

Comment mettre en place la participation ?



QUAND METTRE EN PLACE LA PARTICIPATION ?

DANS L'ANNÉE SUIVANT LA FIN DE L'EXERCICE
OÙ LA PARTICIPATION EST DEVENUE OBLIGATOIRE
(FRANCHISSEMENT DE SEUIL)

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES MODALITÉS ?

ACCORD

COLLECTIF MAJORITYAIRE

CONCLU AVEC UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL
OU LE CONSEIL D'ENTREPRISE

SYNDICAT(S) SIGNATAIRES
= AUDIENCE MINIMALE DE 50 % AUX
DERNIÈRES ÉLECTIONS CSE
SI AUDIENCE = 30 % ➤ VALIDATION
DE L'ACCORD PAR RÉFÉRENDUM

OU

ACCORD SPÉCIFIQUE

CONCLU
AVEC SALARIÉS
MANDATÉS
OU DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX
QUI N'ATTEIGNENT
PAS L'AUDIENCE
MINIMALE

IL FAUT VÉRIFIER
L'EXISTENCE DU
MANDAT

CONCLU
AU SEIN DU CSE
▼
À LA MAJORITÉ
DES PRÉSENTS

RATIFIÉ PAR
LES 2/3 DU
PERSONNEL
AVEC DEMANDE
CONJOINTE DES
REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL

SIGNATURE
DIRECTE DE 2/3
DES SALARIÉS
(INSCRITS À
L'EFFECTIF)
OU DE LEUR(S)
MANDATAIRE(S)

QUELLE MODALITÉ PRIVILÉGIER ?

IL N'Y A PAS DE HIÉRARCHIE
ENTRE LES DIFFÉRENTS MODES DE CONCLUSION D'UN ACCORD

QUELS RISQUES EN CAS D'INACTION ?

À DÉFAUT D'ACCORD CONCLU DANS LE DÉLAI D'UN AN
= MISE EN PLACE D'UN RÉGIME D'AUTORITÉ MOINS FAVORABLE



LES ENTREPRISES < 50 SALARIÉS PEUVENT DÉCIDER D'APPLIQUER L'ACCORD DE BRANCHE
LES AUTRES ENTREPRISES LE PEUVENT AUSSI MAIS DOIVENT TOUT DE MÊME CONCLURE UN ACCORD

ORELIA

AUDIT & CONSEIL