

## PARUTION D'UN NOUVEAU DECRET SUR L'APPLICATION DES ORDONNANCES MACRON : LA NEGOCIATION DES ACCORDS DANS LES ENTREPRISES DEPOURVUES DE DELEGUES SYNDICAUX

Le 10 novembre 2017, en application de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, un décret est venu fixer les modalités de consultation des salariés pour la validation des accords d'entreprises conclus avec des élus mandatés ou des salariés mandatés dans les entreprises de 11 salariés et plus dépourvues de délégués syndicaux.

Le décret du 10 novembre 2017 reprend à l'identique la procédure de consultation des salariés telle qu'elle avait été fixée par le décret en application de la loi Rebsamen du 17 août 2015 et de la loi Travail du 8 août 2016 (D. 2232-2, D. 2232-3 et D. 2232-8 du code du travail).

**Le nouveau décret est entré en vigueur le 12 novembre 2017. Depuis cette date, les entreprises dépourvues de délégué syndical et comptant au moins 11 salariés peuvent donc conclure des accords collectifs dans les conditions prévues par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.**

### LES ACCORDS CONCERNES

La procédure de consultation des salariés décrite ci-après s'applique :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés, aux accords (ou avenants de révision) conclus avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une ou plusieurs organisations syndicales, non élu(s) ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus :

- Aux accords (ou avenants de révision) conclus par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales,
- Aux accords (ou avenants de révision) conclus avec un ou

plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une ou plusieurs organisations syndicales.

La validité des accords ou avenants de révision ainsi conclus est **subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.** L'objet du décret du 10 novembre 2017 est de fixer les modalités de consultation des salariés pour l'approbation de ces accords.

***Remarque*** : *ne sont pas concernées les modalités de ratification des accords dans les entreprises de moins de 11 salariés (ou de moins de 20 salariés sans élu). Celles-ci feront l'objet d'un décret spécifique.*

## LA CONSULTATION DES SALARIES

La consultation des salariés doit être organisée dans un **déla**i de **2 mois à compter de la conclusion de l'accord**.

Les modalités d'organisation de la consultation relèvent de la seule compétence de l'employeur. Ce dernier doit toutefois **consulter au préalable le ou les représentants élus ou salariés mandatés sur ces modalités**. Il doit en outre **informer les salariés** de ces modalités (date et heure du scrutin, contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote), par tout moyen, **au plus tard 15 jours avant la consultation**.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le ou les élus ou salariés mandatés **peuvent saisir le tribunal d'instance dans un délai de 8 jours à compter de l'information des salariés**. Le juge statue en la forme des référés et en dernier ressort.

La consultation des salariés a lieu **pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique**. Son organisation matérielle incombe à l'employeur.

Le résultat du vote **fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen**. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt. Il doit également être adressé à l'organisation mandante.