

# Flash TEC

LETTRE D'INFORMATION AUX REPRÉSENTANTS U2P  
TRAVAIL, EMPLOI, CHÔMAGE  
MAI 2019 | N°8

**U2P**  
union  
des entreprises  
de proximité

## Le Conseil d'État a validé le décret qui fixe les conditions de consultation des salariés dans les entreprises de 20 salariés et moins

À la suite du recours introduit par les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et Solidaires, le Conseil d'État a validé le 1<sup>er</sup> avril 2019 la possibilité pour le chef d'une entreprise de 20 salariés ou moins de proposer à ses salariés un projet d'accord par référendum.

Afin de développer les accords dans les petites entreprises, l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a instauré le référendum d'approbation des projets d'accord rédigés par les employeurs, mais uniquement dans les entreprises suivantes (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) :

- celles dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés ;
- celles de onze à vingt salariés en l'absence de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique.

Le Conseil d'État a précisé que ce référendum ne fait pas obstacle à la négociation et à la conclusion d'un accord d'entreprise avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle ou à défaut au niveau national et interprofessionnel.

Le décret du 26 décembre 2017 pris en application de l'ordonnance de 2017 et récemment validé par le Conseil d'État a inséré dans le code du travail les articles R. 2232-10 à R. 2232-13 qui précisent les modalités d'organisation de la consultation du personnel.

Ainsi, l'employeur d'une entreprise concernée peut soumettre à ses



Lino Bento, « Conseil d'État » (CC BY 2.0)

salariés un projet d'accord sur l'une des matières visées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail telles que sur les salaires minima hiérarchiques, les classifications, les garanties complémentaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai, la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

À noter que les accords d'entreprise adoptés par référendum doivent assurer des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective de branche applicable à l'entreprise. ●●●

**Les accords d'entreprise adoptés par référendum doivent assurer des garanties au moins équivalentes à celles de la convention collective de branche applicable à l'entreprise.**

••• Le projet d'accord doit être soumis à chacun des salariés qui disposent d'un délai de quinze jours au moins entre cette communication et l'organisation de la consultation de manière à leur laisser la possibilité de consulter, s'ils le souhaitent, les représentants de l'organisation syndicale de leur choix.

S'agissant des modalités d'organisation de la consultation qui incombe à l'employeur (modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord, le lieu, la date et l'heure de la consultation, son organisation et son déroulement), l'employeur doit veiller à :

- organiser la consultation pendant le temps de travail ;
- garantir le caractère personnel et secret de la consultation ;
- être absent lors du déroulement de la consultation ;
- publier dans l'entreprise les résultats de la consultation qui doivent faire l'objet d'un procès-verbal.

À l'instar du projet d'accord, les modalités d'organisation définies par l'employeur doivent être communiquées aux salariés quinze jours au moins avant la date de la consultation afin de leur permettre de consulter, s'ils le souhaitent,

les représentants de l'organisation syndicale de leur choix.

Le projet d'accord approuvé à la majorité des deux tiers du personnel est considéré comme un accord d'entreprise valide. ■

**Le projet d'accord doit être soumis à chacun des salariés qui disposent d'un délai de quinze jours au moins entre cette communication et l'organisation de la consultation.**

## Quelques chiffres

Les travaux du comité d'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail font état, entre le 23 septembre 2017 et le

8 octobre 2018, d'un peu plus de 400 textes (accords ou avenants) validés par référendum dans les entreprises de 1 à 10 salariés et enregistrés par la

Direccte, contre 125 textes pour les entreprises de 11 à 20 salariés. Ne sont pas décomptés les accords traitant exclusivement de l'épargne salariale.

Répartition des textes relatifs au temps de travail par thèmes et par nombre de salariés	De 1 à 10	De 11 à 20
Durée collective du temps de travail	17%	26%
Heures supplémentaires	24%	24%
Compte épargne-temps	6%	11%
Travail du dimanche	7%	7%
Travail de nuit	4%	7%
Travail à temps partiel	10%	10%
Forfaits (en heures, en jours)	34%	30%
Fixation des congés (jours fériés, ponts, RTT)	15%	24%
Aménagement du temps de travail (modulation, annualisation, cycle)	38%	38%
Autres dispositions durée et aménagement du temps de travail	27%	22%

Source : extraction de DaccordNG au 8 octobre 2018



Le Flash TEC est édité par l'Union des entreprises de proximité (association loi 1901) | Parution : Mai 2019  
Siège social : 53, rue Ampère 75017 Paris | Tél. : 01 47 63 31 31 | u2p@u2p-france.fr | u2p-france.fr  
Directeur de la publication : Alain Griset | Responsable de la rédaction : Pierre Burban

**CAPEB**  
Confédération de l'Artisanat  
et des Petites Entreprises  
du Bâtiment

**CGAD**  
Confédération Générale  
de l'Alimentation  
en Détail

**CNAMS**  
Confédération Nationale  
de l'Artisanat des Métiers  
et des Services

**UNAPL**  
Union Nationale  
des Professions  
Libérales

**CNATP**  
Chambre Nationale des  
Artisans des Travaux Publics  
et du Paysage