

ORDONNANCES « MACRON » : PRÉCISIONS SUR LES MODALITÉS DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS CONCLUS DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

L'essentiel

Les ordonnances « *Macron* » ont aménagé les modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (DS) en fonction, d'une part, de l'effectif de l'entreprise et, d'autre part, de la présence ou non d'un comité social et économique (CSE) ([Bulletin d'informations n° 97 - Social n° 32 du 26 octobre 2017](#)).

Deux décrets du 10 novembre et du 26 décembre 2017 fixent les procédures de consultation des salariés nécessaire à la validation des accords conclus dans ce cadre.

Parallèlement, certaines dispositions issues des cinq ordonnances originelles ont été complétées, modifiées voire supprimées par une sixième ordonnance, dite ordonnance « balai » ou « rectificative ». Les aménagements apportés à la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux sont détaillés dans le présent bulletin d'informations.

Contact : social@fntp.fr



QUELLES SONT LES MODALITÉS D'APPROBATION DES ACCORDS DANS LES TPE DE MOINS DE 20 SALARIÉS DEPOURVUES DE CSE ?

Les modalités spécifiques de validation détaillées ci-après s'appliquent aux projets d'accords directement proposés par l'employeur aux salariés :

- dans les entreprises dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE.

Modalités préalables

Quinze jours au moins avant la date de la consultation, l'employeur communique aux salariés :

- le projet d'accord ;
- les modalités d'organisation de la consultation qu'il aura préalablement définie et incluant :
 - les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ;
 - le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
 - l'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.

Principes régissant la consultation

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur. Elle a lieu par tout moyen pendant le temps de travail.

En tout état de cause, le caractère personnel et secret de la consultation est garanti.

La consultation se déroule en l'absence de l'employeur.

Résultat de la consultation

Le résultat de la consultation :

- est porté à la connaissance de l'employeur à son issue ;
- fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Il doit également être annexé à l'accord approuvé lorsque ce dernier est déposé du scrutin ;

IMPORTANT : ces dispositions sont applicables depuis le **29 décembre 2017**.

QUELLES SONT LES MODALITÉS D'APPROBATION DES ACCORDS DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 20 SALARIÉS OÙ EST PRÉSENT UN CSE ?

Les modalités spécifiques de validation détaillées ci-après s'appliquent :

- **dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 50 salariés**, aux accords conclus avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) au niveau national et interprofessionnel non membre(s) du CSE ;
- **dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins de 50 salariés**, aux accords conclus avec les membres du CSE lorsqu'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel ;
- **dans les entreprises dont l'effectif habituel est supérieur à 50 salariés**, aux accords conclus avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) dans les hypothèses où :
 - soit aucun membre du CSE n'a manifesté son intention de négocier avec l'employeur ;
 - soit en l'absence de CSE attestée par un procès-verbal de carence.

IMPORTANT : ces dispositions ne s'appliquent pas aux accords conclus dans les TPE de moins de 11 salariés ou dans les PME dont l'effectif habituel est compris entre 11 et 20 salariés et n'ayant pas de CSE (cf. *supra*).

Modalités préalables

L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur. Elle a lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique dans les conditions prévues par le Code du travail (cf. *C. trav., art. R. 2324-5 à R. 2324-17*).

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord ;
- le lieu, la date et l'heure du scrutin ;
- les modalités d'organisation et de déroulement du vote ;
- le texte de la question soumise au vote des salariés.

L'employeur, consulte au préalable le ou les représentants élu(s) du personnel mandaté(s) ou le ou les salarié(s) mandaté(s) sur ses modalités. Il informe les salariés de ces modalités par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation.

Moment de la consultation

La consultation est organisée **dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord.**

Résultat du vote

Le résultat du vote fait l'objet d'un **procès-verbal** dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Il doit également être **annexé à l'accord** approuvé lorsque ce dernier est déposé.

IMPORTANT : ces dispositions sont applicables depuis le **12 novembre 2017**.

CES PROCÉDURES SONT-ELLES SUSCEPTIBLES DE RECOURS ?

Le **tribunal d'instance** connaît des contestations relatives :

- **aux modalités d'organisation, à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité des procédures de consultation** sur les accords conclus :
- - dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, avec :
 - soit un ou plusieurs salariés expressément mandaté(s) étant membre(s) ou non du CSE ;
 - soit par un ou des membres titulaires du CSE ;
 - dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, avec les membres titulaires du CSE qui ont été expressément mandatés à cet effet ;
 - dans les entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, avec les salariés mandatés lorsqu'aucun membre du CSE n'a pas manifesté son souhait de négocier ;
 -
- **à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité des procédures de consultation** des salariés nécessaires à la validité des accords conclus dans les entreprises dont l'effectif habituel :
 - est inférieur à 11 salariés ;
 - est compris entre 11 et 20 salariés, en l'absence de CSE.

Le tribunal d'instance **statue en dernier ressort** s'agissant des contestations relatives à la liste des salariés devant être consultés et à la régularité de la consultation. Ces dernières doivent être introduites dans les délais légaux (*cf. C. trav., art. R. 2314-24*).

La décision est susceptible d'un pourvoi en cassation.

IMPORTANT : ces dispositions sont applicables depuis le **29 décembre 2017**.

QUELLES SONT LES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR L'ORDONNANCE « BALAI » ?

L'ordonnance « balai » effectue deux précisions quant aux modalités de négociation applicables :

- aux entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés lorsque l'accord est conclu par un ou des membres du CSE ;
- aux entreprises dont l'effectif habituel est au moins égal à 50 salariés, lorsque l'accord est conclu par un ou des membres du CSE qu'il soit mandaté ou non par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel..

Seuls les titulaires sont compétents

Dans ces hypothèses, lorsque l'accord est négocié avec un ou plusieurs membres du CSE, **seuls les titulaires sont compétents**.

Les modalités d'approbation de la condition de majorité lorsque l'accord est conclu par un membre du CSE central sont désormais fixées

Lorsque l'accord est conclu par un membre du CSE central, il est tenu compte, pour chacun de ses membres, 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.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise, JO du 11 novembre.

Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises, JO du 28 décembre.

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 21 décembre.