

DUE, Accord ou Référendum ?

Fiche synthèse • Mise en place mutuelle & prévoyance collective

■ Comparatif en un coup d'œil

	DUE	Accord collectif	Référendum
Qui décide	Employeur seul	Employeur + syndicats	Vote des salariés
Complexité	★ ■ ■ Faible	★★★ Élevée	★★ ■ Moyenne
Délai	Immédiat	Semaines/mois	15 jours min.
Flexibilité	✓ ✓ ✓ Très souple	✗ Rigide	✓ Modérée
Amélioration	Unilatérale	Renégociation	Nouveau vote
Réduction	Dénonciation 3 mois	Renégociation	Nouveau vote
Implication salariés	Aucune	Via syndicats	Directe

■ Arbre de décision rapide

✓ Oui	—	—	ACCORD COLLECTIF
✗ Non	✓ Oui	—	RÉFÉRENDUM
✗ Non	✗ Non	✓ Oui	DUE

■ Recommandation par profil d'entreprise

Profil	Mode recommandé	Pourquoi
TPE (< 11 sal.) sans CSE	DUE	Simplicité, rapidité, pas de formalisme
PME (11-49 sal.) avec CSE	DUE ou Référendum	DUE si flexibilité, Réf. pour impliquer
PME (50-249 sal.) syndiquée	Accord collectif	Dialogue social établi, attente syndicale
ETI / GE (250+ sal.)	Accord collectif	Obligation NAO, enjeux sociaux forts
Création / Start-up	DUE	Rapidité, évolutivité, zéro contrainte

■ Points de vigilance URSSAF

DUE : Doit être signée, datée, avec toutes les mentions obligatoires (catégories, cotisations, dispenses).

Accord : Signature par syndicats représentant ≥50% des suffrages + dépôt DREETS obligatoire.

Référendum : Conserver le PV de vote + preuves d'information préalable (15 jours avant).

Commun : Information du CSE obligatoire si existant. Remise de la notice aux salariés.

Besoin d'aide pour rédiger votre DUE ou organiser un référendum ?

BL ASSUR vous accompagne gratuitement : rédaction conforme, comparatif assureurs, conformité CCN.

Contact : 01 86 90 08 99 • contact@bl-assur.fr • www.bl-assur.fr