
PROJET DE DÉCRET CONSULTATION SALARIÉS TPE
Validation accord par référendum

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit un **nouveau mode de validation d'accord par référendum à l'initiative de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 salariés**, ainsi que dans les **entreprises de 11 à 20 salariés dépourvues de membre élu de la délégation du personnel** du comité social et économique.

Dans ces entreprises, l'ordonnance ouvre la possibilité à l'employeur de **proposer un projet d'accord directement auprès des salariés**, qui peut porter sur **l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise**.

La **consultation** du personnel doit être organisée à l'issue d'un **délaï minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord**. L'employeur doit obtenir un **vote favorable à la majorité des deux tiers du personnel** pour valider l'accord.

L'ordonnance prévoit qu'un **décret en Conseil d'Etat** doit fixer les modalités d'organisation de la consultation du personnel.

C'est l'objet du projet de décret ci-joint (ainsi que du projet de décret simple, aménageant la partie réglementaire du Code du travail), transmis le 20 octobre dernier aux partenaires sociaux et qui sera soumis à l'examen de la Commission nationale de la négociation collective le 26 octobre prochain.

La consultation a lieu par **tout moyen pendant le temps de travail**, son **organisation matérielle incombe à l'employeur**.

L'employeur définit les modalités d'organisation de la consultation, qui incluent :

- Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord,
- Le lieu, la date et l'heure du scrutin,
- L'organisation et le déroulement de la consultation,
- Le texte de la question soumise à la consultation des salariés.

Le résultat de la consultation est porté à la connaissance de l'employeur après que les salariés aient **été mis en capacité de se réunir et de se prononcer en son absence**.

On note que le projet de décret **n'oblige pas l'employeur à recourir au vote à bulletin secret**, mais il pourra le mettre en place s'il le souhaite.

Le **résultat de la consultation 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 du dépôt de ce dernier.

Les **contestations** relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont de la compétence du **tribunal d'instance** qui statue en **dernier ressort**. Elles sont introduites dans les délais prévus à l'article R. 2324-24 du Code du travail, c'est-à-dire **15 jours suivant la consultation**. La décision est susceptible d'un **pourvoi en cassation**.