

FICHE SYNTHÈSE SUR LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE

En cas de négociation, les interlocuteurs varient selon la situation de votre structure. Si votre structure possède des délégués syndicaux, il faudra négocier avec ces derniers (sauf si un conseil d'entreprise a été mis en place par accord collectif). Ce n'est qu'à défaut de délégués syndicaux qu'il sera possible de négocier avec d'autres interlocuteurs.

Attention : ne peuvent être mandatés pour la négociation de l'accord les salariés qui détiennent des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur).

Rappel des principes à respecter dans le cadre d'une négociation peu important votre effectif :

- Indépendance des négociateurs
- Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs (à l'exception des – de 11 salariés)
- Concertation avec les salariés obligatoire dans certains cas, cf. ci-dessous
- Les négociateurs pourront prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche (pour mémoire, il s'agit de la CGT, CFDT, FO et Solidaires).

Les accords d'entreprise conclus en l'absence de délégués syndicaux ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative.

TABLE DES MATIÈRES

Vous êtes une structure de moins de 11 salariés et dépourvue de délégué syndical :.....	2
Vous êtes une ASSOCIATION de moins de 21 salariés et dépourvue de CSE et de délégué syndical :.....	5
Vous êtes une structure de PLUS DE 11 salariés et MOINS DE 50 SALARIÉS dépourvue de délégué syndical :.....	6
Vous êtes une structure d'au moins 50 SALARIÉS dépourvue de délégué syndical :.....	8
Vous êtes une structure AYANT des délégués syndicaux.....	12
La notification et le dépôt d'un accord collectif.....	14
ANNEXES.....	15
ANNEXE 1 : Synthèse des méthodes de conclusion d'un accord collectif.....	15
ANNEXE 2 – modèle de note en cas de consultation des salariés (moins de 11 salariés).....	17
ANNEXE 3 – modèle de PROCÈS-VERBAL.....	20
ANNEXE 4 - Modèle d'invitation à négocier POUR LES MEMBRES DU CSE (plus de 50 salariés).....	21
ANNEXE 5 - Modèle d'invitation à négocier POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE (plus de 50 salariés).....	22

VOUS ÊTES UNE STRUCTURE DE MOINS DE 11 SALARIÉS ET DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Dans ce cas, il sera possible de proposer un projet d'accord à l'ensemble de vos salariés. Si vos salariés l'approuvent à la majorité des deux tiers, ce projet sera réputé comme étant adopté et il aura valeur d'accord collectif. Il faudra toutefois respecter les étapes suivantes.

Étape 1 : rédiger un projet d'accord.

La première étape est de rédiger un projet d'accord. Vous pouvez vous inspirer du modèle remis par le SyNESI ou élaborer votre propre accord. Lors de la rédaction, il ne faudra pas oublier les mentions obligatoires suivantes :

- Le préambule : il doit rappeler les objectifs, la finalité et le contenu de l'accord
- Le champ d'application : préciser si l'accord s'applique à tous les salariés ou seulement à une partie des salariés (attention à ne pas intégrer des dispositions discriminatoires ou contraires au principe d'égalité de traitement).
- Les modalités de suivi de l'accord et des clauses de rendez-vous
- Les modalités de révision de l'accord
- La durée de l'accord : à défaut de précision, la durée est de 5 ans mais l'accord peut préciser qu'il s'agit d'un accord à durée indéterminée
- Les règles de dénonciation : cette mention n'est obligatoire que si cet accord est à durée indéterminée.

Il conviendra d'indiquer qu'il s'agit d'un projet (soit en filigrane soit en haut du document).

Étape 2 : remettre le projet à vos salariés et les informer de vos intentions.

Avant de remettre le projet à vos salariés, il faudra rédiger une note fixant les modalités d'organisation de la consultation qui sera remise à vos salariés. Nous vous proposons un modèle de de note en annexe 2. Doivent apparaître :

- Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord
- Lieu, date et heure de la consultation
- Organisation et déroulement de la consultation
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

Ce projet et la note doivent alors être remis à l'ensemble de vos salariés selon les modalités fixées dans la note. Afin de conserver la preuve de la date de remise, nous vous recommandons de le transmettre soit par mail soit de le remettre en main propre contre décharge ou encore de transmettre par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il faudra bien veiller à informer vos salariés qu'il s'agit d'un projet d'accord.

Un délai de 15 jours minimum doit être respecté entre la remise de l'accord et la consultation des salariés (attention donc aux délais d'acheminement si vous faites le choix de transmettre le projet par LRAR à vos salariés).

Étape 3 : recueillir, le cas échéant, les questions des salariés.

Cette période de 15 jours permet aux salariés de prendre connaissance du texte, de se rapprocher d'organisations syndicales afin de leur demander leur avis ou encore de poser des questions. Il est donc important de le respecter.

Étape 4 : organiser la consultation.

Les règles suivantes doivent être respectées :

- La consultation a lieu par tout moyen pendant le temps de travail

La jurisprudence considère que les salariés qui se trouvent en activité partielle ont la qualité d'électeur.

