

Que faire si l'accord ne convient plus aux Parties ?

L'accord peut être dénoncé :

- par l'employeur,
- par les salariés représentant les deux tiers du personnel.

Il suffit de notifier collectivement, par écrit, la dénonciation de l'accord à l'employeur dans un délai d'un mois avant chaque date d'anniversaire de la conclusion de l'accord.

La dénonciation de l'accord intervient dans les conditions prévues dans cet accord ou, à défaut, dans les conditions de droit commun (information des parties, déclaration de dénonciation sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>, engagement de négociations en vue de conclure un accord de substitution...).



Qui contacter ?

LES MEMBRES DE L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DE L'AUBE

Au titre des organisations représentatives des salariés :

UNSA - Daniel PUIGMAL ud-10@unsa.org
CFDT - Florence KHERBOUCHE
accueilaube@grandest.cfdt.fr
CGT-FO - Mickaël LOUINET louinetmichael@aol.com
CFTC - Myriam KUROWSKI myriam.kurowski@orange.fr
CFE/CGC - Alain LECLAIRE ud10@cfecgc.fr

Au titre des organisations représentatives des employeurs :

CPME - J-D REGGAZONI contact@cpme10.com
MEDEF - Erwan BOUDET direction@clubdesnoes.com
U2P - Georges BELL gbell@usse-sarl.fr
UDES - Brigitte MARION udesmarion@gmail.com

La DIRECCTE—UD 10

Adresse: 2 rue Fernand Giroux - CS 70368 - 10025 TROYES Cedex

Mail: ge-ud10.observatoire@direccte.gouv.fr

Téléphone: 03 25 71 83 27

Impression financée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion / DIRECCTE Grand-Est



Négocier dans une entreprise de moins de 21 salariés dépourvue de CSE



Observatoire du dialogue social de l'Aube

Le dialogue social, à quoi ça sert ?

Qui sont les négociateurs ?

Dans quels domaines ?

Comment ?

Quels enjeux ?

Négocier dans les entreprises de moins de 21 salariés dépourvues de CSE

Le dialogue social, c'est quoi ?

Confronter des idées

Echanger

Négocier

Equilibrer les pouvoirs

Le dialogue social, à quoi ça sert ?

Créer de la cohésion

Impacter la vie des salariés

Impacter la compétitivité de l'entreprise

Concilier les attentes des salariés et les objectifs des entreprises

Créer un sentiment d'appartenance

Résoudre des problématiques économiques et sociales

Comment ?

Par la négociation d'accords

Quels acteurs ?

L'employeur :

- ◆ d'une entreprise < 11 salariés
- OU
- ◆ d'une entreprise entre 11 et 20 salariés en l'absence de CSE

L'ensemble des salariés, qui sont consultés sur le projet d'accord présenté par l'employeur

Quelles thématiques ?

Toutes les thématiques ouvertes à la négociation : les salaires, la durée du travail, les congés, l'égalité professionnelle.

L'employeur propose un projet d'accord aux salariés et organise une consultation.

Comment inviter les salariés à la consultation ?

- L'invitation de l'employeur doit comporter :
- la liste des salariés consultés
 - le lieu, la date et l'heure de la consultation
 - les modalités de consultation
 - le projet d'accord

La communication du projet d'accord est à effectuer dans un délai minimum de 15 jours avant la date de consultation.

Comment se déroule la consultation ?

Pendant le temps de travail par tout moyen. L'organisation matérielle incombe à l'employeur. L'employeur doit assurer le caractère personnel et secret. La consultation s'effectue en l'absence de l'employeur pour préserver la liberté de choix des salariés.

Quelles conditions pour que le projet d'accord soit considéré comme un accord valide ?

- Le projet d'accord doit être approuvé à la majorité des deux tiers du personnel.
- Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal, dont la publicité sera assurée dans l'entreprise par tout moyen (affichage dans les locaux dans un endroit visible, envoi par courriel individuel...).
- L'accord doit être déposé auprès de l'UD DIRECTE via le site :

<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>

(en annexant le PV de consultation)