

# NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACCORDS COLLECTIFS

---

Dans cette fiche nous traiterons des sujets suivants :

- Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective
- Révision, dénonciation et mise en cause des accords
- Validation des accords
- Accords de développement et de préservation de l'emploi
- Accords de groupes

- **Thèmes, périodicité et méthode de la négociation collective (article 7)**

## ACTUELLEMENT

### Thèmes et périodicité de négociations

La loi Rebsamen a regroupé les 12 négociations obligatoires dans l'entreprise en 3 grands « blocs » thématiques, et autorise une adaptation de leur architecture et de leur périodicité par accord collectif d'entreprise majoritaire.

L'accord majoritaire d'entreprise pouvant regrouper et/ou prévoir, au maximum, que les négociations annuelles deviennent triennales (à certaines conditions pour les accords sur l'égalité), les négociations triennales deviennent quinquennales.

A l'exception de la négociation sur les salaires, qui peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire (article L.2242-20).

### Méthodes de négociations

La notion de loyauté des négociations existe dans le code du travail mais elle n'est pas définie. Seule la jurisprudence a explicité les obligations patronales durant les négociations.

Pas d'obligation de rédaction d'un préambule.

## SI LE PJ PASSE

### Thèmes et périodicité de négociations

**Un accord de branche détermine la périodicité des négociations**, y compris des négociations obligatoires d'entreprise et de branches.

Le maximum étant que les négociations annuelles devient triennales, les négociations triennales deviennent quinquennales et les négos quinquennales se tiennent tous les 7 ans.

En l'absence d'accord sur l'égalité professionnelle, l'employeur est tenu d'établir chaque année un plan d'action.

La négociation sur les salaires, peut avoir lieu immédiatement sur demande d'une organisation signataire.

### Méthodes de négociations

Il peut être conclu un accord (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) définissant la méthode de négociation permettant des conditions « de loyauté et de confiance » (il s'agit notamment des informations à partager). Mais, sa méconnaissance n'entraînera pas la nullité de des accords conclus sauf si le principe de loyauté entre les parties n'est pas respecté ou si l'accord prévoit que le non-respect de la méthode de négociation entraînera la nullité de l'accord.

Un accord de branche peut également définir la méthode de négociation applicable à la négociation au niveau de l'entreprise, en l'absence d'accord d'entreprise.

Création d'une obligation d'écrire un préambule aux accords, son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord.

### Durée des accords collectifs

Un accord qui ne précise pas sa durée est à durée indéterminée (L.2222-4).

Les conventions doivent faire l'objet d'un dépôt.

### Durée des accords collectifs

**Si l'accord ne précise pas sa durée, celle-ci sera à durée déterminée et fixée à 5 ans**, c'est l'inverse de la règle actuelle. L'accord prend fin brutalement sans tacite reconduction, sans obligation de négocier.

Mise en place de clauses de rendez-vous et de suivi, leur non-respect étant sans conséquence.

Création d'une base de données nationale, réunissant tous les accords (établissement, entreprise et branche), la publicité des accords devra être assurée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Mais les signataires de l'accord pourront s'opposer à sa publication.

### **Bilan :**

- **Les négociations obligatoires seront de plus en plus espacées dans le temps**
  - **Les conditions de la loyauté des négociations doivent être déterminées par accord**
  - **Les accords collectifs seront en principe à durée déterminée (de 5 ans) sauf si l'accord spécifie qu'il est à durée indéterminée**
- Le problème des accords à durée déterminée c'est que l'arrivée du terme peut être synonyme de vide conventionnel. C'est d'autant plus vrai que l'arrivée du terme a maintenant un effet couperet (avant sauf stipulations contraires l'accord continuait à produire ses effets).**

- Révision, dénonciation et mise en cause des accords (*article 8*)

AVANT	APRES
<p><b><u>La révision d'un accord</u></b>            La révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel professionnel, ou de branche,) se fait par la négociation d'avenants de révision. Seules les organisations syndicales représentatives ayant signé ou adhéré à cet accord peuvent signer les avenants de révision à cet accord (L.2261-7).</p> <p><b><u>Le mandatement</u></b>            Les salariés mandatés (L.2232-24) : peuvent négocier uniquement les accords relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif sauf celui qui (par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel) prévoit les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage le licenciement économique d'au moins dix salariés (L. 1233-21)</p>	<p><b><u>La révision d'un accord</u></b>            Une différence est faite selon que la révision par avenant se fait <b>pendant</b> ou <b>après le cycle électoral</b> au cours duquel l'accord a été signé.</p> <p><b><u>Pendant le cycle électoral</u></b> : seules peuvent engager la procédure de révision d'un accord ou d'une convention (interprofessionnel, professionnel, ou de branche) les OS de salariés à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et les OP signataires ou adhérentes de l'accord, (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu).</p> <p><b><u>A l'issue du cycle électoral</u></b> : les OS de salariés représentatives (idem pour un accord d'entreprise ou d'établissement) et les OP (qui doivent être représentatives si l'accord est étendu)</p> <p>En l'absence de délégué syndical, les salariés élus mandatés, les élus non mandatés et si aucun élu ne souhaite négocier, <b>les salariés mandatés</b> peuvent signer un avenant de révision, <b>y compris si l'accord d'origine a été signé par un DS.</b></p> <p><b><u>Le mandatement</u></b>  <b>Le salarié mandaté</b> pourra négocier toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du code du travail, y compris les accords discutés dans le cadre des licenciements économiques collectifs.</p>

