

ACCORD D'ENTREPRISE (Entreprises de moins de 50 salariés)

Depuis septembre 2017, il est possible de mettre en place des accords d'entreprises dans toutes les entreprises y compris lorsqu'il n'y a pas de délégué-e syndical-e. Les TPE peuvent ainsi mettre en place des accords collectifs.

1. Les thèmes des accords d'entreprises

La législation détermine différents thèmes de négociations. Certains peuvent être totalement à la main de l'entreprise quand d'autres restent prioritairement au niveau des branches professionnelles.

1.1 Les accords au niveau des branches professionnelles

Les conventions et accords de branche priment toujours quand il s'agit :

- Des salaires minimaux et des classifications,
- De la période d'essai,
- De la durée minimale du travail à temps partiel,
- Des majorations des heures supplémentaires,
- De la durée et du nombre de renouvellements des CDD et des contrats de mission.

De plus, les conventions et accords de branche priment sur les accords d'entreprises publiés postérieurement, quand il s'agit de :

- La prévention des risques professionnels,
- L'emploi des personnes en situation de handicap,
- La condition d'effectif pour la désignation d'un-e délégué-e syndical-e,
- Le nombre de délégué-es syndicaux et la valorisation des parcours syndicaux,
- Les primes de travaux dangereux ou insalubres.

Dans les deux cas, si l'accord d'entreprise assure aux salarié-es des « garanties au moins équivalentes » sur ces thèmes, il peut alors s'appliquer. Il est donc possible de **négoier** sur ces points **à condition** que les **garanties** soient **équivalentes** à celles de la branche ou à l'avantage des salarié-es.

1.2 Les accords au niveau de l'entreprise

Dans tous les autres domaines, c'est l'accord d'entreprise qui prime. Plusieurs thèmes peuvent être négociés au niveau entreprise dont on peut citer les plus courants :

- L'intéressement et la participation,
- L'aménagement du temps de travail,
- La mise en place d'un compte épargne temps,
- Le télétravail et le droit à la déconnexion.

2. Avec qui négocier ?

On pense souvent à la négociation entre l'employeur et les syndicats de salarié·es mais il y est désormais possible de négocier des accords y compris sans délégué·e syndical·e.

Ainsi, les entreprises de **moins de 11 salarié·es** peuvent maintenant négocier des accords d'entreprises. La validation de l'accord est alors faite avec l'**ensemble des salarié·es**. La procédure est détaillée plus bas.

Les entreprises de **11 à 20 salarié·es** peuvent également utiliser cette procédure s'il n'y a pas de représentant·e du personnel élu au CSE – Comité Social et Économique (si les élections ont abouti à un PV de carence).

Dans les entreprises de **11 à 50 salarié·es**, ce sont les élu·es du personnel (membre du CSE mais pas obligatoirement délégué syndical) qui négocient avec l'employeur. L'accord est valide s'il est signé par les **membres du CSE** représentant la majorité des suffrages lors des dernières élections professionnelles.

3. Comment faire approuver un accord dans les TPE ?

Une fois le contenu de l'accord rédigé, l'employeur doit, dans une TPE, recueillir l'accord des salarié·es. Pour ratifier l'accord, il faut qu'une majorité des deux tiers du personnel vote pour le texte proposé.

La **consultation** est organisée, par l'employeur, sur le temps de travail. De plus, l'organisation matérielle du vote est également à sa charge et il doit garantir le caractère personnel et confidentiel du vote.

Ainsi, l'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, c'est-à-dire :

- La manière dont le texte de l'accord sera communiqué aux salarié-es ;
- Le lieu, la date et l'heure de la consultation ;
- Les modalités d'organisation et le déroulement du vote ;
- Le texte exact de la question relative à l'approbation de l'accord.

L'employeur communique le texte de l'accord et ces modalités à tout le personnel au minimum 15 jours avant le vote.

Le jour même, la consultation se déroule en l'absence de l'employeur. Le résultat lui est communiqué à l'issue. Il fait également l'objet d'un procès-verbal qui est diffusé par la suite dans l'entreprise.

Dernière étape, l'accord approuvé et le procès-verbal de la consultation sont [déposés via le site TéléAccords](#).

4. Les éléments à intégrer dans tous les accords

Certains principes peuvent s'appliquer quel que soit la thématique abordée.

Tout d'abord, un accord **s'applique à tous-tes** les salarié-es de l'entreprise. Il faut donc penser à préciser les conditions ou le périmètre des mesures. Il s'agira, par exemple, d'indiquer s'il y a une condition d'ancienneté pour la participation ou l'intéressement. Ou alors, pour un accord sur le télétravail, de définir quels emplois peuvent en bénéficier ou non.

Ensuite, il semble important de prendre en compte le cadre existant : le **code du travail** et la **convention collective**. Notamment, sur chaque thème, le Code du Travail précise les dispositions d'ordre public (qu'il faut toujours respecter) et les champs de négociations possibles pour l'entreprise.

Sur le thème lui-même, nous vous conseillons de **penser à l'application** de l'accord. Plus le texte est clair et simple, plus son application sera facilitée. Si au contraire un point est flou, la mise en place pourra être soumise à interprétation et créer des tensions dans l'entreprise.

Plus généralement et quel que soit le thème de l'accord, certaines parties sont toujours présentes. Il s'agit de :

- Le préambule présentant de manière succincte les objectifs et le contenu,

- La durée pour laquelle l'accord est conclu, durée déterminée ou indéterminée, par défaut elle est fixée à 5 ans,
- Les conditions de suivi de l'accord et de ses impacts,
- Les conditions et le délai pour :
 - Renouveler ou réviser l'accord,
 - Dénoncer l'accord (dont le préavis).

5. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas nous contacter :
SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site du [ministère du travail](#)
- [Dépliant sur le dialogue social](#)
- Le site de [dépôt des accords collectifs](#)