

La négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

1ère étape : Invitation des parties à la négociation

Entreprise de moins de 50 salariés

Mon entreprise dispose d'un CSE :

Contrairement aux entreprises d'au moins 50 salariés, celles de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation de négocier dans l'ordre des négociateurs. Il n'existe aucun ordre de priorité à respecter entre les partenaires à la négociation, ni de procédure spécifique. Vous pouvez aussi bien préférer négocier avec un salarié mandaté qu'avec un élu non mandaté. Seules les règles de validation de l'accord seront différentes.

Si vous souhaitez toutefois négocier avec un salarié ou un élu mandaté, informez de votre intention de négocier les/l'organisation(s) syndicale(s) au niveau de la branche de votre activité ou, à défaut, national interprofessionnel.

Pensez également à faire connaître votre intention de négocier à vos élus au CSE.

Mon entreprise ne dispose pas d'un CSE :

Moins de 11

Vous organisez un référendum d'entreprise pour faire valider votre projet d'accord auprès de vos salariés à la majorité des 2/3.

Vous devez respecter un délai **minimal de 15 jours** à compter de la communication du projet d'accord à vos salariés

Entre 11 et 20

Vous pouvez soit :

- Négocier avec un salarié mandaté.
- Organiser un référendum. Les règles du référendum sont les mêmes que pour l'entreprise de moins de 11 salariés.

Plus de 20

Vous devez négocier avec un salarié mandaté..

Entreprise d'au moins 50 salariés

Mon entreprise dispose d'un CSE :

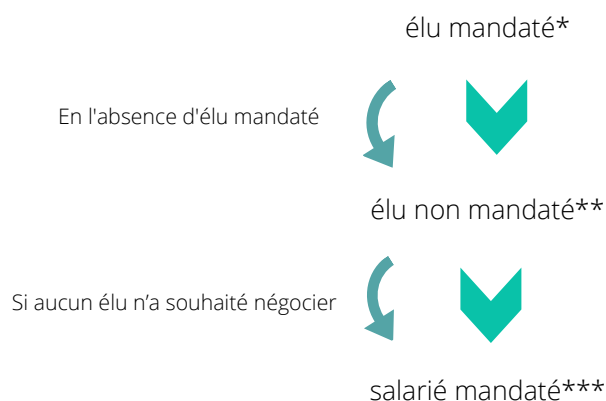
Vous devez informer de votre intention de négocier les/l'organisation(s) syndicale(s) au niveau de la branche de votre activité ou, à défaut, national interprofessionnel. Une ou plusieurs de ces organisations peuvent mandater un élu au CSE ou un salarié de votre entreprise pour engager la négociation*.

Pensez également à faire connaître votre intention de négocier à vos élus au CSE. Les élus ont **1 mois** pour vous indiquer qu'ils souhaitent engager des négociations et précisent s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

A l'issue de ce délai, la négociation s'engage avec les salariés élus mandatés ou, à défaut, les salariés élus non mandatés**.

Si aucun élu n'a manifesté son souhait d'engager des négociations alors celles-ci s'engagent avec un ou plusieurs salariés mandatés***.

Vous devez ainsi respecter l'ordre de négociateurs suivant :



Mon entreprise ne dispose pas d'un CSE :

En l'absence d'élu au CSE, vous ne pouvez négocier qu'avec un salarié mandaté.

Vous devez alors informer de votre intention de négocier les/l'organisation(s) syndicale(s) au niveau de la branche de votre activité ou, à défaut, national interprofessionnel.

2ème étape : Première réunion (avec élu mandaté, non mandaté ou salarié mandaté)

En l'absence d'accord de méthode (qui peut prévoir des règles spécifiques), il est décidé lors de la première réunion les points suivants :

- Le thème qui sera abordé lors des futures réunions de négociation ;
- Les objectifs de la négociation ;
- Le nombre et le calendrier des réunions ;
- Le déroulement des réunions ;
- La nature des informations qui seront délivrées.

L'employeur pourra également organiser une séance d'explication sur le contenu des informations délivrées ou encore des séances de formation en liaison avec l'objet de la négociation.

A l'issue de chaque réunion, la rédaction d'un compte-rendu n'est pas obligatoire mais néanmoins fortement recommandé afin de conserver des traces des réunions, du déroulement et du contenu des discussions.

