'accord d'entreprise s'il prévoit des dispositions au moins équivalentes).
- Dans tous les autres cas, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, ce dernier ne s'appliquant qu'à défaut d'accord d'entreprise.