Par ailleurs, il est possible de faire cette consultation par tout moyen ce qui autorise une consultation électronique. Concernant la consultation dans les structures de moins de 11 salariés, le législateur n'a pas renvoyé au respect des dispositions applicables en matière de vote électronique applicable lors de l'élection du CSE. À notre sens, cela pourrait signifier une plus grande liberté laissée aux employeurs dès lors qu'ils respectent le caractère personnel et secret de la consultation.

- Le caractère personnel et secret de la consultation est garanti

Plusieurs sites internet permettent d'organiser des votes secrets. Il conviendra de vous assurer que ce vote a bien été effectué personnellement par les salariés.

- Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la négociation qui se déroule en son absence.
- Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans la structure employeuse par tout moyen.

Tous les salariés doivent être consultés (salariés permanents et salariés en CDDI)¹.

Étape 5 : établir un procès-verbal de consultation.

Cet accord ne sera valable que s'il a été approuvé à la majorité des deux tiers du personnel. Contrairement au référendum lorsqu'il s'agit d'un accord négocié avec un salarié mandaté, la majorité ne s'apprécie pas par rapport aux suffrages exprimés mais bien par rapport au personnel présent.

¹ Une question se pose s'agissant des salariés qui doivent être consultés. La loi évoque seulement le « personnel » ou « les salariés » et il n'existe pas encore de jurisprudence donnant son interprétation du texte. L'administration a donné une interprétation moins stricte mais qui présente un réel risque en cas de contentieux puisque cette interprétation est beaucoup plus large que ce qui est prévue par la loi (d'autant que cette position n'est pas opposable à un juge en cas de contentieux). Elle considère en effet que figurent dans la liste des salariés consultés l'ensemble des salariés couverts par l'accord (ce qui sous-entendrait qu'il est possible de fixer la liste des personnes consultés en gardant, a minima, l'ensemble des salariés qui seront couverts par l'accord ; cf. Q/R de juillet 2020 - [Question 20](#)). Toutefois, selon les professionnels du droit, les salariés qui doivent voter sont tous les salariés présents au moment de la consultation (peu importe qu'ils aient plus de 3 mois d'ancienneté et qu'ils soient ou non concernés par l'accord).

Pour un modèle, cf. annexe 3.

Étape 6 : dépôt de l'accord.

Le procès-verbal de consultation est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt.

Les salariés ont 15 jours pour contester, devant les juridictions, la régularité du référendum.

Quelques modèles sont proposés en annexe. Si vous souhaitez avoir d'autres modèles, n'hésitez pas à nous contacter : contact@synesi.org.

VOUS ÊTES UNE ASSOCIATION DE MOINS DE 21 SALARIÉS ET DÉPOURVUE DE CSE ET DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Si vous avez organisé les élections du CSE et qu'aucun salarié ne s'est présenté ce qui a abouti à l'établissement d'un procès-verbal de carence établi depuis moins de 4 ans, vous avez le choix entre deux modalités :

- Soit négocier avec un salarié mandaté² par une organisation représentative au niveau de la branche (CFDT, CGT, FO ou Solidaires) ou, à défaut, avec une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FO). Dans ce cas, un référendum devra être organisé selon les mêmes modalités prévues ci-après.
- Soit, proposer un projet d'accord à l'ensemble de vos salariés. Si vos salariés l'approuvent, ce projet sera réputé comme étant adopté et il aura valeur d'accord collectif. Il faudra toutefois respecter les étapes détaillées ci-dessus.

À défaut de procès-verbal de carence, les dispositions ci-dessous s'appliquent.

Attention : si votre association a au moins 21 salariés, il ne sera pas possible de conclure un accord collectif par le biais d'un référendum soumis aux salariés. Il faut respecter les modalités énoncées ci-après pour que le texte ait la valeur d'un accord collectif.

Quelques modèles sont proposés en annexe. Si vous souhaitez avoir d'autres modèles, n'hésitez pas à nous contacter : contact@synesi.org.

² Cette possibilité a été confirmée par le Conseil d'État (CE, 1^{er} avril 2019, n°417652)

VOUS ÊTES UNE STRUCTURE DE PLUS DE 11 SALARIÉS ET MOINS DE 50 SALARIÉS DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Deux possibilités s'offrent à vous :

- 1) Négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Le salarié aura un mandat écrit de la part d'une organisation syndicale lui permettant de signer l'accord collectif qui sera négocié avec vous.

Ce mandat devra être reçu en priorité par les organisations syndicales suivantes : CFTD, CGT, FO et Solidaires. Si le salarié n'a pas reçu un mandat de la part d'une de ces organisations, il pourra obtenir un mandat de la part de : la CFTC ou la CFE-CGC.

Chaque salarié mandaté dispose d'heures de délégation pour négocier l'accord qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et payées.