### **Dénonciation d'un accord**

L'accord de substitution à un accord collectif dénoncé ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé durant le préavis.

### **Mise en cause des accords**

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 d'un accord, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.

### **Les avantages individuels acquis (AIA)**

L'avantage individuel acquis est défini par la jurisprudence :

### **Dénonciation d'un accord**

Un accord de substitution peut être conclu **pendant le préavis**.

### **Mise en cause des accords**

En cas de mise en cause d'un accord, deux options sont maintenant ouvertes :

- La négociation d'un accord de substitution (à l'accord de l'entreprise qui « disparaît ») peut s'ouvrir dès qu'est envisagée une opération entraînant la mise en cause de l'accord (fusion, cession, scission, etc...).

Cette négociation est tripartite, elle se déroule avec les employeurs des entreprises concernées (celle qui « disparaît » et celle qui « absorbe ») et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont transférés. L'accord est validé par les organisations représentants 50% des salariés de l'entreprise qui « disparaît », si un referendum est organisé, il le sera dans cette même entreprise.

La durée de cet accord de substitution ne peut excéder 3 ans.

- Les représentants, côté employeur et côté salarié, des deux entreprises concernées peuvent aussi négocier et conclure un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les accords applicables dans l'entreprise d'accueil. Cet accord est validé par les organisations représentants 50% des salariés dans chacune des entreprises si (un referendum est organisé, il le sera dans les deux entreprises) et il entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.

### **Les avantages individuels acquis (AIA)**

La notion de maintien des avantages individuels acquis (AIA) est supprimée. Les salariés conservent uniquement « une rémunération en application de la convention

C'est l'avantage qui au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif, procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.  
Cet avantage s'incorpore à son contrat de travail au jour où les dispositions de la convention collective cesse de produire effet et doit être maintenu pour l'avenir.

ou de l'accord mis en cause 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 douze derniers mois ».  
Il semble que la fin des AIA s'applique à compter de la date où les accords cessent de produire leurs effets (15 mois) même pour les accords dénoncés avant la promulgation de la loi.

**Bilan :**

- **La révision des accords sera facilitée**
- **Les salariés mandatés pourront négocier tous les types d'accord collectif, alors même qu'ils sont isolés dans l'entreprise**
- **La notion d'avantage individuel acquis (AIA) disparaît, les salariés conserveront uniquement leur rémunération si leur accord collectif venait à disparaître.**

- **Validation des accords (article 10)**

AVANT	APRES
<p><b>Conditions de validité des accords</b></p> <p>- La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'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.</p>	<p><b>Conditions de validité des accords</b></p> <p>- Mise en place des <b>accords majoritaires d'entreprise</b>, seules les organisations représentatives ayant remportés plus de 50% des suffrages (exprimés au 1<sup>er</sup> tour en faveur des organisations représentatives) peuvent valider un accord collectif.</p> <p>MAIS lorsque l'accord n'est pas majoritaire, il faut que les organisations représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives valident l'accord. A ce moment-là, ces organisations représentatives (représentants plus de 30% des suffrages) ont un mois pour demander la tenue d'<b>un referendum</b> pour faire valider l'accord !</p> <p>Au bout de 8 jours si les organisations signataires sont toujours minoritaires, l'employeur a deux mois pour organiser le referendum.</p> <p>Le vote a lieu, il est organisé par l'entreprise et peut prendre la forme d'un vote électronique si un protocole est conclu avec les signataires.</p> <p>L'accord est validé s'il remporte 50% des votes des salariés.</p> <p>Ces dispositions entrent en application le 1<sup>er</sup> janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les APE-ADE. Pour les autres, l'application sera différée. Un rapport d'évaluation de ces nouvelles règles de validation devra d'abord être remis.</p> <p>Pour les accords devant déjà être validés par des organisations représentatives 50% des suffrages (ex : mise en place d'une DUP dans les plus de 300) ils doivent maintenant l'être par plus de 50% des suffrages.</p> <p>Les accords catégoriels (y compris pour les journalistes) doivent aussi être validés par des organisations majoritaires.</p>

