

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

FICHE N° 1

Les organisations syndicales habilitées à négocier en entreprise

FICHE N° 2

Inversion de la hiérarchie des normes et primauté de l'accord d'entreprise

FICHE N° 3

Cadre général de la négociation collective d'entreprise

FICHE N° 4

Les accords d'entreprise, conditions de validité et adhésion ultérieure

FICHE N° 5

Les différents périmètres de négociation et leur articulation

FICHE N° 6

La négociation annuelle obligatoire (NAO)

FICHE N° 7

La révision des accords collectifs

FICHE N° 8

La dénonciation et la mise en cause des accords collectifs

FICHE N° 9

Les accords pour la préservation ou le développement de l'emploi

FICHE N° 10

La négociation d'un accord d'entreprise catégoriel

FICHE N° 11

La négociation en l'absence de délégué syndical

IMPACTS DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

– Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels –

FO



Les organisations syndicales habilitées à négocier en entreprise

La loi Travail n'a modifié ni les règles relatives aux parties à la négociation collective, ni celles en matière de représentativité. Il s'agit donc ici d'un simple rappel des règles.

PRINCIPE

Tant que l'entreprise possède au moins un délégué syndical, seules les organisations syndicales représentatives sont habilitées à négocier un accord collectif, par l'intermédiaire des délégués syndicaux (*en l'absence de délégués syndicaux : se reporter à la fiche n°11 consacrée à la négociation en l'absence de délégués syndicaux*).

LA REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ORGANISATION SYNDICALE

Sont représentatives dans les entreprises, les organisations syndicales qui remplissent les **critères cumulatifs** prévus à l'article L. 2121-1 du code du travail :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- **audience de 10%**.

Pour la Cour de cassation :

- les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance et de transparence financière doivent être satisfaits de **manière autonome et permanente** (chacun doit être respecté, à tout instant),
- les critères d'ancienneté d'au moins deux ans, d'influence, d'effectifs d'adhérents et de cotisations, ainsi que d'audience électorale d'au moins 10% font l'objet d'une appréciation **globale** (la faiblesse des adhérents peut être par exemple compensée par les autres critères) **pour toute la durée du cycle électoral** (ces 4 critères ne peuvent être remis en cause durant le cycle).

RAPPEL

Sont représentatives au niveau de l'entreprise, les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles au sein de l'entreprise.



À SAVOIR

Les élections partielles ne sont pas prises en compte dans la détermination de la représentativité calculée lors des dernières élections générales car la représentativité des syndicats dans un périmètre donné est établie pour toute la durée du cycle électoral (Cass.soc., 13 février 2013, n°12-18.098)

IMPORTANT

Cette répartition doit être portée à la connaissance de l'employeur et des électeurs de l'entreprise ou de l'établissement concerné avant le déroulement des élections. À défaut d'une telle indication, la répartition des suffrages entre les syndicats s'opère à parts égales.



L'AUDIENCE EST LE CRITÈRE DÉTERMINANT

1^{er} tour Cette audience est mesurée au **premier tour** des dernières élections des titulaires du comité d'entreprise, du regroupement des instances du personnel comprenant le comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Tous collègues L'appréciation des **10%** s'effectue, **tous collègues confondus**, même si le syndicat n'a pas présenté de candidat dans chaque collège. Il faut alors additionner les résultats obtenus dans l'ensemble des collègues.

Titulaires Seuls les **résultats des titulaires** sont retenus et ne sont pas prises en compte les éventuelles ratures de noms de candidats dans la mesure de la représentativité des organisations syndicales (Cass. soc., 6 janvier 2011, n°10-60.168).

À défaut de comité d'entreprise...

... les **résultats des élections des délégués du personnel** servent de base à la détermination de la représentativité. Autrement dit, la représentativité se mesure en priorité au niveau du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts...

... la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par **l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus** par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage obtenu par établissement.

LES LISTES COMMUNES

Lorsqu'une liste commune (art. L 2122-3 du code du travail) se présente aux élections, la répartition des suffrages entre les syndicats de la liste s'opère conformément au partage qu'ils ont choisi, à la condition que ce partage ait été indiqué lors du dépôt de la liste.



L'effet pervers de la liste commune est de devoir obtenir un nombre de suffrages plus important.

Précisions sur la répartition des suffrages

- Cette répartition peut résulter de la mention sur la liste de candidature de l'appartenance syndicale de chacun des candidats de la liste commune (Cass. soc. 13 octobre 2010, n°09-60.456).
- À défaut d'information, le juge doit corriger les résultats – son rôle ne se limitant pas à annuler le scrutin.
Ayant « constaté que les électeurs n'avaient pas été informés d'une répartition des suffrages particulière entre les organisations syndicales de la liste commune et qu'étant saisi d'une contestation de la mesure de la représentativité », il appartient au tribunal de rétablir les résultats en opérant la répartition des suffrages à parts égales (Cass. 2 mars 2011, n°10-17.603).

Inversion de la hiérarchie des normes et primauté de l'accord d'entreprise

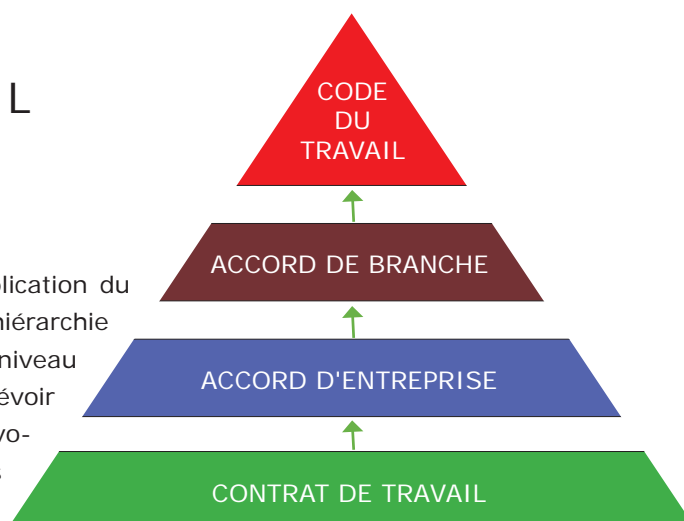
La loi Travail entend faire de la négociation collective un outil d'adaptation et de flexibilité à la disposition des entreprises, qui serait légitimé par un renforcement des acteurs, via la mesure de la représentativité syndicale et le recours aux accords dits majoritaires (cf fiche n°4).

Cette loi repense totalement notre code du travail jusqu'alors perçu comme un socle de droits minimums, pour ne le rendre applicable qu'à défaut d'accord collectif.

AVANT

LA LOI TRAVAIL

Avant la loi travail en application du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, une norme de niveau inférieur ne pouvait pas prévoir de dispositions moins favorables que celles prévues par le niveau supérieur.



Ainsi, un accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable qu'un accord de branche, qui lui-même ne pouvait pas être moins favorable que le code du travail.

Même si les exceptions à ce principe de faveur sont développées ces dernières années, le principe demeurait malgré tout.

La loi Travail est venue remettre en cause ce principe en repensant totalement l'architecture du code du travail. Pour le moment seules les parties du code relatives à la durée du travail et aux congés ont été réécrites, mais la nouvelle architecture programmée à vocation à être généralisée à l'ensemble du code du travail.

La loi Travail prévoit la mise en place d'une commission de refondation du code du travail, composée d'experts chargée de rendre un rapport en ce sens dans un délai de 2 ans.



APRÈS

LA LOI TRAVAIL

OBSERVATION

Force ouvrière est totalement opposée à cette nouvelle architecture, conduisant à une inversion de la hiérarchie des normes. L'accord d'entreprise doit être un moyen d'apporter un plus aux salariés et non un vecteur pour leur retirer des garanties prévues par la loi ou les accords de niveaux supérieurs.

Nouvelle architecture du code du travail en matière de durée du travail et de congés. Pour chaque thématique le code du travail est découpé en 3 niveaux :

Ce qui relève de l'« Ordre public »

↳ pas de dérogation possible par accord collectif, mais très limité

Ce qui peut entrer dans le « Champ de la négociation collective »

↳ négociations libres sous réserve du respect des dispositions d'ordre public

« Dispositions supplétives »

↳ applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.

EXEMPLE : LES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ordre public	Taux de majoration de 10%
Champ de la négociation	Détermination du taux libre par la négociation mais ne peut être inférieur à 10%
Dispositions supplétives	À défaut d'accord collectif, les 8 premières heures supplémentaires seront majorées à 25% et les autres à 50% pour les suivantes.

CONSEIL

Avant toute négociation, notamment sur le temps de travail, se reporter aux dispositions supplétives pour en faire le socle minimum de la négociation. Ayez bien en tête que si les négociations n'aboutissent pas ce sera le droit applicable dans l'entreprise.

RAPPORT CODE DU TRAVAIL/
ACCORD D'ENTREPRISE

Ainsi une grande partie du droit du travail tel qu'on le connaissait a vocation à ne devenir que supplétif, c'est-à-dire applicable qu'à défaut de dispositions prévues par la négociation collective et notamment d'entreprise.



Les négociations risquent d'être plus difficiles car le droit supplétif n'est pas acquis et ne constitue donc même pas le point de départ des négociations.



RAPPORT ACCORD D'ENTREPRISE/ ACCORD DE BRANCHE

La loi Travail consacre par ailleurs la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche à l'exception de 6 domaines sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent déroger dans un sens moins favorable à l'accord de branche :

- salaires minimaux,
- classification,
- prévoyance,
- mutualisation de la formation professionnelle,
- égalité professionnelle,
- prévention de la pénibilité.

Depuis 2004 la loi donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche à l'exception des 4 premières matières précitées. L'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité sont des ajouts de la loi Travail à la demande de FO. Pour les autres matières, les branches pouvaient fixer des clauses de verrou générales. Dans la pratique peu d'accords d'entreprise dérogeaient aux accords de branche, car ce n'était pas la culture et l'histoire de la France.

La loi Travail entend libéraliser les dérogations au niveau de l'entreprise en rendant le dispositif plus souple, plus connu, et surtout en accentuant la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise.

Pour les autres matières, il revient à chaque branche de définir dans un délai de 2 ans les thèmes qui constitueront l'ordre public conventionnel de la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront lui déroger dans un sens moins favorable.



EXCEPTION. Ne peuvent figurer dans l'ordre public conventionnel de branche les thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise (exemple : le temps de travail).



Cela signifie que même si la branche a fixé des verrous, les lois futures pourront redonner la primauté aux accords d'entreprise, thème par thème, comme elle l'a fait pour le temps de travail, avec une application immédiate.

Cadre général de la négociation d'entreprise

La loi Travail revient sur le cadre général de la négociation collective en fixant un cadre méthodologique : respect du principe de loyauté, préambule, publicité des accords... Cependant, la portée de ces nouvelles dispositions est limitée dans la mesure où leur non respect n'entraîne pas la nullité des accords, sauf cas très particulier.

QUI DOIT ÊTRE INVITÉ A LA NÉGOCIATION ?

Dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, les organisations syndicales représentatives bénéficient d'un monopole en matière de négociation collective.

Toutes les organisations syndicales représentatives doivent être invitées à la négociation, sous peine de nullité des accords.

JURISPRUDENCE

(Cass. soc., 10 octobre 2007)

La nullité d'une convention ou d'un accord collectif est encourue :

- lorsque toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à sa négociation,
- ou si l'existence de négociations séparées est établie,
- ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant le cas échéant la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

Exception

La négociation du protocole d'accord pré-électoral (PAP) répond à des dispositions spécifiques en matière de négociation. Doivent être invitées à la négociation du PAP :

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les syndicats ayant constitué une section syndicale ;
- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.



Mise en place de dispositifs d'épargne salariale (intéressement, participation) peut être négociée avec le comité d'entreprise même en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise.

COMPOSITION DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE (ART. L2232-17 DU CODE DU TRAVAIL)

Le nombre de délégués syndicaux qui peuvent être désignés est fixé soit par entreprise soit par établissement distinct.