Si le salarié mandaté signe l'accord, un référendum devra être organisé dans les deux mois au sein de la structure. L'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Le(s) salarié(s) mandaté(s) devront être consultés au préalable sur les modalités de consultation. Si vous ne parvenez pas à un accord, un procès-verbal de désaccord sera signé pour mettre fin au mandat du salarié.

Le personnel est informé des modalités de consultation au moins 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le président du tribunal judiciaire peut être saisi dans un délai de 8 jours et statue selon une procédure accélérée.

Modalités du référendum :

Les salariés mandatés devront être consultés, au préalable, sur les modalités de la consultation des salariés.

Doit être remise une note détaillant les modalités d'organisation de la consultation. Nous vous proposons un modèle de note en annexe 6. Doivent apparaître :

- Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord (au moins 15 jours avant la consultation)³
- Lieu, date et heure de la consultation
- Organisation et déroulement de la consultation
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail au scrutin secret sous enveloppe. Il est possible d'organiser ce vote par voie électronique. Le résultat du vote devra faire l'objet d'un procès-verbal. Il est annexé à l'accord lors du dépôt et il doit être transmis à

³ Les salariés sont informés, 15 jours avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, et du texte de la question soumise à leur vote.

l'organisation syndicale mandante et l'employeur doit s'occuper de sa publicité au sein de l'association par tout moyen.

2) Négocier avec un ou plusieurs représentants du CSE mandatés ou non-mandatés.

Si les représentants du CSE sont mandatés (ce qui n'est pas obligatoire pour la conclusion de l'accord), ils devront remettre un mandat écrit établi en priorité par la CFDT, CGT, FO ou Solidaires ou à défaut, de la part de : CFTC ou CFE-CGC.

Le temps passé par les membres du CSE pour la négociation de l'accord ne s'impute pas sur leurs heures de délégation dont ils bénéficient en qualité de membre du CSE. En complément, ils bénéficient du temps nécessaire pour la négociation de l'accord sans que ce temps ne puisse excéder 10 heures par mois (sauf circonstances exceptionnelles). Les heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées.

Pour être valable, l'accord devra avoir été signé par un ou plusieurs membres du CSE titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du CSE. Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire de consulter les salariés.

Quelques modèles sont proposés en annexe. Si vous souhaitez avoir d'autres modèles, n'hésitez pas à nous contacter : contact@synesi.org.

VOUS ÊTES UNE STRUCTURE D'AU MOINS 50 SALARIÉS DÉPOURVUE DE DÉLÉGUÉ SYNDICAL :

Dans ce cas, il faudra respecter le formalisme suivant :

- Vous ferez connaître aux membres du CSE et aux organisations syndicales représentatives dans la branche (ou au niveau national et interprofessionnel) votre décision d'engager des négociations par tout moyen conférant date certaine (cela peut donc être fait par courriel), cf. annexes 5 et 6.
- Les élus au CSE qui souhaitent négocier doivent répondre dans un délai d'un mois et ils doivent indiquer s'ils seront mandatés par une organisation syndicale.
- À défaut d'élus mandatés qui souhaiteraient négocier dans ce délai, vous pouvez négocier avec un salarié mandaté.
- À défaut, si aucun salarié n'a été mandaté, vous pourrez négocier avec un ou plusieurs salariés non-mandatés.

Vous devez respecter l'ordre de priorité donné par la loi à chacun de ces interlocuteurs.

Trois situations peuvent donc se présenter :

- 1) Négocier avec un ou plusieurs membres du CSE mandatés par une organisation syndicale.

Il faut, dans les associations d'au moins 50 salariés n'ayant pas de délégués syndicaux, privilégier la négociation avec un membre titulaire du CSE mandaté par une organisation syndicale.

L'élu titulaire aura un mandat écrit de la part d'une organisation syndicale lui permettant de signer l'accord collectif qui sera négocié avec vous.

Ce mandat devra être reçu en priorité par les organisations syndicales suivantes : CFDT, CGT, FO ou Solidaires (il s'agit des 4 organisations syndicales représentatives au niveau de la branche). Si l'élu titulaire n'a pas reçu un mandat de la part d'une de ces organisations, il pourra obtenir un mandat de la part de la CFTC ou CFE-CGC.

Le temps passé par les membres du CSE pour la négociation de l'accord ne s'impute pas sur leurs heures de délégation en qualité de membres du CSE. Les membres du CSE bénéficient du temps nécessaire pour la négociation de l'accord sans que ce temps ne puisse excéder 10 heures par mois (sauf circonstances exceptionnelles). Les heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées.

Si l'élu mandaté signe l'accord, un référendum devra être organisé dans les deux mois au sein de l'association. L'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Le(s) élu(s) mandaté(s) devront être consultés au préalable sur les modalités de consultation.

Le personnel est informé des modalités de consultation au moins 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le président du tribunal judiciaire peut être saisi dans un délai de 8 jours et statue selon une procédure accélérée.

