

Modalités de négociations d'un accord collectif

Dans le cas des entreprises dépourvues de délégué syndical, diverses modalités de négociation adaptées sont mises en place en tenant compte de la taille et de la structure de ces petites entreprises :

- ▶ Dans les entreprises comprenant moins de 11 salariés (L. 2232-21 du code du travail) :
 - consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés.

- ▶ Dans les entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du CSE :
 - soit consultation directe des salariés : le projet proposé par l'employeur est approuvé à la majorité des deux tiers des salariés,
 - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté⁶ : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- ▶ Dans les entreprises entre 11 et 20 salariés avec des représentants élus ou de 20 à moins de 50 salariés (L. 2232-23-1) :
 - soit l'accord est négocié avec un élu du CSE (mandaté* ou non) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 - soit l'accord est négocié avec un salarié mandaté* : il est signé par le salarié mandaté puis approuvé par les salariés à la majorité simple.

- ▶ Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés :
 - l'accord est négocié et signé avec des élus du CSE mandatés* (L. 2232-24) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple ;
 - à défaut d'élu mandaté*, l'accord est négocié avec des élus du CSE non mandatés (champ restreint – que sur les accords collectifs relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif) (L. 2232-25) : il est signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
 - à défaut d'élu souhaitant négocier, il est signé avec des salariés mandatés* (L. 2232- 26) : il est approuvé par les salariés à la majorité simple.

⁶ mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel.

Accord relatif à la mise en œuvre de Transitions collectives au sein de l'entreprise X

ENTRE

La Société

au capital de euros,
immatriculée au..... sous le numéro
dont le siège social est situé
représentée par

Et les organisations syndicales :

- XX représentée par
- XX représentée par
- XX représentée par

Ci-après dénommées ensemble « les parties »

Préambule

Les compétences sont au centre des enjeux des entreprises. L'un des enjeux de la crise est l'accompagnement des entreprises et des actifs confrontés à de fortes mutations économiques : difficultés à court terme ou moyen terme ou enjeux de relocalisation de l'activité, évolution forte du modèle économique dans un contexte où le développement des transitions numérique et écologique apparaissent indispensables, maintien des compétences à l'échelle des territoires. Cette crise inédite est aussi une occasion pour renforcer encore les compétences dans la perspective de la reprise de l'activité.

Le Gouvernement a engagé des travaux avec les partenaires sociaux afin d'organiser les transitions professionnelles, de permettre aux employeurs d'anticiper les mutations économiques de leur secteur et d'accompagner les salariés afin qu'ils puissent se reconvertir de manière apaisée, préparée et sécurisée.

« Transitions collectives » est un dispositif qui s'adresse à des salariés dont les emplois sont fragilisés, notamment en activité partielle et/ou en activité partielle de longue durée, et qui se positionnent vers un métier porteur localement, via un parcours de formation.

Il s'inscrit dans une réflexion collective au sein des entreprises et permet la construction de parcours individualisés. Il repose donc sur la double volonté des salariés et des employeurs.

Au regard des perspectives d'activité et d'emploi de l'entreprise X et des mutations économiques auxquelles elle est confrontée, les parties décident, par la signature du présent accord, d'ouvrir la possibilité pour les salariés de l'entreprise de recourir à « Transitions collectives ».

Article 1 (obligatoire) – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objectif la mise en œuvre du dispositif Transitions collectives.

Par cet accord, les parties souhaitent identifier les métiers de l'entreprise fragilisés par les évolutions économiques, technologiques ou par les transitions numérique et écologique. Les salariés qui exercent ces métiers pourront, sous réserve de l'accord de l'employeur et de l'acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

Article 2 (obligatoire) – Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à: *[Décrire le champ d'application : groupe, entreprise, établissement, etc.]*

Article 3 (facultatif) – Présentation de la situation économique actuelle de l'entreprise

[Description/analyse d'éventuelles difficultés actuelles de l'entreprise]

Article 4 (facultatif) - Perspectives d'activité de l'entreprise à moyen-terme et stratégie de l'entreprise

[Description/analyse des évolutions anticipées de l'activité dans les deux ou trois prochaines années liées aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles ainsi qu'aux choix stratégiques de l'entreprise]

Article 5 (facultatif) - Perspectives de l'emploi de l'entreprise à moyen-terme

[Description/analyse de l'impact des évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles et des choix stratégiques de l'entreprise sur l'emploi et les compétences dans l'entreprise]

Article 6 (obligatoire) – Identification des métiers fragilisés à moyen terme dont les salariés qui les exercent pourront bénéficier du dispositif « Transitions collectives »

Les salariés de l'entreprise qui exercent les métiers mentionnés au **présent article/à l'annexe 1** pourront, sur la base du volontariat, après accord de l'employeur et acceptation de leur dossier par l'AT-pro, bénéficier du dispositif « Transitions collectives ».

L'inscription dans ce parcours permettra à tous les salariés concernés qui le souhaitent de se former à des métiers porteurs et d'envisager une mobilité externe à l'entreprise.

Liste des métiers fragilisés à moyen terme au sein de l'entreprise [si elle ne fait pas l'objet d'une annexe 1]

Article 7 (obligatoire) – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour suivant le dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de X ans.

Il cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme.

Article 8 (obligatoire) – Suivi de l'accord

[Dans les entreprises d'au moins 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu lors de la consultation annuelle du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité et l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, prévue à l'article L. 2312-24 du code du travail.

[Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés] le suivi de l'accord aura lieu, au moins une fois par an, dans le cadre de la réunion du CSE.

[Dans les entreprises de moins de 11 salariés] l'employeur informe, au moins une fois par an, les salariés de la mise en œuvre du présent accord.

A l'issue de l'accord, un bilan sera présenté aux organisations syndicales/aux délégués du personnel/aux salariés à la date d'expiration de celui-ci.

Par la suite, une information sur ce bilan sera faite au CSE ou aux salariés.

Article 9 (obligatoire) - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord et qui n'est pas signataire du présent accord peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

Article 10 (obligatoire) – Révision de l'accord

La révision de tout ou partie du présent accord peut être demandée : jusqu'à la fin du cycle électoral en cours, par chaque partie signataire ou adhérente ; à l'issue de cette période, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives dans l'entreprise et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la date de conclusion d'un nouvel accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors de plein droit aux anciennes dispositions dont il est demandé la révision.

Article 11 (obligatoire) - Modification de la législation

L'application du présent accord est conditionnée à l'existence du dispositif « Transitions collectives ».

Si, pendant la durée de l'accord, des modifications du dispositif « Transitions collectives » interviennent et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur son application, les parties se réunissent dans les trois mois suivant la publication de ces modifications pour examiner les suites à y donner.

Article 12 (obligatoire) - Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

A XXXXX , le XXXXX

Pour La Société

xxxx

Pour l'organisation syndicale X

xxxx

Pour l'organisation syndicale Y

xxxx