Chaque section syndicale dispose d'un nombre de délégués syndicaux, fonction de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

de 50 à 999 salariés	1 délégué
de 1 000 à 1 999 salariés	2 délégués
de 2 000 à 3 999 salariés	3 délégués
de 4 000 à 9 999 salariés	4 délégués
à partir de 10 000 salariés	5 délégués

Remarque. Le nombre total de DS peut donc varier selon la structure de l'entreprise : dans une entreprise unique de 400 salariés, chaque syndicat représentatif désigne 1 DS. Mais si l'entreprise comporte 4 établissements distincts de plus de 50 salariés, chaque syndicat représentatif pourra désigner 1 DS dans chaque établissement et pourra également désigner un délégué syndical central.

En plus des délégués syndicaux, chaque délégation syndicale peut être augmentée d'1 ou 2 salariés de l'entreprise qui peuvent être des représentants élus du personnel.

Il n'est en principe pas permis d'adjoindre à la délégation des membres du syndicat non salarié de l'entreprise.

RÉMUNÉRATION DU TEMPS PASSÉ EN RÉUNION

Le temps passé en réunion de négociation est considéré comme du temps de travail effectif et non déduit du crédit d'heures de délégation. (Art. L2232-18 du code du travail).

Par ailleurs, chaque section syndicale des grandes entreprises dispose, au profit de son ou de ses DS et des salariés de l'entreprises composant la délégation syndicale appelée à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global d'heures de délégation supplémentaire de :

- 12 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés
- 18 heures par an dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

À SAVOIR

La loi Travail a augmenté de 20% ces crédits d'heures qui étaient respectivement de 10 et 15 heures.



LA MÉTHODE DE NÉGOCIATION

La loi Travail prévoit que les accords collectifs peuvent **définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions loyales** et de confiance mutuelle :

- en précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en définissant les principales étapes du déroulement des négociations ;
- en prévoyant éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques (volume de crédits d'heures, modalités de recours à l'expertise...).

Un accord de branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise.

Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord définissant la méthode de négociation.

Sauf si l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'entraîne pas la nullité des accords conclus, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.

LE PRINCIPE DE LOYAUTÉ

L'article L2262-4 du code du travail prévoit que les accords collectifs doivent être exécutés de bonne foi par les parties liées à l'accord, aussi bien les syndicats et l'employeur mais le code du travail ne contient pas de dispositions générales en ce qui concerne la négociation collective.

Le principe d'une négociation loyale figure dans le Code du travail depuis l'adoption de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2001 et se retrouve à l'article L3122-36 du code du travail :

« L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :

- *convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;*
- *communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;*
- *répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales ».*

Des comportements manifestement déloyaux de la part des salariés ou de l'employeur pourraient vicier la conclusion d'un accord collectif.



CONSEIL

Il convient donc de s'assurer de toujours bien mentionner expressément la durée de l'accord, notamment lorsque les parties souhaitent que l'accord soient à durée indéterminée.

OBSERVATION

Pour Force Ouvrière, la publicité des accords collectifs d'entreprise est effectivement nécessaire pour garantir l'accessibilité des salariés au droit conventionnel qui leur est applicable et l'employeur ne pourra pas s'opposer seul à la publicité de l'accord d'entreprise.

Mais, le renvoi à la négociation collective sur ce point évince tout pouvoir du juge qui aurait pu vérifier si la publication avait réellement vocation à être « préjudiciable à l'entreprise ».

LA DURÉE

À défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.



Fixer par défaut une durée de 5 ans aux accords va entraîner une insécurité juridique et va à l'encontre de l'objectif de maintien d'une couverture conventionnelle des salariés.

LE PRÉAMBULE

L'accord d'entreprise devra contenir un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu et doit définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

L'absence de préambule ou la méconnaissance des conditions ou des clauses de suivi n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord sauf en matière d'accords de maintien dans l'emploi.

LA PUBLICITÉ

Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

Les accords collectifs seront publics, sauf s'il y a accord des parties signataires pour acter, en aval de la négociation, qu'une partie de l'accord ne doit pas l'être.

À défaut d'un tel acte, et si un des signataires le demande, les DIRECCTE seront chargées de l'anonymiser.



L'anonymisation doit être comprise comme la faculté pour un signataire de ne pas voir apparaître ses nom/prénom, mais non comme la faculté d'une organisation syndicale de masquer sa signature.

Les accords d'entreprise : conditions de validité et adhésion ultérieure

La loi Travail du 8 août 2016 a défini de nouvelles conditions de validité pour les accords collectifs, afin de renforcer le fait majoritaire.

Ces nouvelles règles ne sont applicables immédiatement que pour certains accords et seront progressivement généralisées aux autres accords.

Dans l'attente, les règles actuellement en vigueur continuent de s'appliquer pour les accords qui ne sont pas encore concernés par les nouvelles conditions de validité.

ACTUELLEMENT

La loi du 20 août 2008 a posé deux conditions cumulatives de validité des accords d'entreprise :



Condition n° 1

Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles*, quel que soit le nombre de votants.

+

Condition n° 2

Absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

**Prise en compte des élections des titulaires 1^{er} tour au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel et, à défaut, des délégués du personnel.*



Vous disposez d'un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord pour vous opposer à la conclusion de l'accord si vous avez recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections.

À NOTER

Avec les nouvelles conditions de validité, le droit d'opposition sera supprimé.

OBSERVATION

Force Ouvrière a fermement combattu le recours au référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.

Il permet aux organisations syndicales minoritaires d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et rendre le climat social plus difficile.

À NOTER

Une procédure encadrant le recours au référendum dans le temps a été instaurée.

Les organisations syndicales signataires qui sollicitent l'organisation de la consultation doivent notifier par écrit leur demande à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de l'accord.

LES NOUVELLES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE (ART. L.2232-12 DU CODE DU TRAVAIL)

La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à :



Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives **ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés** au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP, ou à défaut des DP, en faveur d'organisations **représentatives**.

ou si la condition de 50% n'est pas remplie



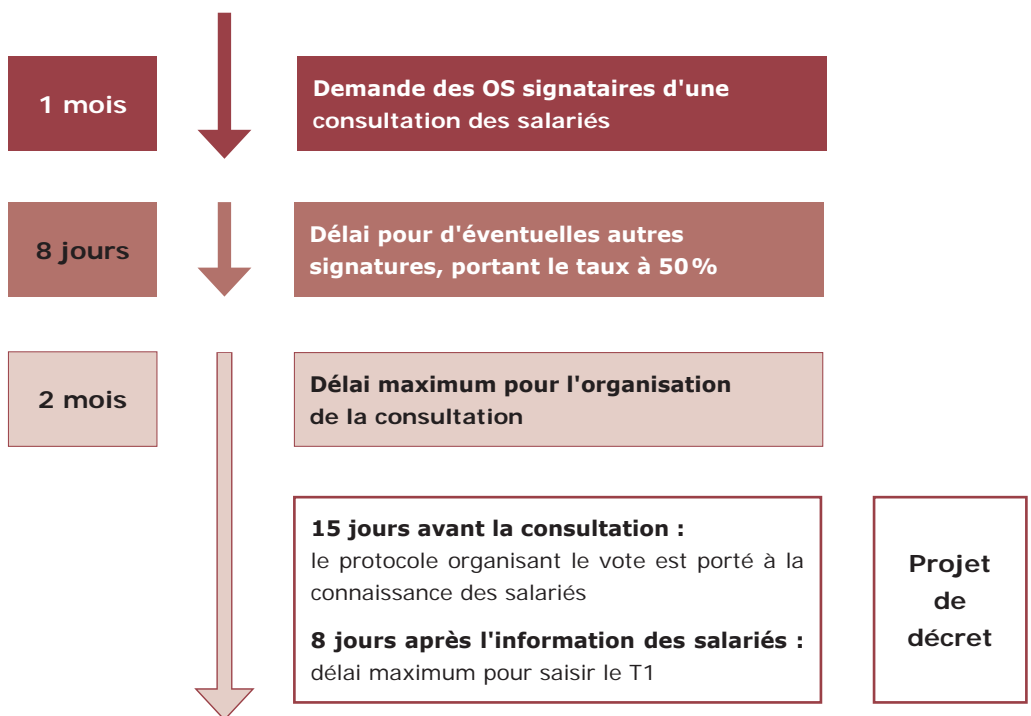
Signature par des organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus 30% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations **représentatives**.



Approbation par référendum à la majorité des suffrages exprimés par les salariés.

• Précisions concernant le référendum

ACCORD SIGNÉ A 30%



OBSERVATION

Il n'est pas admissible que les organisations syndicales signataires de l'accord (celles ayant eu au moins 30% mais moins de 50%) soient les seules habilitées à conclure, donc à négocier le protocole. En effet, la validation ou non par les salariés d'un accord que des OSR ont refusé de signer leur importe tout autant. Des éléments de fond d'une importance capitale, tels que l'information des salariés du contenu de l'accord ou le texte de la question soumise ne devraient pas être laissés à la seule volonté des OSR ayant intérêt à ce que leur accord soit validé.

Même la détermination des lieu, date et heure du scrutin est susceptible de générer des manœuvres visant à ce qu'une catégorie de salariés ou les représentants syndicaux d'un syndicat soient absents le jour prévu pour la consultation.

• Modalités concrètes de mise en place du référendum (projet de décret).

- La consultation a lieu pendant le temps de travail au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique.
- Le protocole conclu avec les organisations syndicales détermine :
 - La liste des salariés des établissements couverts par l'accord
 - Les conditions d'information des salariés sur le texte de l'accord
 - Le lieu, la date et l'heure du scrutin
 - L'organisation et de déroulement du vote
 - Le texte de la question soumise au vote des salariés.
- Le protocole est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations **signataires** recueillant au moins 30% des suffrages exprimés.
- L'organisation matérielle de la consultation incombe à l'employeur.

• Précisions concernant le calcul des taux d'audience



Pour les nouvelles conditions de validité, les taux des organisations syndicales pour la validité des accords sont exprimés en poids. Il faudra donc recalculer les audiences en ne retenant que les seules organisations représentatives, pour obtenir les « poids ».

EXEMPLE

Résultats des audiences dans l'entreprise X	FO	20%
	CGT	30%
	CFDT	20%
	CFTC	12%
	CFE-CGC (représentatif sur les collègues cadres et encadrement)	5% au niveau intercatégoriel 27% sur les collègues cadres et encadrement
	UNSA (non représentatif)	7%
	SOLIDAIRES (non représentatif)	6%
Recalcul pour obtenir le poids de chaque OSR (sur 87% = 20+30+20+12+5)	FO	$20/87 \times 100 = 23 \%$
	CGT	$30/87 \times 100 = 34 \%$
	CFDT	$20/87 \times 100 = 23 \%$
	CFTC	$12/87 \times 100 = 14 \%$
	CFE-CGC	$5/87 \times 100 = 6 \%$

À SAVOIR

Les accords de maintien de l'emploi issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 demeurent soumis à la signature par des organisations syndicales ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives.

• **Date d'entrée en vigueur des nouvelles règles de validité**

Accords collectifs majoritaires en matière de préservation ou développement de l'emploi

Application IMMÉDIATE dès la publication (imminente) des décrets d'application portant sur :

Pour les accords de préservation ou développement de l'emploi : délai de réponse du salarié, définition de la rémunération mensuelle du salarié et modalités relatives au refus des salariés de se voir appliquer l'accord

Les conditions de la consultation des salariés en cas d'accord collectif non signé à 50%

Accords collectifs majoritaires portant sur la durée du travail, les repos et les congés

Application au 1^{er} janvier 2017

Accords collectifs majoritaires portant sur toute autre matière (sauf accord de maintien de l'emploi, de la loi sécurisation)

Application au 1^{er} janvier 2019

DÉFINITION

L'adhésion est l'acte par lequel une organisation syndicale non signataire d'un accord, ou non présente au moment de la conclusion de l'accord y appose *a posteriori* sa signature.

CONSEIL

Il est utile d'envoyer des courriers recommandés pour prouver la notification.