Modalités du référendum :

Doit être remise une note détaillant les modalités d'organisation de la consultation. Nous vous proposons un modèle de de note en annexe 6. Doivent apparaître :

- Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord (au moins 15 jours avant la consultation)⁴
- Lieu, date et heure de la consultation
- Organisation et déroulement de la consultation
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail au scrutin secret sous enveloppe. Il est aussi possible d'organiser ce vote par voie électronique. Le résultat du vote devra faire l'objet d'un procès-verbal. Il est annexé à l'accord lors du dépôt et il doit être transmis à l'organisation syndicale mandante et l'employeur doit s'occuper de sa publicité au sein de l'association par tout moyen.

2) À défaut, négocier avec un ou plusieurs représentants du CSE non-mandatés.

Si aucun élu au CSE titulaire n'est mandaté par une organisation syndicale, la conclusion d'un accord collectif reste possible mais les domaines sont limités. La conclusion de l'accord ne sera possible que pour des mesures pour lesquelles leurs mises en œuvre est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif (ce sera le cas pour mettre en place l'aménagement du temps de travail sur l'année par exemple).

Le temps passé par les membres du CSE pour la négociation de l'accord ne s'impute pas sur les heures de délégation des membres du CSE. Les membres du CSE bénéficient du temps nécessaire pour la négociation de l'accord sans que ce temps ne puisse excéder 10 heures par mois (sauf circonstances exceptionnelles). Les heures sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées.

Pour être valable, l'accord devra avoir été signé par un ou plusieurs membres titulaires du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections du CSE. Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire de consulter les salariés.

En cas d'accords conclus avec un CSE central⁵ : Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation, 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 faveur des membres titulaires composant ladite délégation.

3) À défaut, négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale.

⁴ Les salariés sont informés, 15 jours avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, et du texte de la question soumise à leur vote.

⁵ Un CSE central est mis en place lorsqu'il existe au moins deux établissements distincts dans les structures de plus de 50 salariés.

Pour mémoire, après avoir manifesté auprès des membres du CSE et des organisations syndicales représentatives, les élus au CSE qui souhaitent négocier doivent répondre dans un délai d'un mois et ils doivent indiquer s'ils seront mandatés par une organisation syndicale.

A l'issue du délai d'un mois, si aucun membre titulaire de la délégation du CSE ne souhaite négocier (ou en cas de carence constatée dans un PV du CSE), l'accord peut être négocié et conclu par un ou plusieurs salariés si l'un d'entre eux a indiqué être mandaté par l'une des organisations syndicales suivantes :

- CGT, CFDT, FO et Solidaires (branche)
- A défaut, CFTC et CFE-CGC (niveau national et interprofessionnel)

Chaque salarié mandaté dispose d'heures de délégation pour négocier l'accord qui ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, 10 heures par mois. Ces heures sont considérées comme du temps de travail effectif et payées.

Si vous ne parvenez pas à un accord, un procès-verbal de désaccord sera signé pour mettre fin au mandat du salarié.

Si le salarié mandaté signe l'accord, un référendum devra être organisé dans les deux mois à compter de sa conclusion au sein de l'association. L'accord devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Le(s) salarié(s) mandaté(s) devront être consultés au préalable sur les modalités de consultation.

Le personnel est informé des modalités de consultation au moins 15 jours avant la consultation.

En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation retenues par l'employeur, le président du tribunal judiciaire peut être saisi dans un délai de 8 jours et statue selon une procédure accélérée.

Modalités du référendum :

Doit être remise une note détaillant les modalités d'organisation de la consultation. Nous vous proposons un modèle de note en annexe 6. Doivent apparaître :

- Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord (au moins 15 jours avant la consultation)⁶
- Lieu, date et heure de la consultation
- Organisation et déroulement de la consultation
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe. Il est aussi possible d'organiser ce vote par voie électronique. Le résultat du vote devra faire l'objet d'un procès-verbal. Il est annexé à l'accord lors du dépôt, il doit être transmis à l'organisation syndicale mandante et l'employeur doit s'occuper de sa publicité au sein de l'association par tout moyen.

⁶ Les salariés sont informés, 15 jours avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, et du texte de la question soumise à leur vote.

Quelques modèles sont proposés en annexe. Si vous souhaitez avoir d'autres modèles, n'hésitez pas à nous contacter : contact@synesi.org.

VOUS ÊTES UNE STRUCTURE AYANT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.

Qu'est-ce qu'un délégué syndical : lorsqu'une organisation syndicale a été reconnue représentative dans votre association à la suite des élections des membres du CSE, cette organisation peut désigner un salarié qui aura la qualité de délégué syndical (ne pas confondre le délégué syndical avec le représentant de section syndicale). L'employeur est informé par écrit de la personne désignée en qualité de délégué syndical. Un délégué syndical peut être désigné dans les associations ayant au moins 11 salariés dès lors qu'une organisation syndicale a été reconnue représentative (dans les structures de moins de 50 salariés, le délégué syndical doit être désigné parmi les membres titulaires du CSE).

- 1) L'accord collectif a été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 50% des suffrages.