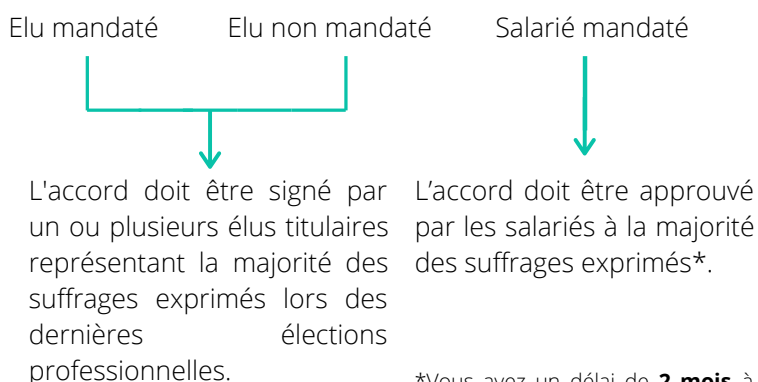
En cas d'échec des négociations, il peut être utile de dresser un PV de désaccord qui établit une synthèse des discussions des parties portant sur le thème négocié.

3ème étape : A l'issue de la négociation (avec élu mandaté, non mandaté ou salarié mandaté)

Entreprise de moins de 50 salariés

Mon entreprise dispose d'un CSE :

J'ai négocié avec un :



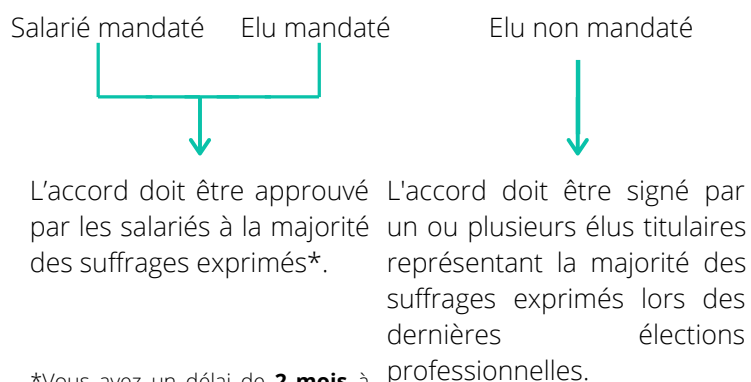
*Vous avez un délai de **2 mois** à compter de la conclusion de l'accord.

Consultez le salarié mandaté des modalités du référendum et informez vos salariés **au moins 15 jours** avant la tenue du référendum.

Entreprise d'au moins 50 salariés

Mon entreprise dispose d'un CSE :

J'ai négocié avec un :



*Vous avez un délai de **2 mois** à compter de la conclusion de l'accord.

Consultez le salarié/élu mandaté des modalités du référendum et informez vos salariés **au moins 15 jours** avant la tenue du référendum.

4ème étape : Dépôt et communication de l'accord

Dépôt



L'Administration

Vous devez déposer votre accord de façon "dématérialisée" sur la plateforme TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Ce dépôt comprend :

- la version de l'accord signé des parties ;
- le procès-verbal du résultat du vote validant l'accord (en cas de référendum) ;
- la version publiable (anonymisée) sur légifrance et, s'il y a lieu, la version amputée des parties choisies*.
- l'acte d'occultation s'il est décidé qu'une partie de l'accord n'est pas soumise à publicité.
- la listes des établissements concernés par l'accord, s'il y a lieu.
- une copie du courrier, courrier électronique et de l'avis de réception daté de la notification du texte aux organisations syndicales représentatives, s'il y a lieu.

*: la publicité ne concerne pas les accords de participation, épargne salariale, intéressement, accord de performance collective et PSE.

Le Conseil de prud'hommes



La partie la plus diligente (en pratique l'employeur) doit transmettre un exemplaire de l'accord collectif au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

La CCPNI



Pour les accords relevant de la durée du travail, repos et congés, la partie la plus diligente (en pratique l'employeur) transmet un exemplaire de l'accord anonymisé à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CCPNI).

Communication



Vous devez communiquer l'accord aux :

- Représentants du personnel de l'entreprise (syndicats non représentatifs, CSE, représentants de proximité, etc) ;
- Salariés de l'entreprise par la voie de l'affichage ou électronique (Intranet) ;
- Nouveaux salariés embauchés. Ceux-ci doivent recevoir la liste des accords applicables dans l'entreprise.