L'ADHÉSION ULTÉRIEURE

Les règles relatives à l'adhésion figurent aux articles L. 2261-3 à 6 du code du travail. Elles demeurent inchangées avec la loi Travail de 2016.

• **Qui peut adhérer à une convention ou un accord collectif ?**

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise.

• **À quel moment peut-on adhérer ?**

L'adhésion peut intervenir à tout moment, tant que l'accord ou la convention continue de produire ses effets.

Cela signifie qu'il est possible pour une organisation syndicale non signataire d'adhérer à une convention collective ou un accord dénoncé pendant le délai de survie. Ceci étant, cette adhésion ne pourra pas remettre en cause la dénonciation.

• **Quelles sont les formalités à accomplir ?**

L'adhésion doit être notifiée à toutes les parties signataires ou adhérentes de l'accord d'entreprise.

La déclaration d'adhésion doit être déposée auprès de la Direction générale du travail.

• **Quels sont les effets de l'adhésion ?**

L'adhésion à un accord d'entreprise procure les mêmes droits et obligations qu'aux signataires.

L'organisation adhérente peut engager la procédure de révision d'un accord d'entreprise conclu au cours du même cycle électoral, ce qu'une organisation syndicale non signataire ou adhérente ne peut faire qu'à l'issue du cycle (*cf. fiche n°7 relative à la révision*).



Les différents périmètres de négociation et leur articulation

Si la loi Travail vise à donner la primauté aux accords d'entreprise, elle consacre également d'autres niveaux de négociation, notamment le groupe, et crée même un nouveau niveau : le multi-entreprise. La loi précise les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, l'objectif affiché étant de limiter au maximum le cumul de normes applicable et par conséquent le recours au principe de faveur.

Ces niveaux intermédiaires tendent à concurrencer celui de la branche.

LES ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

Des négociations peuvent avoir lieu au niveau de l'établissement sous réserve d'un accord unanime des organisations syndicales représentatives de l'établissement quand il s'agit de thèmes de négociations annuelles obligatoires qui relèvent des obligations des entreprises.

La jurisprudence prévoit en effet que les NAO ne peuvent s'effectuer au niveau de l'établissement si une organisation syndicale représentative s'y oppose. (Cass. soc. 12 juillet 2016, n°14-25.794).

Cet accord unanime ne lie pas les organisations syndicales représentatives pour l'avenir. Elles pourront pour les autres années demander à ce que les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise.

Conditions de validité des accords

La représentativité au niveau de l'établissement et les conditions de validité d'un accord d'établissement sont les mêmes que pour le niveau de l'entreprise mais en prenant en compte les taux d'audience syndicale et les poids dans la négociation collective des organisations syndicales au niveau de l'établissement.

Ce sont donc les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise qui s'appliquent, le référendum étant éventuellement organisé au niveau de l'établissement concerné.



LES ACCORDS DE GROUPE

La loi Travail vient consacrer ce niveau de négociation en lui conférant un véritable statut privilégié par rapport à la branche et à l'entreprise.



La loi Travail a supprimé l'interdiction pour l'accord de groupe de déroger dans un sens moins favorable à un accord de branche.

Un accord de groupe pourra donc prévoir des dispositions moins favorables que l'accord de branche à l'exception des matières relevant de l'ordre public conventionnel de la branche (voir fiche n°2).

Les négociations obligatoires d'entreprises (NAO) pourront désormais s'effectuer au niveau du groupe et se substituer aux négociations d'entreprises !

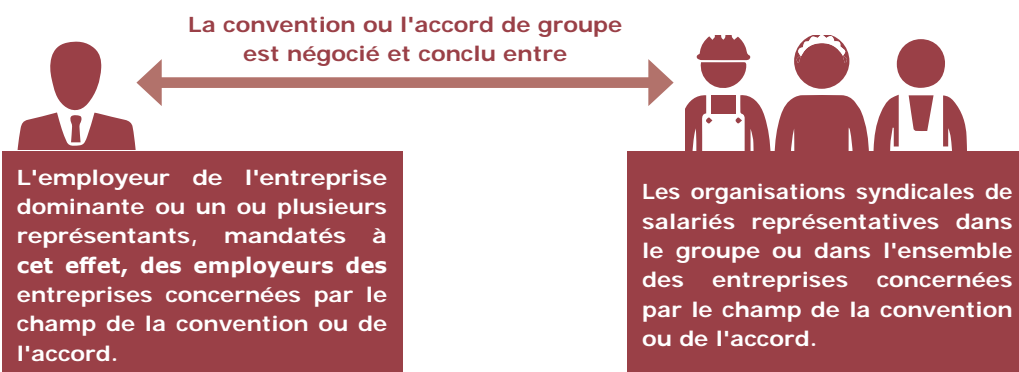
• Qui doit être invité à la négociation d'un accord de groupe ? (Art. L2232-30 et suivants du code du travail)

Un accord de groupe ne concerne pas nécessairement toutes les entreprises du groupe.

En effet la loi prévoit que la convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application qui peut être constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

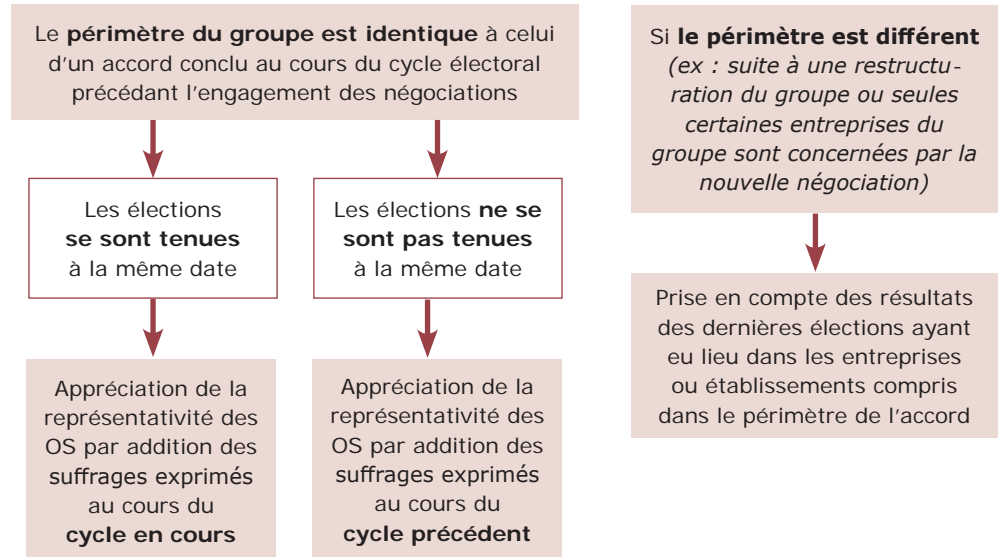
À SAVOIR

Au niveau des entreprises, les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre.



Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

• La mesure de la représentativité au niveau du groupe



OBSERVATION

Il est primordial de privilégier les négociations au niveau de chaque entreprise, notamment dans le cadre des groupes internationaux, où la tendance sera à une harmonisation des négociations vers le bas.

• Les conditions de validité des accords de groupe

Les conditions de validité des accords de groupe sont alignées sur les modalités de conclusions des accords d'entreprise, avec une appréciation des pourcentages à l'échelle de l'ensemble des entreprises et établissements compris dans le champ (voir fiche n°4).

La consultation des salariés le cas échéant, est également effectuée sur ce périmètre.

ACCORDS INTERENTREPRISES

Les accords interentreprises, conclus au niveau de plusieurs entreprises, existaient déjà dans la pratique, mais pour être valables, les conditions de validité devaient être remplies au sein de chaque entreprise.

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit une nouvelle section consacrée aux accords interentreprises en leur donnant une existence légale et en prévoyant une mesure d'audience spécifique à ce niveau.

Conditions de validité des accords

La représentativité des OS est appréciée par addition des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans le périmètre de l'accord, avec une appréciation sur ce même périmètre des taux de 30 et 50% pour les conditions de validité de l'accord.

Remarque. L'addition des SVE sur un nouveau périmètre va avoir pour conséquence de noyer les petites entreprises au profit des plus grandes et donc avoir des impacts en termes de représentativité.



Si une des entreprises du périmètre n'a pas de DS – elle risque d'être couverte par l'accord sans aucune prise en compte de ses intérêts.

OBSERVATION

La création de niveaux de négociation intermédiaires (groupe et maintenant interentreprises) ne fait que concurrencer le rôle de la branche, seul niveau pertinent pour assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises et garantir des droits identiques à tous les salariés d'un même secteur d'activité.



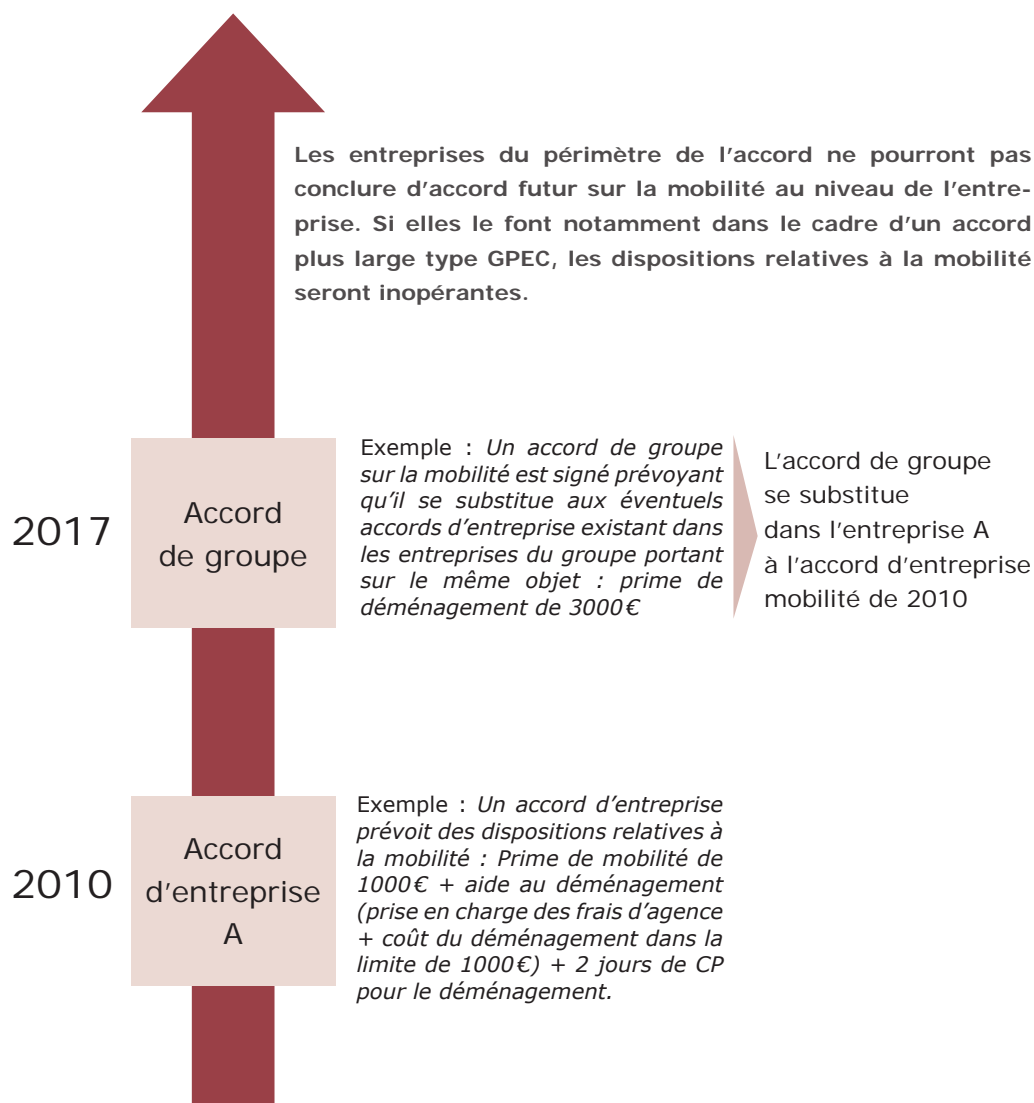
ARTICULATION ENTRE ACCORDS DE GROUPE/ ACCORDS D'ENTREPRISE/D'ÉTABLISSEMENT

Jusqu'à présent, le code du travail ne comportait aucune disposition concernant l'articulation entre accord de groupe et accord d'entreprise et accords d'établissements. En cas de conflit de normes, le départage s'opérait au regard du principe de faveur avec une application distributive des dispositions plus favorables au salarié.