Si l'accord est signé d'une part par l'employeur (ou son représentant) et d'autre part par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE, alors l'accord sera considéré comme valide.

L'employeur pourra directement procéder aux formalités de dépôt.

- 2) L'accord collectif a été signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 30% des suffrages (mais moins de 50%).

En revanche, si la ou les délégués syndicaux qui ont signé l'accord ne représentent pas des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% lors des dernières élections, une procédure de référendum pourra être organisée sous réserve que les organisations signataires représentent au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires du CSE.

Si vous vous trouvez dans cette situation, un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord s'ouvrira pendant lequel la ou les organisations signataires devront indiquer si elles souhaitent une consultation de salariés pour valider l'accord. Au terme du délai, l'employeur peut demander l'organisation de la consultation en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires.

Un nouveau délai commencera alors à courir à compter de la demande de l'organisation syndicale ou de l'initiative de l'employeur d'organiser le référendum. En effet, les organisations syndicales représentatives qui n'ont pas signé l'accord auront 8 jours pour changer d'avis et signer l'accord.

Si au bout de ce délai, le taux de 50% de représentativité n'a pas été atteint, les salariés doivent être consultés dans un délai de deux mois.

Un protocole pour organiser la consultation devra être conclu entre les organisations syndicales (les signataires devront être représentatifs à au moins 30% pour la signature de ce protocole) et l'employeur.

Modalités du référendum :

Les modalités d'organisation de la consultation prévoient :

- Modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord (au moins 15 jours avant la consultation)⁷
- Lieu, date et heure de la consultation
- Organisation et déroulement de la consultation
- Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés.

La consultation doit avoir lieu pendant le temps de travail, au scrutin secret. Il est possible d'organiser ce vote par voie électronique. Le résultat du vote devra faire l'objet d'un procès-verbal qui est rendu public dans l'association par tout moyen. Il est annexé à l'accord lors du dépôt de l'accord.

L'accord est réputé valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Si l'accord n'est pas approuvé, il sera réputé non écrit (et ne sera donc pas applicable).

Quelques modèles sont proposés en annexe. Si vous souhaitez avoir d'autres modèles, n'hésitez pas à nous contacter : contact@synesi.org.

⁷ Les salariés sont informés, 15 jours avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, et du texte de la question soumise à leur vote.

LA NOTIFICATION ET LE DÉPÔT D'UN ACCORD COLLECTIF

Bravo ! Votre accord est signé et il ne vous reste plus qu'à le déposer pour que cet accord soit opposable. Nous vous résumons les différentes étapes !

Étape 1 : notification de l'accord.

L'accord collectif doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Si l'accord a été conclu dans une association n'ayant pas de délégués syndicaux avec un salarié ou un membre du CSE qui a été mandaté, l'accord doit être transmis avec le procès-verbal du vote à l'organisation mandante.

Étape 2 : dépôt dématérialisé auprès de l'administration du travail.

Le dépôt se fait sous forme électronique sur la plateforme www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

À l'occasion de ce dépôt, vous devrez également remettre les documents suivants :

- la version intégrale du texte signée des parties en pdf de préférence ;
- Une copie du courrier, courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives
- Le procès-verbal de consultation des salariés le cas échéant ;
- une version du texte obligatoirement en .docx de laquelle est supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques, et, le cas échéant, sans mention de données occultées ;
- si des données ont été occultées par décision des signataires (à la majorité des organisations syndicales et de l'employeur), l'acte signé motivant cette éventuelle occultation ;
- La liste des établissements auxquels l'accord s'applique et leur adresse lorsque l'accord collectif s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes.

À noter que des documents spécifiques peuvent être demandés par l'administration pour certains thèmes.

Étape 3 : dépôt auprès du greffe du Conseil de prud'hommes.

Un exemplaire de l'accord doit être déposé au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Étape 4 : envoi de votre accord au secrétariat de la branche.

Le Code du travail impose pour certains thèmes de transférer l'accord de travail conclu auprès de la branche professionnelle. La branche en prend connaissance et écrit un rapport dans lequel elle dresse chaque année un bilan du nombre d'accords conclus au sein du secteur et liste de manière succincte les thèmes évoqués. Ces rapports sont accessibles sur le [site](#) du SyNESI. N'hésitez pas à les consulter !