**Bilan :**

- **Certes, l'accord collectif doit maintenant être validé par des organisations syndicales majoritaires mais cette majorité est relative (puisqu'il s'agit des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour en faveur des organisations représentatives)**
- **De plus, les syndicats minoritaires (représentants 30% des suffrages) peuvent imposer un referendum.**
- **Le referendum est un moyen de contourner la volonté des organisations majoritaires et de mettre la pression directement sur les salariés.**

- **APE (accord de préservation de l'emploi) ET ADE (accord de développement de l'emploi) : Article 11**

AVANT	APRES
<p>La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise »</p> <p>La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales. Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation</p> <p>L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommage et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements</p> <p>En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc...</p> <p>Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont censés faire des efforts proportionnés.</p> <p>Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum.</p> <p>Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et</p>	<p>Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la « préservation » ou du « développement » de l'emploi.</p> <p>Lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise, seuls les élus mandatés ou salariés mandatés peuvent négocier de tels accords. L'employeur transmet les informations nécessaires aux organisations syndicales pour établir un "diagnostic partagé" en amont de la négociation. Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable.</p> <p>Préambule obligatoire (à défaut de préambule nullité de l'accord) contenant les objectifs de l'accord.</p> <p>Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...</p> <p>Ces accords ont une durée déterminée, à défaut de stipulation de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans</p> <p>Ces accords s'imposent aux contrats de travail. Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord se solde par un licenciement d'un nouveau genre, il ne « constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur</p>

sérieuse. Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés.

une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. »

**Bilan :**

- **Ces accords s'ajoutent aux actuels accords de maintien de l'emploi.**
- **Les APE et ADE ne sont pas être justifiés par des difficultés économiques, l'entreprise peut en conclure alors qu'elle se porte bien.**
- **Le fait que la loi décrète que le licenciement a une cause réelle et sérieuse va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT**
- **La formule selon laquelle ces accords ne peuvent avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle laisse suggérer que l'augmentation de la durée du travail est principalement visée par ces accords. Un décret va définir la rémunération mensuelle mentionnée dans la loi, cependant il se pourrait que de nombreuses primes, les 13<sup>ième</sup> mois, etc... puissent être supprimées si on considère qu'elle ne diminue pas la rémunération mensuelle.**

- **LES ACCORDS DE GROUPES** (*article 12*)

AVANT	APRES
<p>Les accords peuvent se négocier au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe. Cependant ces niveaux de négociation demeurent autonomes, et le principe de faveur s'applique en cas de conflit de texte. Ainsi en cas de concurrence entre des clauses issues de l'accord de groupes et des clauses issues de l'accord d'entreprise, portant sur le même sujet, principe les clauses de l'accord de groupe qui portent sur les mêmes sujets les clauses de l'accord de groupe ne s'imposent que si elles sont plus favorables pour les salariés.</p> <p>Les accords de groupes ne peuvent pas déroger aux accords de branches sauf clauses contraires prévues dans l'accord de branche.</p> <p>La validation des accords de groupe répond aux mêmes règles que celles de l'entreprise mais le délai d'appel est de 8 jours seulement.</p>	<p>Les stipulations d'un accord de groupe ou d'un accord interentreprises peuvent, si l'accord le prévoit, se substituer à celles d'un accord d'entreprise (passé ou à venir) d'entreprise. Ce sera le même mécanisme entre accord d'entreprise et d'établissement.</p> <p>Le fait de négocier au niveau du groupe n'exonère pas les entreprises du groupe de leurs obligations de négocier. Ce sera le cas uniquement si un accord est trouvé au niveau du groupe</p> <p>Il semble qu'un accord de groupe pourra déroger à un accord de branche dans un sens moins favorable.</p> <p>Les accords de groupe répondent aux mêmes (nouvelles) règles que celles de validation des accords d'entreprise.</p>
<p><b>Bilan :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les accords de groupes peuvent déroger défavorablement aux accords de branches et s'imposer aux accords d'entreprise. Les salariés pourraient ainsi perdre des droits contenus dans un accord majoritaire d'entreprise en raison d'un accord de groupe qui le prévoit. L'employeur va pouvoir choisir le niveau de négociation selon ses intérêts en particulier selon le rapport de force syndical.</b></li> <li>• <b>Les règles de validation de ces accords s'alignent avec celles des accords d'entreprise.</b></li> </ul>	