La loi Travail met fin à ce principe en fixant des règles précises de priorité :

- **Rapport accord de groupe/accord d'entreprise**

L'accord de groupe peut en effet prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement **mais également postérieurement**.





Si l'accord de groupe n'a pas expressément prévu qu'il se substitue aux dispositions des accords d'entreprises antérieurs et postérieurs, on reste sur une application distributive des dispositions les plus favorables aux salariés.

Dans l'entreprise A : en cas de mobilité à compter de 2017, les salariés pourront avoir :

- Une prime de mobilité de 1000€ (disposition accord d'entreprise)
- Plus pour le déménagement : une prime de déménagement de 3000€ (disposition de l'accord de groupe globalement plus favorable sur le déménagement que l'accord d'entreprise : frais d'agence dans la limite de 1000€ +2 CP).

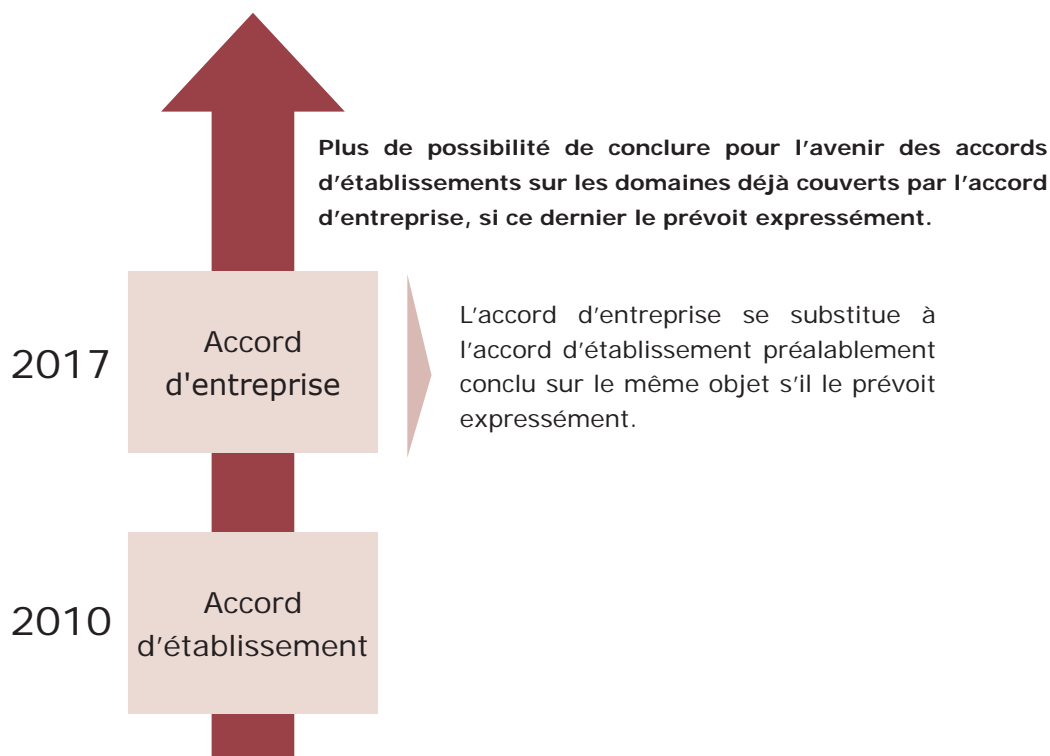
• **Rapport accord d'entreprise/accord d'établissement**

L'accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement mais également postérieurement.

OBSERVATION

Il s'agit d'une nouvelle forme de révision des accords d'entreprise et d'établissement et en élargissant la substitution aux accords conclus postérieurement, la capacité de négocier en entreprise ou dans l'établissement est neutralisée.

La loi Travail entend par ailleurs neutraliser au maximum l'application du principe de faveur en limitant le cumul de niveau de négociation.



Si l'accord d'entreprise n'a pas expressément prévu qu'il se substitue aux dispositions des accords d'établissements antérieurs et postérieurs, on reste donc sur une application distributive des dispositions les plus favorables aux salariés.

La NAO constitue un temps fort de la négociation dans l'entreprise. Elle pose de nombreuses questions (ouverture des négociations, composition de la délégation syndicale, issue des négociations...), d'autant plus que le législateur a introduit en 2015 des modifications notables qui fragilisent la NAO (regroupement des thèmes de NAO, possibilité d'adapter par accord collectif la périodicité de la négociation...).*

La loi Travail est venue accentuer la faculté de déroger aux règles relatives à la NAO et encourager la remontée de la NAO au niveau du groupe.

CONSEIL

En cas d'inaction de l'employeur, ne pas hésiter à demander l'ouverture des négociations. À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de 12 mois ou 36 mois selon les cas (périodicité annuelle ou triennale) suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. La demande d'une organisation syndicale oblige l'employeur à organiser la négociation annuelle ou triennale.

L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

• Quelles entreprises sont concernées ?

Les entreprises **de plus de 50 salariés** où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives qui comportent un délégué syndical.

Les entreprises **de moins de 50 salariés** lorsqu'un délégué du personnel a été désigné comme délégué syndical.

• Qui déclenche les négociations ?

L'initiative revient à l'employeur.

À défaut d'initiative depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, toute organisation syndicale représentative peut demander l'ouverture des NAO.

→ L'employeur doit alors envoyer les convocations dans les 15 jours.



CONSEIL

Il est primordial de privilégier les négociations au niveau de chaque entreprise, notamment dans le cadre des groupes internationaux où la tendance sera à une harmonisation des négociations vers le bas. Par ailleurs, opter pour le niveau le plus pertinent (groupe, établissement ou groupe d'établissements), selon l'objet de la négociation, nécessite une concertation entre les représentants FO des différentes structures.

À NOTER

La négociation doit se dérouler de manière sérieuse et loyale.



• À quel niveau se déroulent les négociations ?

Les NAO sont en principe centralisées au niveau de l'entreprise.

Toutefois, il est possible de négocier :

- au niveau des **établissements** (ou groupes d'établissements), sous réserve qu'aucune organisation syndicale représentative dans le périmètre où la NAO doit s'ouvrir ne s'y oppose (Cass. soc. 12 juillet 2016, n°14-25794) ;
- au niveau du **groupe** (la loi Travail permet de faire remonter les NAO au niveau du groupe).

La NAO au niveau du groupe - précisions

Avant la loi Travail

La négociation pouvait se dérouler au niveau du groupe mais n'avait pas alors vocation à se substituer à la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise.

La loi Travail

La loi Travail prévoit que les négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions.

Surtout, elle permet aux entreprises concernées d'être dispensées d'ouvrir les NAO dans 2 cas :

- Lorsqu'un accord sur la méthode conclu au niveau du groupe prévoit que l'engagement au niveau du groupe de l'une des négociations obligatoires (dont il précise les thèmes) dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode visé est un accord collectif relatif à la méthode de négociation et permettant à celle-ci de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (*Fiche n°3*). Cet accord est probablement soumis aux règles de validité applicables à tout accord collectif (*Fiche n°4*).
- Lorsqu'un accord portant sur le même thème que la négociation obligatoire a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi.

LES MOYENS DE LA NÉGOCIATION

• Quelle information concernant les modalités d'organisation de la négociation ?

La première réunion est consacrée à préciser le lieu et le calendrier des réunions, ainsi que les informations que l'employeur donnera aux interlocuteurs sociaux en vue de la ou des négociations en cours.



L'objet et la périodicité des négociations, ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement sont fixés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

- **Quelles informations l'employeur doit-il fournir ?**

Il n'y a pas de liste exhaustive définissant les informations à fournir aux négociateurs. Les informations dépendent du type de négociation engagé. Certaines informations sont mises à disposition dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Le contenu de cette base est précisé par l'article L. 2323-8 du code du travail. Elle contient notamment des données relatives aux investissements, à la sous-traitance, ou encore à l'égalité professionnelle dans l'entreprise.

RAPPEL

La BDES rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des délégués syndicaux.

Quelques informations dont les interlocuteurs sociaux doivent disposer

La **négociation sur l'égalité professionnelle** doit donner lieu à information des négociateurs concernant les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois.

Pour la négociation sur les **salaires**, il est nécessaire que les négociateurs disposent de la moyenne des salaires par catégorie et par sexe, ainsi que de la mesure de dispersion des rémunérations au sein de chaque catégorie.

- **Un nombre minimal de réunions pour la négociation est-il prévu par le Code du travail ?**

Le Code du travail prévoit un minimum de deux réunions (art. L. 2242-2).

- **Comment est rémunéré le temps passé à négocier ?**

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme **temps de travail à échéance normale** (art. L. 2232-18 C. trav.).

Pour préparer les réunions de négociation, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un **crédit global supplémentaire annuel** (à répartir) dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés, et de 15 heures par an dans celles d'au moins 1 000 salariés.



LES THÈMES DE NÉGOCIATION

La loi du 17 août 2015 a opéré un regroupement des thèmes obligatoires de négociation en trois blocs.

Les dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2016.

CONSEIL

Tous les thèmes de négociation ne se valent pas. Le thème des salaires est prioritaire.

Plus précisément, FO considère que les augmentations générales des salaires de base doivent être privilégiées. La négociation sur les dispositifs d'épargne salariale ne doit pas venir concurrencer la négociation sur les salaires.

Négociation annuelle

Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

Salaires effectifs.

Durée effective et organisation du temps de travail.

Intéressement, participation, épargne salariale.

Mise en œuvre de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre femmes et hommes.

Égalité professionnelle et qualité de vie au travail

Articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle.

Mesures permettant de lutter contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation du personnel au handicap.

Modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de frais de santé occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Exercice du droit d'expression directe et collective des salariés.

La négociation peut porter sur la prévention de la pénibilité.

Négociation triennale

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

.../...



CONSEIL

La fusion de plusieurs thèmes de négociation au sein d'une seule et même négociation comporte un risque évident de dilution des sujets et de non négociation sur l'un des thèmes de négociation pourtant obligatoire.

Il sera impératif de prévoir dès la première réunion de négociation un calendrier précis intégrant l'ensemble des sujets devant être ouverts au cours de la négociation concernée.

Car la fusion des négociations ne doit pas conduire à passer moins de temps à négocier qu'auparavant.

.../...

Conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce plan est consacré en priorité, compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et les modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDD.

Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.



Le regroupement des thèmes de négociation en grands blocs fragilise la négociation en diluant les thèmes de négociation. L'employeur peut ainsi donner satisfaction sur une revendication secondaire et laisser de côté des thèmes prioritaires comme les salaires.

Par ailleurs, le regroupement des négociations implique un temps plus réduit et des moyens moins importants pour négocier sur chaque question – au détriment des droits des travailleurs de l'entreprise.

Si au 1^{er} janvier 2016, votre entreprise était déjà couverte par l'un des accords suivants :

- conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle ;
- égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- lutte contre les discriminations ;
- emploi des travailleurs handicapés ;

l'employeur est dispensé de négocier sur ces thèmes selon les nouvelles modalités tant que les salariés sont couverts par cet accord, et au plus tard **jusqu'au 31 décembre 2018**. À cette date, même si l'accord est encore en vigueur, il est nécessaire de négocier selon les nouvelles modalités issues de la loi « Travail ».



L'ADAPTATION DES THÈMES ET DE LA PÉRIODICITÉ DES NAO PAR ACCORD COLLECTIF

Depuis la loi du 17 août 2015, il est possible d'adapter les thèmes de la négociation annuelle obligatoire et d'en modifier la périodicité par voie d'accord collectif.

La loi « Travail » accentue la fragilisation de la NAO, en facilitant ces accords.