L'envoi des accords doit être fait à l'adresse : cppni.aci@gmail.com

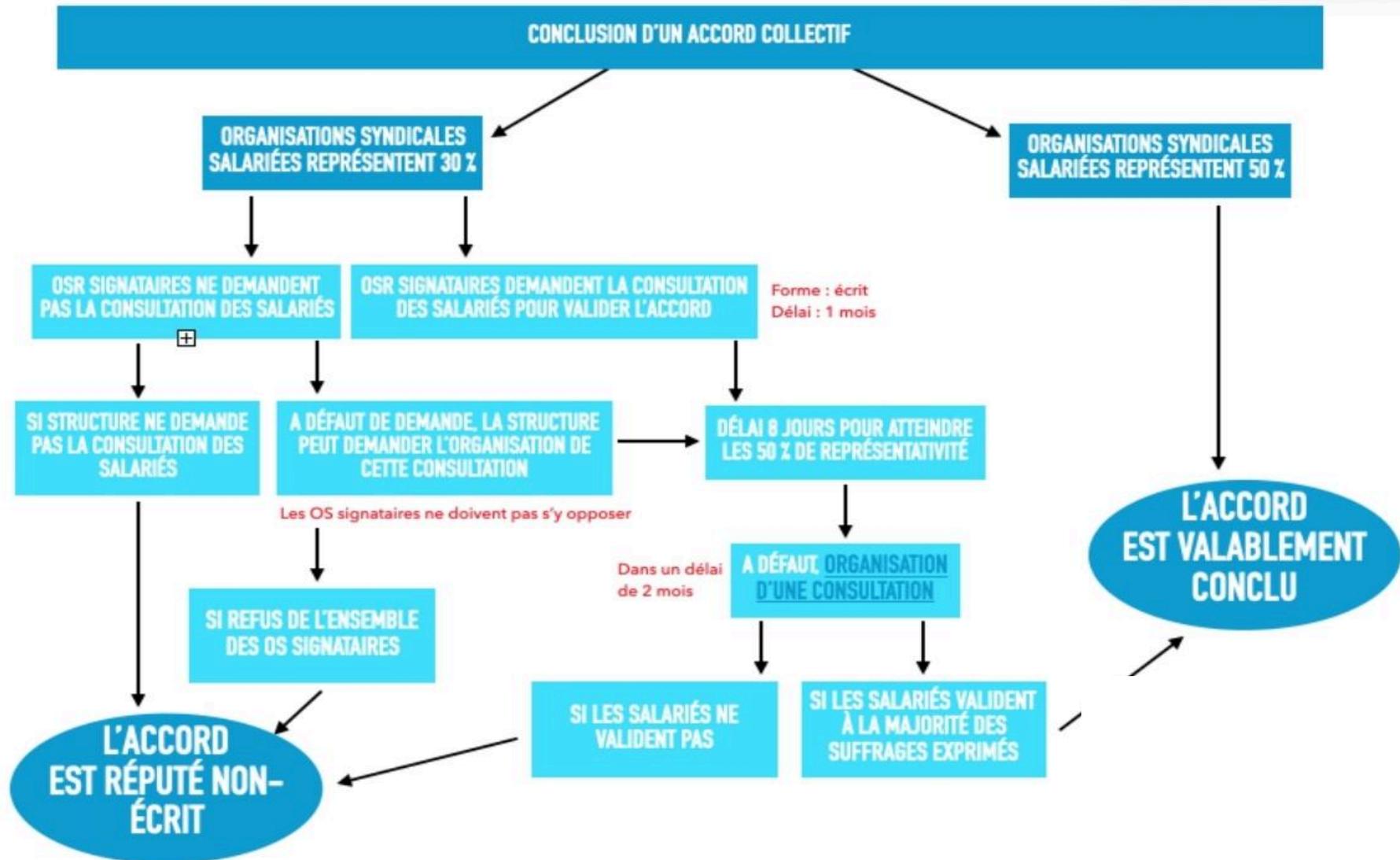
ANNEXES

ANNEXE 1 : SYNTHÈSE DES MÉTHODES DE CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF

Dans les associations où il n'existe pas de délégués syndicaux :

Effectifs de la structure	Interlocuteurs avec lesquels négocier	Validation de l'accord	Thèmes sur lesquels négocier
Moins de 11 salariés	Employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.	Accord est approuvé à la majorité des 2/3 des salariés	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise
11 et 20 salariés (si pas de CSE)			
Entre 11 et 49 salariés	1/ Soit avec un salarié mandaté par la CGT, la CFDT, FO, Solidaires ou à défaut avec la CFTC ou la CFE-CGC 2/ Soit avec un membre titulaire de la délégation du personnel du CSE	1/ Si salarié mandaté <u>non élu au CSE</u> : approbation par les salariés 2/ Si salariés (<u>mandaté ou non</u>) élu au CSE : accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections.	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise
Au moins 50 salariés	Membres titulaires du CSE s'ils sont expressément mandatés par la CGT, la CFDT, FO, Solidaires ou à défaut avec la CFTC ou la CFE-CGC	L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise
	A défaut de membres mandatés, les membres titulaires du CSE peuvent conclure un accord collectif.	Accord doit être signé par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections.	Uniquement pour les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée - par la loi - à la conclusion d'un accord collectif.
	À défaut de membres élus souhaitant négocier, possibilité de négocier avec un salarié mandaté par la CGT, la CFDT, Solidaires et FO ou à défaut avec la CFTC ou la CFE-CGC	L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise

Dans les structures qui ont des délégués syndicaux :



ANNEXE 2 – MODÈLE DE NOTE EN CAS DE CONSULTATION DES SALARIÉS (MOINS DE 11 SALARIÉS)

Note d'organisation de la consultation du personnel

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21, nous souhaitons mettre en place un accord d'entreprise relatif **XXX**.

Cet accord doit faire l'objet d'une validation et être approuvé par les salariés à la majorité des deux tiers du personnel.

L'ensemble des salariés de l'entreprise sera amené à se prononcer, peu importe que le contrat qui les lie à l'entreprise soit à temps plein ou à temps partiel, à durée déterminée ou indéterminée.

La présente note a pour objet d'organiser les modalités de cette consultation.

Modalités de transmission du texte de l'accord

En vue de la consultation, le texte de l'accord est joint à la présente note qui est transmise individuellement à chaque salarié de l'entreprise par courrier électronique.

Les salariés auront la possibilité de consulter les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont les coordonnées sont les suivantes :

OS	Fédération	Adresse	Code postal	Ville	N° téléphone	Site web	Adresse courriel
CFDT	CFDT fédération protection sociale, travail, emploi	47 avenue Simon Bolivar	75950	PARIS cedex	01 56 41 51 50	www.cfdt.fr	pste@cfdt.fr
CGT	Fédération CGT des personnels des organismes sociaux	263 rue de Paris Case 536	93515	MONTREUIL cedex			
CGT-FO	Fédération FO Action Sociale	7 passage Tenaille	75680	PARIS cedex 14	01 40 52 85 80	fnasfo.fr	lafnas@fnasfo.fr
Solidaires	SUD Santé sociaux	31 rue de la grangee aux belles	75010	PARIS	01 40 33 85 00	www.sudsantesociaux.org	contact@sudsantesociaux.org

Scrutin

La consultation aura lieu le [JOUR MOIS ANNÉE] entre Xh et Xh à ADRESSE.

La liste des salariés consultés sera affichée le XX XX XXXX.

Organisation et déroulement du vote

La consultation se déroulera au scrutin secret **sous enveloppe**. Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail.

Texte de la question soumise au vote

Le texte qui sera soumis au vote des salariés est le suivant :

« Approuvez-vous le contenu de l'accord remis le **JOUR MOIS**, portant sur **XXX** (exemple : le forfait jour) »

Cet accord ne sera validé qu'à la condition d'être approuvé par les salariés, représentant les deux tiers du personnel. À défaut, cet accord sera réputé non écrit. »

Les salariés pourront répondre à cette question par OUI ou NON.

Si le vote a lieu dans la structure :

Le bureau de vote sera tenu par **[à définir]** présents et acceptant cette fonction. Le plus âgé sera le président. Il s'assure de la régularité des opérations, du secret du vote et proclame le résultat.

La consultation se déroule en l'absence de l'employeur qui sera informé du résultat de la consultation à l'issue de celle-ci.

L'organisation matérielle du vote revient à l'entreprise. Cette dernière fournira :

- **X** bulletins de vote OUI et **X** bulletins de vote NON, de couleur et format identique
- **X** enveloppes d'un modèle uniforme et opaque
- une urne
- une pièce fermée permettant d'assurer le secret du vote

Sera réputé vote nul :

- une enveloppe comprenant plusieurs bulletins ;
- une enveloppe vide ;
- un bulletin déchiré, signé ou portant des inscriptions ou signes distinctifs ;
- tout autre document que les bulletins mis à disposition.

Le vote sera clos à **X** h. Le bureau procédera alors au dépouillement de l'urne.

Si le vote a lieu par internet :

Conformément à l'article R. 2232-10 du code du travail, l'élection aura lieu par internet.

La solution technique choisie pour ce vote est celle du Prestataire **XXX**, ci-après dénommé le « Prestataire ».

L'URL retenue pour le site de vote est **XXX**.

Date et horaire de vote par internet :

Le vote sera ouvert du **XXX** à **XXX** h au **XXX** à **XX**(heure).

Remise du projet d'accord :

Le projet d'accord sera transmis par courrier électronique avec la présente note.

Consultation de la participation

Le Prestataire et l'observateur sont autorisés à consulter les taux de participation pendant l'ouverture du vote par internet.

Il les consulte sur demande de la Direction de la Structure, puis les lui communique afin qu'elle se charge de diffuser cette information aux salariés.

Codes d'accès

Chaque électeur est identifié par son matricule communiqué par la structure. Un code d'accès personnel et unique est généré aléatoirement et lui est attribué. Ce code lui permet de voter.

Le code d'accès confidentiel de chaque électeur lui est communiqué par le Prestataire par courrier à son adresse personnelle, avec rappel de son matricule. Les retours pour adresse invalide sont gérés par le Prestataire dans les conditions suivantes :

- si le temps le permet, le Prestataire interroge la Direction afin de connaître l'adresse corrigée, puis il procède à un nouvel envoi ;
- si le temps ne permet pas à l'électeur de recevoir son code d'accès avant la fermeture du vote par internet, le Prestataire en informe la Direction qui prend contact avec l'électeur concerné et l'informe du protocole de restitution de code d'accès.