OBSERVATION

Il est aberrant que la négociation salariale puisse devenir triennale par voie d'accord, surtout à l'heure où le pouvoir d'achat est en berne !

À NOTER

L'adhésion conférant les mêmes droits et obligations qu'aux parties signataires, il suffira d'adhérer à l'accord pour pouvoir exiger des négociations salariales annuelles en dépit de l'existence d'un accord dérogatoire.

CONSEIL

La fusion de plusieurs thèmes de négociation au sein d'une seule et même négociation comporte un risque évident de dilution des sujets et de non négociation sur l'un des thèmes de négociation pourtant obligatoire. Il sera impératif de prévoir dès la première réunion de négociation un calendrier précis intégrant l'ensemble des sujets devant être ouverts au cours de la négociation concernée.

Car la fusion des négociations ne doit pas conduire à passer moins de temps à négocier qu'auparavant

• Modification de la périodicité

Un accord collectif peut **modifier la périodicité des négociations obligatoires** dans la limite de :

- 3 ans pour les négociations annuelles ;
- 5 ans pour les négociations triennales.



En matière de négociation salariale, une organisation signataire de l'accord collectif (qui modifie la périodicité de la négociation) peut, au cours de la période fixée par l'accord, demander à ce que la négociation sur les salaires soit engagée. L'employeur doit alors y faire droit sans délai.



La faculté de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

• Adaptation du nombre de négociations ou regroupement différent

Le Code du travail permet aussi à l'accord collectif de modifier le nombre de négociations au sein de l'entreprise ou de prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations obligatoires.

→ **Il n'est cependant pas possible de supprimer un thème obligatoire de négociation.**

• Comment ?

Avant la loi Travail

Par accord majoritaire, conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50% des suffrages.

La loi Travail

La loi Travail a prévu de nouveaux modes de conclusion des accords qui s'appliqueront à compter du 1^{er} septembre 2019 : accord signé à 50% ou à 30% + référendum (Fiche n°4).



CONSEIL

Il convient de s'assurer que l'accord a bien été déposé car ces formalités n'incombent pas exclusivement à l'employeur mais à «la partie la plus diligente», donc également aux organisations syndicales.

À SAVOIR

L'accord est applicable, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

OBSERVATION

Les allègements de cotisations sociales devraient être conditionnés à la conclusion d'un accord sur les salaires.

L'ISSUE DE LA NÉGOCIATION

Si l'accord est signé...

L'accord doit alors être :

- **déposé à la DIRECCTE** du lieu de conclusion de l'accord, accompagné des pièces suivantes :
 1. une copie du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives après signature de l'accord ;
 2. une copie du PV des résultats du premier tour des dernières élections professionnelles, ou, à défaut, une copie du PV de carence ;
 3. un bordereau de dépôt.
- **remis au greffe** du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Si la négociation a échoué...

Un PV de désaccord doit être établi, consignait, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Le PV de désaccord doit être transmis par la partie la plus diligente à la DIRECCTE selon les mêmes modalités que pour le dépôt d'un accord.

LES SANCTIONS APPLICABLES À L'ENTREPRISE

Les négociations obligatoires d'entreprise sont sanctionnées pénalement, civilement ou financièrement dans certains cas (ex : en matière d'égalité professionnelle, salaires effectifs).

Jusqu'à présent, les entreprises ne bénéficiaient des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires (de 1 à 1.6 SMIC) qu'à la condition de justifier de l'ouverture des négociations annuelles sur les salaires.

- Désormais, en cas d'accord dérogatoire pouvant porter la périodicité de ces négociations jusqu'à 3 ans, les entreprises couvertes par un tel accord pourront garder le bénéfice de ces aides pendant toute la période, sauf demande d'ouverture des négociations salariales par une organisation syndicale signataire (ou adhérente) avant l'expiration de l'accord.

CONSEILS PRATIQUES

Afin d'avoir un poids plus important dans le face à face qui vous opposera à votre employeur :

- éviter les négociations groupées (« packages »).
- renseignez-vous sur la situation générale de l'entreprise ;
- évitez de rester isolé(e) face à l'employeur ;
- assurez-vous d'avoir en face de vous la personne habilitée à prendre des décisions engageant l'entreprise.



OBSERVATION

Les nouvelles règles réalisent un recul en ce qu'elles permettent de réviser plus facilement un accord collectif, et donc de réduire ou supprimer plus facilement les droits conventionnels des salariés.

La révision permet d'adapter des dispositions conventionnelles en tout ou partie, sans procéder à leur dénonciation préalable. Les nouvelles dispositions adoptées se matérialisent par la conclusion d'un avenant à la convention collective révisée.

La loi Travail instaure de nouvelles règles de révision des accords, notamment en alignant les règles de validité des avenants sur celles de la validité des accords collectifs à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise ou établissement).

2 étapes sont à dissocier dans le cadre de la procédure de révision :

- l'engagement de la procédure de révision,
- la validité de l'avenant de révision.

COMMENT ENGAGER LA PROCÉDURE DE RÉVISION D'UN ACCORD COLLECTIF ?

• Existence de dispositions conventionnelles

En principe, l'accord d'entreprise prévoit, au titre de l'article L. 2222-5 du code du travail, les modalités de sa révision, notamment :

- les formes selon lesquelles la convention ou l'accord peut être révisé ou renouvelé,
- et le délai au terme duquel il peut être renouvelé ou révisé.

• Dispositions légales

La loi envisage l'ouverture de la négociation de révision, ainsi que les conditions de validité de l'avenant de révision.

La loi Travail a permis aux organisations syndicales non signataires d'engager une procédure de révision.

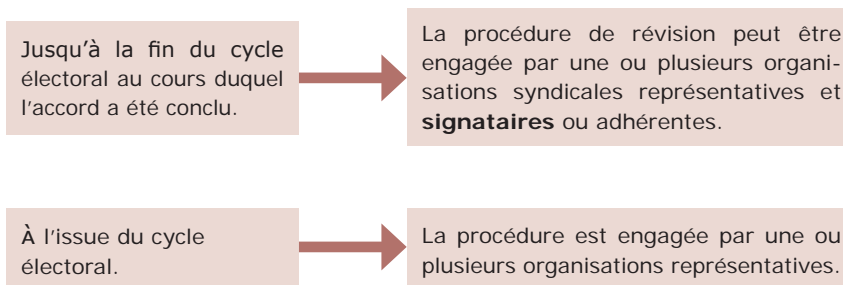


Avant la loi Travail

La jurisprudence considérait que, en l'absence de prévision dans l'accord initial d'une procédure de révision, l'engagement d'une procédure de révision nécessitait l'unanimité des parties signataires.

À compter de la loi Travail

L'engagement de la procédure de révision est distingué selon le moment :



• **Qui doit être invité à la négociation d'un accord de révision ?**

Les organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial, mais également les organisations syndicales non signataires, représentatives au sein de l'entreprise.

→ À défaut de convocation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'avenant de révision est nul.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'AVENANT DE RÉVISION ?

Avant la loi Travail

Avant la loi Travail, seules les organisations syndicales signataires pouvaient modifier un accord. Si une organisation non signataire souhaitait réviser un accord, elle devait donc y adhérer.



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), **signataires (ou adhérentes)** de l'accord d'origine, ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.



Absence d'opposition des OSR, qu'elles soient signataires ou non de l'accord d'origine, ayant recueilli au moins **50%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

À compter de la loi Travail

À NOTER

La révision devient possible, lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, avec :

- les représentants élus titulaires du personnel mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives,
- ou, à défaut, les représentants élus titulaires non mandatés,
- ou, si aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier, avec un ou plusieurs salariés mandatés.

Même si l'accord qu'il s'agit de réviser a été signé par des organisations syndicales représentatives.

(Pour davantage de précisions, voir la fiche n°11).

Les règles de validité d'un avenant de révision deviennent les mêmes que pour la validité d'un accord d'entreprise (*se reporter à Fiche n°4*).



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), ayant recueilli au moins **50%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

OU



Signature de l'avenant de révision par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (OSR), ayant recueilli au moins **30%** des suffrages exprimés aux élections professionnelles.



Approbation de l'avenant de révision par référendum à la majorité des suffrages exprimés par les salariés.



La loi Travail a également prévu qu'un accord d'entreprise puisse "réviser" un accord d'établissement et qu'un accord de groupe puisse "réviser" un accord d'entreprise (*se reporter à la fiche n°5 relative aux différents périmètres de négociation collective*).

• Quels sont les effets de l'accord de révision ?

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord d'entreprise se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord révisé.

- Il n'y a donc pas de délai de survie de l'ancien accord ou des anciennes dispositions qui ont été révisées, ni de maintien des avantages individuels acquis.

• Date d'entrée en vigueur

Les règles relatives à la révision sont d'application immédiate.

Ceci étant, la signature des avenants de révision est alignée sur la validité des accords collectifs d'entreprise (*fiche n°4*), donc dépendante des dates d'entrée en vigueur des conditions de validité des accords collectifs, soit :

Immédiatement	Pour les avenants de préservation ou de développement de l'emploi.
À compter du 1 ^{er} janvier 2017	Pour les avenants portant sur la durée du travail, les repos et les congés.
À compter du 1 ^{er} janvier 2019	Pour les autres avenants.



La dénonciation et la mise en cause des accords collectifs

La loi Travail a modifié un certain nombre de dispositions en matière de : dénonciation – mise en cause – disparition de la notion d'avantage individuel acquis.

LA DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

DÉFINITION

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle un employeur ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la disparition de l'accord.

- La dénonciation d'un accord d'entreprise n'est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée.
Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement (art. L. 2261-9 du Code du travail).



À défaut de stipulation d'une durée dans la convention ou l'accord collectif, la convention ou l'accord sera réputé conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

EFFETS ET PROCÉDURE DE LA DÉNONCIATION

La dénonciation produit des effets distincts selon la qualité des auteurs de la dénonciation (art. L. 2261-10 du Code du travail).

À SAVOIR

Le Comité d'Entreprise n'a plus à être consulté.

La jurisprudence prévoyait que le CE devait être consulté préalablement à la conclusion ou la dénonciation d'un accord d'entreprise. La loi relative au dialogue social et à l'emploi de 2015 («loi Rebsamen») a supprimé cette obligation de consultation.

EFFETS

La convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué.

Ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires perd la qualité d'organisation représentative.

La dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Dénonciation émanant d'une partie des signataires.

(sans qu'un signataire ait perdu la représentativité et sans que les organisations syndicales dont émane la dénonciation fassent 50 % des suffrages).

Le texte continue de s'appliquer à l'égard des salariés.



• **Formalités**

La dénonciation de l'accord collectif doit être notifiée à l'ensemble des syndicats signataires. L'information des seuls représentants syndicaux au CE ne vaut pas dénonciation. Il faut qu'elle soit adressée soit au délégué syndical, soit à l'organisation signataire.