Protocole de restitution des codes d'accès.

Pour les cas de perte, vol ou retour tardif pour adresse invalide, le Prestataire possède un logiciel confidentiel et protégé sur internet lui permettant de restituer le code personnel d'un électeur. Le Prestataire est présent le jour du dépouillement. Après vérification de l'identité de l'électeur sous le contrôle du Président du bureau de vote, le Prestataire utilise le poste en libre-service pour rechercher le code personnel de l'électeur. À l'abri de l'isoloir, il note ce code et le met sous pli puis le remet à l'électeur concerné. Celui-ci peut voter depuis n'importe quel poste connecté à internet. Cette recherche de code par le Prestataire est tracée et la liste des électeurs concernés peut être éditée après le dépouillement.

Bureau de vote par internet

Le bureau est constitué d'un Président et de deux assesseurs.

- **Président : nom et prénom, et adresse courriel professionnel**
- **Assesseurs : nom et prénom et adresse courriel professionnel**

Pour le vote par internet, son rôle est de superviser la restitution de code d'accès au site internet pour les électeurs déclarant la perte, le vol ou l'absence de réception de celui-ci.

Le bureau de vote s'assure du caractère personnel et secret du référendum.

Il transmet les résultats à l'employeur.

Dépouillement

Le Prestataire exécute le dépouillement automatisé de l'urne électronique, affiche et imprime les résultats et justificatifs.

[Signature employeur]

PROCÈS-VERBAL DE RÉSULTAT DE RÉFÉRENDUM

Date de la consultation : XXX

Question soumise au personnel : « Approuvez-vous le contenu de l'accord remis le JOUR MOIS, portant sur XXX

Bureau de vote composé de :

- Monsieur / Madame (Prénom Nom), Président du bureau de vote
- Monsieur / Madame (Prénom Nom), Assesseur

Le scrutin a été ouvert de Xh à Xh au ADRESSE et s'est déroulé en l'absence des membres de la direction.

Le dépouillement du scrutin a donné les résultats suivants :

- Nombre de salariés inscrits à l'effectif au jour du référendum : X salariés
- Nombre de votes : X votes
- Bulletins blancs : X
- Bulletins considérés comme nuls : X
- Suffrages exprimés : X (nombre de votes moins nombre de bulletins blancs et considérés nul)
- Bulletins OUI : X soit X %
- Bulletins NON : X soit X %

L'accord soumis à la consultation a reçu l'approbation des salariés à la majorité des deux tiers du personnel.

Ou

L'accord soumis à la consultation n'a pas reçu l'approbation des salariés à la majorité des deux tiers du personnel.

Fait le

[signature des membres du bureau de vote]

Signature de l'employeur

Source modèle : Lamyline.

ANNEXE 4 - MODÈLE D'INVITATION À NÉGOCIER POUR LES MEMBRES DU CSE (PLUS DE 50 SALARIÉS)

Par courriel, LRAR ou affichage (privilégiez un envoi courriel ou courriel si les salariés travaillent à distance)

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-25-1 du Code du travail, nous vous informons de la décision que nous avons prise d'engager une négociation au sein de la structure _____ (*dénomination*), portant sur **XXX**.

En l'absence de délégué syndical au sein de notre entreprise, le Code du travail nous offre la possibilité de négocier avec un ou plusieurs élus titulaires mandatés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel.

À défaut d'élus mandatés, la négociation peut être engagée avec des élus titulaires non mandatés.

Nous vous rappelons que vous disposez d'un délai d'un mois à compter de la réception du présent courrier pour nous indiquer si vous souhaitez négocier, en nous précisant, le cas échéant, si vous êtes mandaté à cet effet par une organisation syndicale.

La première réunion aura lieu le **DATE**.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, _____ (*formule de politesse*).

L'employeur

_____ (*signature*)

Source modèle : Lamyline.

**ANNEXE 5 - MODÈLE D'INVITATION À NÉGOCIER POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES
REPRÉSENTATIVES AU NIVEAU DE LA BRANCHE (PLUS DE 50 SALARIÉS)**

Par courriel ou LRAR

Objet Information relative à l'engagement d'une négociation au sein de l'entreprise

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-24 du Code du travail, nous vous informons de la décision que nous avons prise d'engager une négociation au sein de la structure _____ (*dénomination*), en raison XXX.

A cette fin, et en l'absence de délégué syndical au sein de notre structure, nous vous informons que nous avons avisé les représentants du personnel, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-25-1 du Code du travail, par courrier du _____ (*date*).

Nous reviendrons vers vous, le cas échéant, si à l'issue du délai d'un mois courant à compter de cette date, aucun représentant du personnel, mandaté ou non, n'avait manifesté le souhait de participer à cette négociation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur , _____ (*formule de politesse*).

L'employeur

_____ (*signature*)

Source modèle : Lamyline.