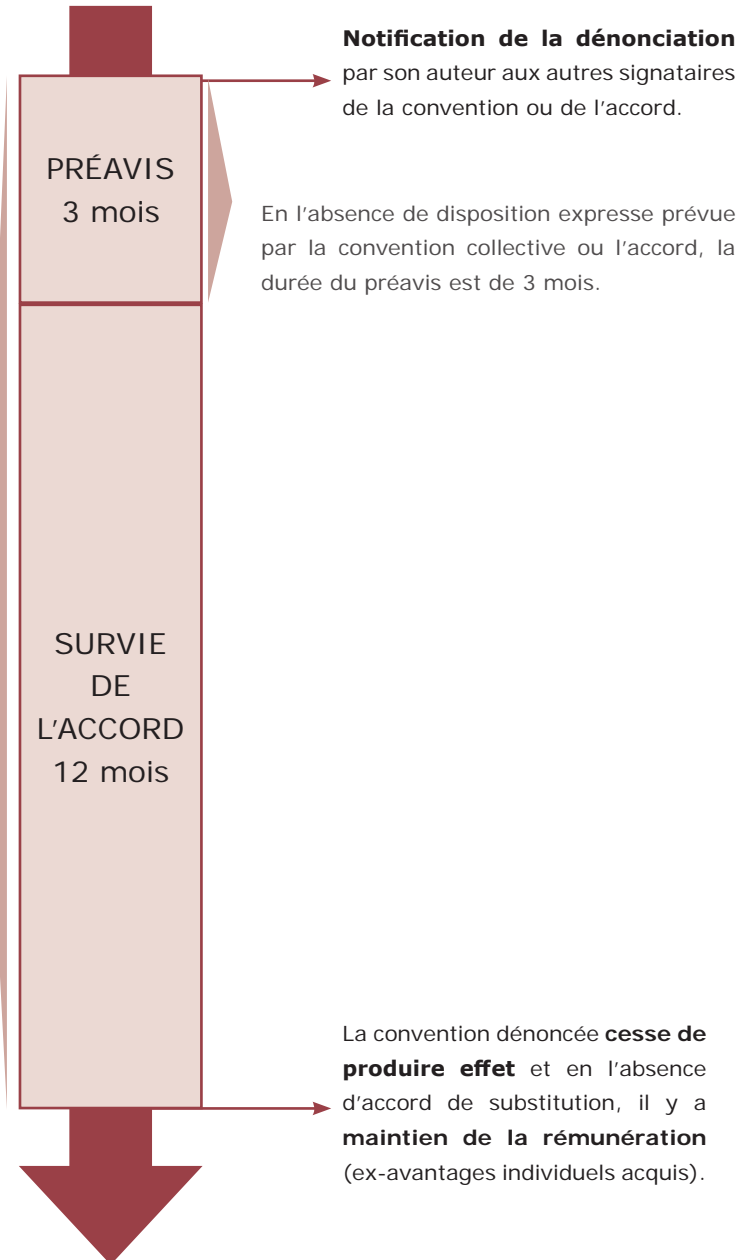
La dénonciation fait l'objet d'un dépôt à la DIRECCTE – mais le défaut de dépôt n'a pas d'incidence sur la validité de la dénonciation.

• **Schéma récapitulatif de la procédure de dénonciation**

Durant cette période, **l'accord continue de produire ses effets, tant qu'un accord de substitution n'est pas conclu.**



Depuis la loi Travail la négociation d'un accord de substitution s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis). L'accord de substitution peut être conclu avant l'expiration du délai de préavis.



LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION

• Qui doit être invité à la négociation de l'accord de substitution ?

Les organisations syndicales signataires et adhérentes à l'accord dénoncé, sous réserve qu'elles soient toujours représentatives au sein de l'entreprise,

Mais également toutes les autres organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise au jour de l'ouverture de la négociation.

CONSEIL

Il vous appartient donc de prendre l'initiative de l'ouverture des négociations.

Ceci étant, si la dénonciation émane de la partie patronale, il peut être utile de retarder la conclusion de l'accord de substitution pour permettre aux salariés de bénéficier au maximum du délai de survie de l'accord de 15 mois (préavis + délai de survie de 12 mois).

OBSERVATION

L'existence d'un préavis n'a plus de raison d'être. Pourtant, il constituait une période « incompressible » durant laquelle les organisations syndicales définissent leurs revendications au vu du contenu de l'accord dénoncé et de l'examen des éventuels avantages qui seraient maintenus en l'absence d'accord de substitution (voir ci-après).

• L'initiative de la négociation



L'initiative de la négociation d'un accord de substitution n'incombe pas spécialement à la ou les parties auteurs de la dénonciation. La négociation s'ouvre la demande « d'une des parties intéressées » (art. L. 2261-10, alinéa 2 du Code du travail).

• Le moment de la négociation

Depuis la loi Travail, la négociation peut s'engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis).

Et l'accord de substitution peut même dorénavant être conclu et s'appliquer avant l'expiration du délai de préavis.

Rien n'interdit cependant d'entamer les négociations avant la notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires.

Cependant, l'accord de substitution qui en résulterait ne peut en aucun cas entrer en vigueur avant la notification de la dénonciation (qui fait partir le délai de préavis).



Il faut préserver le temps de « réflexion » que constituait le préavis autant que faire se peut et ne pas se laisser imposer des négociations au pas de charge, dont l'objectif pour l'employeur serait de remplacer un accord collectif par un autre sans aucun temps de latence entre les deux.

• Les effets de la conclusion d'un accord de substitution

Si un accord de substitution est conclu :

- application immédiate des nouvelles dispositions, sans que les salariés puissent se prévaloir de l'ancien accord quand bien même le nouvel accord serait moins favorable ;
- pas de maintien de la rémunération (ex-avantages individuels acquis).

• **La notion d'accord de substitution**

La négociation a pour objet de combler le vide juridique que va produire la dénonciation.

Cependant, ne pourra être qualifié d'accord de substitution que la négociation d'un accord ayant le même objet que l'accord dénoncé.



Un accord de substitution n'a pas nécessairement besoin de reprendre point par point chacune des dispositions de l'accord dénoncé.

L'accord de substitution est valable même s'il est globalement moins favorable que l'accord dénoncé.

Si le nouvel accord conclu n'a pas le même objet :

- Les salariés pourront prétendre aux dispositions du nouvel accord, au délai de survie de 12 mois de l'accord dénoncé (en plus du préavis) et, à l'issue, au bénéfice du maintien des avantages individuels acquis.

De même, si l'accord de substitution n'a pas le même champ d'application que l'accord dénoncé :

- Les salariés pour lesquels le nouvel accord ou la nouvelle convention collective n'est pas applicable, continueront de bénéficier du délai de survie de l'accord dénoncé et à l'issue, du maintien de la rémunération (ex-avantages individuels acquis).

LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

La mise en cause du statut conventionnel résulte d'une modification de l'activité ou de la situation juridique de l'employeur à l'occasion notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité.

Dans ces hypothèses de mise en cause de l'application des conventions et accords collectifs antérieurement applicables dans l'entreprise :

- un maintien provisoire des textes conventionnels mis en cause est organisé par la loi,
- une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois suivant la mise en cause pour l'adaptation des dispositions conventionnelles applicables ou l'élaboration de nouvelles stipulations.

Les effets et la procédure sont donc ceux applicables à la dénonciation (art. L. 2261-14 du Code du travail).

La loi Travail a prévu, dès lors que la mise en cause est envisagée, la possibilité de l'anticiper de deux nouvelles manières.

À NOTER

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.



OBSERVATION

Les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil, sont mieux au fait du statut conventionnel qui sera à terme applicable à tous les salariés, mais sont pourtant exclues de cette négociation.

Parties à la négociation

Moment de la négociation

<p>Accords « d'adaptation » (art. L. 2261-14)</p>	<p>Accords de substitution, dits de « transition » Nouveauté loi Travail (art. L. 2261-14-2)</p>	<p>Accords « d'adaptation » anticipés Nouveauté loi Travail (art. L. 2261-14-3)</p>
<p>L'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives de l'entreprise concernée par la mise en cause, soit celles de l'entreprise concernée, c'est-à-dire l'entreprise d'accueil.</p> <p>Lorsque les organisations syndicales existantes dans l'entreprise d'origine sont différentes de celles existantes dans l'entreprise d'accueil, la jurisprudence estime que l'ensemble des organisations syndicales représentatives des sociétés cessionnaires et cédantes soient invitées à la négociation.</p>	<p>Coté employeur : le cédant et le cessionnaire des entreprises concernées.</p> <p>Coté salariés : les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés (entreprise d'origine).</p>	<p>Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des entreprises ou établissements concernés (c'est-à-dire celles de l'entreprise d'origine comme celles de l'entreprise d'accueil).</p>
<p>Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois suivant la mise en cause.</p> <p>Mais la jurisprudence a admis que les négociations rendues nécessaires par la mise en cause d'un accord collectif soient engagées avant l'événement entraînant cette mise en cause. L'employeur n'est pas tenu de reprendre la négociation après cet événement si les organisations syndicales représentatives sont les mêmes dans la nouvelle entreprise.</p>	<p>Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord.</p>	



Objet de l'accord	La négociation a pour objet : – soit l'adaptation de l'accord mis en cause aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables ; – soit l'élaboration de nouvelles stipulations.	Il s'agit de négocier l'accord qui va se substituer à l'accord mis en cause.	Il s'agit de négocier l'accord qui va se substituer à l'accord mis en cause et réviser les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.
Règles de validité de l'accord	Ce sont les règles applicables aux accords d'entreprise de droit commun (<i>fiche n°4, notamment pour les dates d'entrée en vigueur</i>).		
Calcul des audiences de 30 et 50 % nécessaires à la validité de l'accord	Dans le périmètre de l'entreprise d'accueil.	Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés.	Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné.
Date d'entrée en vigueur	L'accord doit être conclu entre la mise en cause et la fin de la période de survie provisoire. Il détermine sa date d'entrée en vigueur.	La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.	
Durée de l'accord	La durée est librement déterminée par l'accord.	La durée de cet accord ne peut excéder 3 ans.	La durée est librement déterminée par l'accord.
Application de l'accord	L'accord de substitution s'applique aux salariés transférés et aux salariés de l'entreprise d'accueil. Il peut cependant prévoir une différence de traitement entre les salariés transférés et les salariés déjà présents dans l'entreprise d'accueil au jour du transfert, dès lors qu'elle a pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés transférés.	L'accord s'applique aux salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés. Sauf ses stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. À l'expiration de l'accord, les accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent aux salariés transférés.	Il s'agit de créer en amont un statut conventionnel unique qui s'appliquera donc : – aux salariés transférés ; – et aux salariés de l'entreprise d'accueil.
<p>OBSERVATION</p> <p>La loi offre ici à l'employeur la possibilité d'éviter l'application combinée de la convention mise en cause et de la convention collective d'accueil, qui se fait au regard du principe du plus favorable pour les salariés.</p>			
<p>CONSEIL</p> <p>Ces accords peuvent présenter un intérêt s'ils permettent, par exemple, l'application sur plus de 12 mois (suivant le préavis) des avantages résultant de l'accord mis en cause.</p>			



LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION (ex-MAINTIEN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS)

La loi Travail a supprimé la notion d'avantages individuels acquis et lui a substitué un montant annuel de rémunération, réalisant au passage une baisse des avantages conservés par les salariés.

Hypothèses

Le maintien de la rémunération concerne à la fois la dénonciation et la mise en cause.

Il s'opère dans les 2 hypothèses suivantes :

- lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis.
- lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai.

Bénéficiaires

- Les salariés compris dans les effectifs à la date d'effet de la dénonciation (fin du préavis).
- Les salariés embauchés pendant le délai de survie de l'accord dénoncé.

AVANT

LA LOI TRAVAIL : ANCIENNE NOTION D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

Il n'existait pas de définition légale de l'avantage individuel acquis et la jurisprudence l'a défini comme « *une rémunération ou un droit dont le salarié bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel* ».

Cette définition était large car concernait :

- les avantages accordés à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés ou tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier (*exemple : niveau de rémunération, structure de rémunération, 13^{ème} mois...*).
- les avantages dont le salarié en a effectivement bénéficié (*exemple : niveau de la rémunération, de congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue..*) ou dont il remplit les conditions d'attribution avant l'expiration du délai de survie de l'accord (*exemple : remplir la condition d'ancienneté pour une prime d'ancienneté, alors qu'il n'a pas encore pu en bénéficier car versée en fin d'année*).



APRÈS

LA LOI TRAVAIL :

NOTION DE MONTANT ANNUEL DE LA RÉMUNÉRATION

OBSERVATION

La nouvelle définition, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, est plus restrictive que l'ancienne définition.

Vont ainsi notamment disparaître :

- les avantages en temps ou en repos (ex. : les jours de congés supplémentaires),
- les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (ex. : le chômage de jours fériés ou de ponts),
- les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (ex. : un sursalaire familial),
- les éléments de rémunération non visés (ex. : la structure de la rémunération).

CONSEIL

Pour revenir à la solution antérieure à la loi Travail, vous pouvez négocier une clause de maintien des avantages individuels acquis à titre individuel.

Dorénavant, les salariés conservent **«une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois»**.

« Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1. ».

Sont donc visées l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Précisions concernant l'application du maintien de la rémunération issues de la loi Travail :

En cas de dénonciation : le maintien de la rémunération s'applique à compter de la cessation des effets de l'accord dénoncé, soit :

- à l'issue des 12 mois (suivant le préavis) ;
- ou lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, à compter de l'expiration de ce délai.

En cas de mise en cause d'un accord à durée déterminée, le maintien de la rémunération :

- s'applique jusqu'au terme initialement prévu si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets ;
- ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cet accord cesse de produire ses effets.

Date d'application des dispositions relatives au maintien de la rémunération

- À compter de la date à laquelle l'accord dénoncé ou mis en cause cesse de produire effet, même si la date de dénonciation ou de mise en cause est antérieure à la loi Travail.



Les accords pour la préservation ou le développement de l'emploi et impacts sur les contrats de travail

À l'heure actuelle il existe 3 types de négociation possible en cas de difficultés de l'entreprise ou pour développer l'emploi, répondant à des formalismes spécifiques et n'entraînant pas les mêmes conséquences juridiques pour les salariés. L'objet des nouvelles législations est d'éviter aux entreprises la mise en place de plan de sauvegarde de l'emploi, vécus comme complexes et coûteux par les employeurs.

Avant toute entrée en négociation sur cette thématique, il convient donc de bien savoir dans quel cadre se fait la négociation :

- accord compétitivité (non codifié donc libre) ;
- accord de maintien de l'emploi (art. L 5125-1 et suivants du Code du travail) ;
- accord pour la préservation ou le développement de l'emploi (art. L 2254-2 du Code du travail).

Avant 2013, sauf rares exceptions, un accord collectif ne pouvait pas s'imposer sur les contrats de travail des salariés. Ainsi, en cas de difficultés économiques rencontrées par les entreprises, si un accord compétitivité pouvait être signé avec les organisations syndicales, prévoyant notamment une baisse des rémunérations ou du temps de travail, sa mise en œuvre nécessitait la signature par les salariés d'un avenant à leur contrat de travail.

La loi sécurisation de l'emploi de 2013 assouplie par les lois ultérieures, tend à faciliter ce type d'accord en s'imposant sur les contrats de travail des salariés.


La loi « Travail » va plus loin en prévoyant ce type de dispositif dans le cadre d'accords dits « offensifs » c'est-à-dire applicable aux entreprises qui ne connaissent pas de difficultés économiques mais qui souhaitent se développer ou préserver l'emploi.

Ces accords, qui s'imposent aux contrats de travail, portent atteinte à la force obligatoire du contrat de travail, ainsi qu'à l'articulation entre accord collectif et contrat de travail.

Il s'agit d'une nouvelle atteinte portée au principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.



CONDITIONS LIÉES A LA SITUATION DE L'ENTREPRISE	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Conditions économiques	En cas de difficultés économiques de l'entreprise.	L'entreprise doit avoir de graves difficultés économiques conjoncturelles. Le diagnostic doit être analysé avec les OSR.	Accord en vue de la préservation ou du développement de l'emploi. Pas d'exigence de difficultés économiques de l'entreprise. Établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés. L'employeur transmet toutes les informations nécessaires aux organisations syndicales de salariés.
	COMMENTAIRES FO		
La notion d'accord de développement est particulièrement floue. Qu'est-ce qu'un accord de développement de l'emploi ? Tout accord peut être présenté comme ayant pour objet de développer l'emploi. Il faudra attendre une définition jurisprudentielle pour déterminer les limites du champ d'action de ces accords de développement de l'emploi.			
Niveau de la négociation	Libre.	Libre.	Entreprise uniquement.
	COMMENTAIRES FO		
Donc pas possible de négocier ce type d'accord au niveau du groupe ni de l'établissement.			
MOYENS POUR LA NÉGOCIATION	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Recours à un Expert-comptable	Non prévu par la loi.	Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour accompagner les OS dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation. Il est rémunéré par l'employeur.	Possibilité de recourir à un expert comptable financé par l'employeur. Y compris pour les salariés et élus mandatés. L'expert est mandaté par le CE s'il existe dans l'entreprise, à défaut par : – Sinon par les DS, – à défaut les représentants élus mandatés, ou les salariés mandatés.
	COMMENTAIRES FO		
Pas de recours possible à un expert en cas de négociation avec un salarié ou élu mandaté.			

CONTENU DE L'ACCORD	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Objet de l'accord	Libre. Baisser la rémunération ou le temps de travail des salariés.	Aménager la durée du travail. Ses modalités d'organisation et de répartition. La rémunération.	Libre en vue de préserver ou développer l'emploi. Peut porter sur la rémunération et la durée du travail.
Limites	Pas de limites autres que les dispositions d'ordre public : respect du SMIC, des salaires minima, des durées maximales du travail...	Respect des dispositions d'ordre public. Autre limite SMIC majoré de 20% : – pas de possibilité de diminuer la rémunération horaire ou mensuelle des salariés à ou sous ce seuil. – pas de possibilité de faire baisser sous ce seuil la rémunération des autres salariés.	L'accord ne peut pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.
Contreparties employeur	À définir dans l'accord mais pas obligatoire.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit prévoir les conditions des efforts proportionnés fournis par : – les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ; – les mandataires sociaux et actionnaires.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit préciser les modalités de prise en compte de la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle et familiale. CLAUSE FACULTATIVE L'accord peut prévoir des efforts proportionnés fournis par : – les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ; – les mandataires sociaux et actionnaires.
	 COMMENTAIRES FO Contrairement aux accords de maintien dans l'emploi il n'est ici pas obligatoire de prévoir des efforts proportionnés des dirigeants et actionnaires !		
Garantie du maintien des emplois	À définir dans l'accord mais pas obligatoire.	Pendant toute la durée de l'accord pas de possibilité de licenciement pour motif économique.	Non prévu par la loi.



CONTENU DE L'ACCORD (suite)	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Durée	À définir dans l'accord mais pas obligatoire.	Durée limitée à 5 ans maximum. Possibilité de suspendre l'application de l'accord pour une durée au plus égale à la durée restant à courir à la date de la suspension en cas d'aggravation ou d'amélioration de la situation économique de l'entreprise.	Durée déterminée. 5 ans par défaut.
Formalisme de l'accord	Condition de droit commun. Préambule obligatoire. L'absence de préambule n'affecte pas la validité de l'accord.	Condition de droit commun. Préambule obligatoire, mais l'absence de préambule n'affecte pas la validité de l'accord.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit obligatoirement comporter un préambule sous peine de nullité de l'accord. Il indique notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi.
SUIVI DE L'ACCORD	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Suivi	Contenu libre.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord prévoit les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord notamment auprès de ORS signataires et des IRP. Un bilan de l'application de l'accord est effectué 2 ans après son entrée en vigueur par les signataires.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit préciser les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée. Un bilan de l'application de l'accord est effectué chaque année par les signataires.
Retour à meilleur fortune	Contenu libre.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit prévoir les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise.	CLAUSE FACULTATIVE L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Personnes habilitées à négocier l'accord	Délégués syndicaux. À défaut : – des élus mandatés – des salariés mandatés. Conformément au droit commun (<i>fiche n°11</i>).	Délégués syndicaux. À défaut : – des élus mandatés – des salariés mandatés.	Les délégués syndicaux. À défaut : – des élus mandatés – des salariés mandatés.
Conditions de validité de l'accord	Accord classique. → 30 % de signature plus absence d'opposition majoritairement jusqu'en 2019. → puis application des nouvelles règles ou les accords majoritaires 50 % ou 30 % + référendum (<i>fiche n°4</i>).	Accord majoritaire signé par des OSR ayant obtenu 50 % des SVE. Si accord avec un salarié ou élu mandaté : validation par référendum majoritaire dont les conditions doivent être prévues par l'accord.	Accord majoritaire nouvelle formule : – signature par des OSR ayant obtenu 50 % – ou 30 % + référendum des salariés.
	<p style="color: red; font-weight: bold;">COMMENTAIRES FO</p> <p style="color: red;">Pas de possibilité de validation d'un accord à 30 % par référendum.</p>		
ARTICULATION ACCORD/CONTRAT DE TRAVAIL	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Impact sur les contrats de travail	Les dispositions de l'accord touchant aux éléments essentiels du contrat de travail ne se substituent pas d'office. Nécessité de recourir à des avenants aux contrats de travail des salariés et donc d'avoir leur accord.	Pour les salariés qui l'acceptent, les stipulations de l'accord sont applicables au contrat de travail. Les clauses contraires du contrat de travail sont suspendues pendant la durée d'application de celui-ci.	Les stipulations d'un accord d'entreprise conclu en vue de préserver ou développer l'emploi, se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail , y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

REFUS DU SALARIÉ	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Information du salarié	À définir dans l'accord mais pas obligatoire.	<p>CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord doit prévoir les modalités d'information du salarié de son droit d'accepter ou de refuser l'application de l'accord à son contrat de travail.</p> <p>À défaut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - information faite par l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception ; - délai d'un mois à compter de la réception pour faire connaître la réponse ; - le silence du salarié à l'issue de ce délai vaut acceptation. 	<p>Le salarié peut refuser les modifications de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.</p> <p>Son refus doit obligatoirement être écrit.</p>
Nature du licenciement	Peut justifier un licenciement économique, si le motif est avéré.	Licenciement individuel pour motif économique peut importer le nombre de refus.	Licenciement pour cause réelle et sérieuse, soumis à la procédure de licenciement pour motif économique.
Droits du salarié	<p>Obligation de mettre en place un PSE si plus de 9 refus.</p> <p>Application du droit commun du licenciement économique : obligation de reclassement, d'adaptation...</p>	<p>Pas de PSE.</p> <p>Pas d'obligation d'adaptation et de reclassement.</p> <p>Bénéfice du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle, selon l'effectif de l'entreprise (+/- 1000 salariés).</p>	<p>L'employeur doit proposer au salarié le bénéfice du dispositif d'accompagnement personnalisé (art. L 2254-3 C. trav.)</p> <p>Un décret précisera le délai de réponse laissé au salarié.</p> <p>L'adhésion à ce dispositif emporte rupture du contrat sans préavis, mais ouvre droit à l'indemnité de licenciement.</p>

RECOURS	ACCORD COMPÉTITIVITÉ	ACCORD DE MAINTIEN DE L'EMPLOI	ACCORD POUR LA PRÉSERVATION OU LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI « accords offensifs »
Recours contre le licenciement	Possibilité de contester la réalité du motif économique en justice.	Pas de possibilité de contester le motif économique. La signature de l'accord vaut cause réelle et sérieuse.	Pas de possibilité de contester le motif de licenciement. La signature de l'accord vaut cause réelle et sérieuse.
Non respect de l'accord	Application du droit commun des contrats, avec possibilité d'obtenir des dommages et intérêts en cas d'engagement de la responsabilité contractuelle.	CLAUSE OBLIGATOIRE L'accord contient une clause pénale. En cas de non respect de l'accord pas de remise en cause des licenciements mais versement de dommages et intérêts aux salariés lésés. Possibilité pour les signataires de l'accord de demander une suspension de l'accord : – en cas de non application de l'accord de manière loyale et sérieuse ; – en cas d'évolution significative de la situation économique de l'entreprise. Compétence du président du TGI statuant en la forme des référés : – il fixe le délai de la suspension ; – à l'issue du délai à la demande des parties et au vu des éléments transmis, il autorise la poursuite de l'accord ou le résilie.	Rien n'est prévu par la loi. Application du droit commun des contrats, avec possibilité d'obtenir des dommages et intérêts en cas d'engagement de la responsabilité contractuelle.



En l'absence de toute difficulté économique, il y aura un risque de pression sur les délégués syndicaux pour signer un accord d'entreprise sous prétexte de développer l'emploi. Cette pression est accentuée par le développement de la négociation dérogatoire des salariés et des élus mandatés qui sont susceptibles de négocier et signer ces accords.

Si l'entreprise a des difficultés économiques, mieux vaut choisir l'option accord compétitivité de droit commun, offrant plus de garanties aux salariés. À défaut, opter pour l'accord de maintien dans l'emploi plutôt que pour l'accord « préservation et développement » qui contient beaucoup moins de garanties pour les salariés et de clauses obligatoires.

Le seul « apport » de l'accord développement et préservation de l'emploi réside dans la possibilité de recourir à un expert comptable financé par l'employeur.

La négociation d'un accord d'entreprise catégoriel

Dès 2008, la loi a prévu des spécificités pour la négociation catégorielle, avec une mesure d'audience propre au collège pour les syndicats affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle et une appréciation du poids des organisations syndicales dans le seul collège visé par l'accord pour sa validité.

La loi Travail maintient ces particularités et prévoit des modalités spécifiques pour l'organisation du référendum servant pour la validité des accords catégoriels.

CONSEIL

Ce privilège est réservé seulement aux syndicats réellement catégoriels au sens de la loi.

Il convient de vérifier que la catégorie défendue par le syndicat catégoriel est bien désignée dans ces statuts. (Cass., soc. 31 janvier 2012).

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS CATÉGORIELS

Un syndicat catégoriel peut être reconnu représentatif sous certaines conditions spécifiques prévues à l'article L. 2122-2 du code du travail :

- L'audience de 10% exigée pour la représentativité est appréciée sur la base des résultats obtenus dans le ou les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires doivent lui donner vocation à présenter des candidats.
- Le syndicat doit être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

→ À ce jour, seule la CFE-CGC répond à ce critère.

ACCORDS INTERCATÉGORIELS

En tant qu'organisation syndicale représentative, la CFE-CGC, par exemple, peut participer à la négociation d'accords intercatégoriels. Cependant, son poids pour la négociation n'est pas à confondre avec son audience calculée dans les seuls collèges dans lesquels ses statuts lui permettent de présenter des candidats. Pour la négociation intercatégorielle, l'appréciation de son poids se fera tout collège confondu.



Pour tenir compte du poids de chaque organisation syndicale un recalcul doit se faire après élimination des organisations syndicales non représentatives (cf fiche n°4).

La CFE-CGC ne pourra cependant pas signer seule un accord intercatégoriel même si elle obtient plus de 30% des suffrages tout collège confondu, ses statuts ne lui permettant pas de représenter toutes les catégories de personnel.

ACCORDS CATÉGORIELS

(L.2232-13 DU CODE DU TRAVAIL)

Le poids des OSR pour l'application des conditions de validité des accords s'appréciera conformément au poids obtenu par chacune dans le collège considéré.

Nouvelles conditions de validité de l'accord catégoriel après la loi Travail

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **au moins 50% des suffrages exprimés** dans ce collège au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants,

OU

sa signature par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de **30% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives et s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés lors d'un référendum ;

- dans l'éventualité du référendum : il est effectué uniquement à l'échelle du ou des collèges concernés. (*voir fiche n°4 concernant les modalités pratiques d'organisation du scrutin*).



La négociation en l'absence de délégué syndical

– élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté –

Les dispositifs permettant de négocier en l'absence de délégué syndical se sont multipliés ces dernières années afin de favoriser la conclusion d'accords collectifs dans les PME et TPE.

La loi Travail du 8 août 2016 apporte des modifications notables en la matière (thèmes, modalités de validité...).

OBSERVATION

Ces dispositifs s'inscrivent dans l'objectif de contournement des syndicats dans l'entreprise et consacrent le pouvoir dérogatoire de ce niveau de négociation par rapport à la branche, au détriment des droits des travailleurs.

ÉLU MANDATÉ

(art L. 2232-21 du code du travail)

MODES DÉROGATOIRES DE NÉGOCIATION

Depuis la **Loi du 17 août 2015**, relative au dialogue social et à l'emploi, la possibilité de négocier avec des élus du personnel, en l'absence de délégué syndical, n'est plus limitée aux entreprises de moins de 200 salariés. La loi crée également une nouvelle modalité de négociation **aux côtés de celles déjà existantes** : l'élu mandaté.

Conditions : entreprises dépourvues de délégué syndical et dotées de représentants élus du personnel (CE – DP ou DUP).

Thèmes de négociation : libres.

Modalités de validité de l'accord :

L'élu (représentant au CE ou DUP, à défaut DP) doit être mandaté par :

- une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;
- ou à défaut, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés lors d'un référendum dans l'entreprise.

Conditions : absence de représentants élus du personnel mandatés (CE – DP ou DUP).

Thèmes de négociation : limités aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif à l'exception des accords de méthode dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

(exemple : mise en place de conventions de forfait annuel en heures ou en jour qui nécessite impérativement un accord collectif pour être mis en œuvre dans l'entreprise).

ÉLU NON MANDATÉ

(art L. 2232-22 du code du travail)



ÉLU NON MANDATÉ

(Suite)

➤ **Modalités de validité de l'accord :**

- être conclu par des membres titulaires élus au CE, DUP ou DUP élargie ou, à défaut, par des DP titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles ;
- l'accord doit être transmis pour information à la commission paritaire de branche.



La validation de l'accord par la commission paritaire de branche est supprimée et remplacée par une simple transmission pour information. Il n'y a donc plus de contrôle de la conformité juridique de l'accord.

SALARIÉ MANDATÉ

(art L. 2232-24 du code du travail)

➤ **Conditions :** entreprises dépourvues de délégué syndical dans lesquelles un PV de carence établissant l'absence de représentants élus du personnel **ou entreprises de moins de 11 salariés.**

➤ **Thèmes de négociation :** toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du Code du travail.

➤ **Modalités de validité de l'accord :**

L'élu doit être mandaté par :

- une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ;
- ou à défaut, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés lors d'un référendum dans l'entreprise.

OBSERVATION

Il est désormais possible de négocier dans les TPE avec un salarié mandaté et ce, sur tous les sujets.

Tableau récapitulatif des modes de validité des accords en entreprise

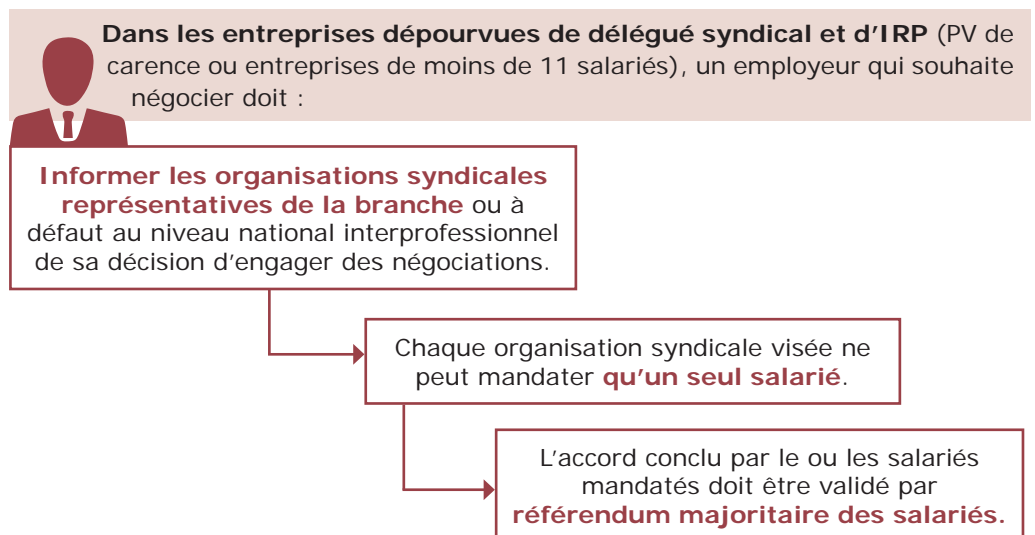
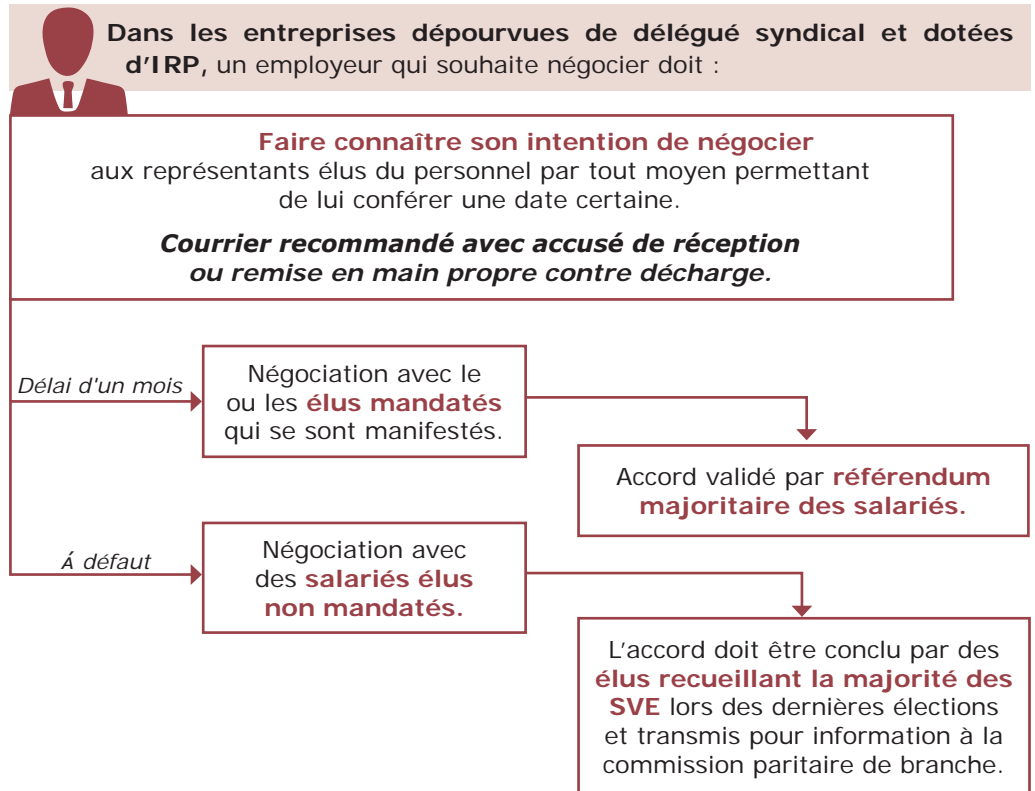
Négociateur	Objet	Validité
Délégué syndical	Général	À terme, pour tous les accords : Signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives ou 30% + référendum majoritaire.
Elus mandatés	Général	Signature d'au moins un élu mandaté + référendum majoritaire.
Elus non mandatés	Restreint	50% à la conclusion + transmission à la branche.
Salariés mandatés	Général	Signature d'au moins un salarié mandaté + Référendum majoritaire.



CONSEIL

En cas de présence "FO" mais d'absence de "DS FO" (hypothèse d'implantation récente par exemple), la possibilité de refuser de participer à la négociation collective est offerte. Mais attention, si d'autres élus souhaitent entrer en négociation, il peut être préférable de ne pas s'en exclure.

PROCÉDURE



La loi Travail de 2016 crée, avec l'article 8, un pouvoir de révision des accords collectifs en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement au profit des élus mandatés, des élus non mandatés et des salariés mandatés.

L'objectif des nouvelles règles de révision des accords est de permettre plus facilement aux entreprises de revenir sur les droits conventionnels des salariés et de supprimer des droits.

- **Modalités d'organisation du référendum**

Un projet de décret précise les modalités d'organisation du scrutin :

- La consultation est organisée par l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de la conclusion de l'accord, après consultation du/des élus mandatés ou du/des salariés mandatés.
- Les salariés sont informés au moins 15 jours avant des modalités du scrutin.

Contestations des modalités d'organisation du scrutin :

Personnes habilitées à faire un recours	Le ou les élus mandatés Le ou les salariés mandatés
Tribunal compétent	Tribunal d'instance statuant en référé en dernier ressort
Délais	8 jours à compter de l'information



Loi Travail FO dit NON
#LoiTravailNonMerci

FORCE OUVRIÈRE – SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

141 avenue du Maine, 75014 Paris – marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr – Tél. : 01 40 52 84 17