



Négociation collective

Donner une place centrale à la négociation collective

publié le : **31.03.16** – mise à jour : **22.07.16**



Loi travail

Le Gouvernement a engagé une réécriture intégrale du code du travail, pour donner une place centrale à la négociation collective au plus près des salariés. Les « accords majoritaires » doivent progressivement devenir la règle au niveau de l'entreprise.

Le poids des accords d'entreprise est renforcé

Les accords majoritaires doivent progressivement devenir la règle au niveau de l'entreprise :

- ▶ Pour être valides, les accords devront être signés par des **organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages. (Contre 30% aujourd'hui)**
- ▶ Dans les cas où l'enjeu de l'accord le justifiera aux yeux des organisations syndicales qui l'auront signé, et à condition que celles-ci représentent 30% des suffrages, elles pourront **déclencher une consultation des salariés**. Cette consultation sera à l'initiative des organisations syndicales, qui sont les acteurs incontournables de la négociation. Elle donnera l'occasion aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de vie au travail et les choix qui les concernent directement. Les accords s'appuieront ainsi sur des consensus beaucoup plus larges et les salariés seront mieux défendus.

Cette nouvelle règle sera appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail, aux congés et aux repos, ainsi qu'aux accords en matière d'emploi. **Elle sera ensuite progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail**, après un premier bilan d'étape en 2018.

Les accords collectifs pourront, avec l'accord du salarié, se substituer aux contrats de travail lorsqu'ils visent à préserver ou à développer l'emploi. Cela permettra de donner plus de poids aux compromis collectifs. Ces accords ne pourront pas avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle des salariés.

Les règles de révision et de dénonciation des accords seront profondément rénovées et les accords deviendront beaucoup plus transparents et lisibles pour tous, notamment à travers leur libre consultation en ligne.

Les accords d'entreprise devront mettre en œuvre un droit nouveau créé par la loi : le « droit à la déconnexion ». Il est ainsi prévu qu'au sein de chaque entreprise, employeur et employés discutent chaque année de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés.

Les branches gardent un rôle central et sont redynamisées

La loi va considérablement renforcer le rôle des branches pour réguler la concurrence entre les entreprises et lutter contre le dumping social. A travers des commissions permanentes de négociation créées par la loi, elles continueront de définir un "socle social" applicable à tous les salariés (sur les salaires, les qualifications, les complémentaires

santés, la durée minimale des contrats à temps partiel, etc.) et auquel il ne sera pas possible de déroger par accord d'entreprise. Elles encadreront certaines nouvelles souplesses offertes aux entreprises comme la modulation du temps de travail sur une période supérieure à l'année. Elles devront dresser chaque année un bilan des nouveaux accords conclus en matière de durée du travail, de congés et de repos et pourront émettre des recommandations à destination des entreprises.

Leur nombre sera drastiquement réduit (de 750 actuellement à 200 dans trois ans, en passant par une étape intermédiaire de 400 à la fin de l'année) pour les rendre plus fortes, et donc plus dynamiques. A titre de comparaison, l'Allemagne ne compte que 150 branches.

Enfin, **la loi renforce leur rôle d'appui aux PME et aux TPE**, qui ont besoin d'être mieux accompagnées. Les branches pourront conclure des « accords types » directement déclinables dans ces entreprises, ce qui leur permettra, ainsi qu'à leurs salariés, de bénéficier des souplesses ouvertes par la négociation d'entreprise.

Les moyens des syndicats sont renforcés

La loi améliore considérablement les moyens des syndicats :

- ▶ en augmentant de 20 % les heures des délégués syndicaux ;
- ▶ en renforçant la formation des négociateurs ;
- ▶ en protégeant mieux les bourses du travail qui apportent des services de proximité aux citoyens,
- ▶ en renforçant leur accès aux outils numériques des entreprises pour diffuser des publications.

Ces avancées s'ajoutent à toutes celles mises en œuvre depuis le début du quinquennat (création d'un fonds de financement du dialogue social avec des moyens renforcés pour les syndicats, garantie de non-discrimination salariale pour les représentants du personnel, valorisation des parcours syndicaux, amélioration de la formation syndicale, moyens renforcés pour les institutions représentatives du personnel, renforcement de la parité dans les instances représentatives du personnel, etc.) pour renforcer les syndicats dans l'entreprise et à tous les niveaux de négociation.

Les parlementaires ont enrichi le texte :

- ▶ Le rôle des branches est encore renforcé à travers un bilan annuel des accords d'entreprise pour vérifier leurs conséquences sur les conditions de travail et la concurrence entre les entreprises, et la possibilité de faire des recommandations aux entreprises de la branche ; cela complète le rôle nouveau donné aux branches qui seront regroupées d'ici 5 ans afin d'être plus fortes.
- ▶ Les accords visant à développer l'emploi sont assortis de garanties supplémentaires pour les syndicats et les salariés : ils devront faire l'objet d'un diagnostic partagé sur la base d'informations transmises par l'employeur ; les organisations syndicales pourront s'appuyer sur une expertise spécifique ; même en l'absence de comité d'entreprise ; il sera précisé que ces accords ne pourront pas être conclus par de simples élus sans mandat syndical ; les accords devront mieux veiller à la prise en compte de la situation particulière des salariés dans le cadre d'un suivi de leur mise en œuvre ; enfin, les salariés qui sont licenciés parce qu'ils refusent l'accord feront l'objet d'un accompagnement spécifique.
- ▶ La loi crée de nouveaux moyens pour les syndicats en créant un dispositif spécifique pour les représentants du personnel au forfait-jour (cadres) et en améliorant la couverture des délégués syndicaux en matière d'accidents du travail.

Dans cet article

Le poids des accords d'entreprise est renforcé

Les branches gardent un rôle central et sont redynamisées

Les moyens des syndicats sont renforcés

Consulter le projet de loi Travail

PDF LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du (...) [Téléchargement \(1.1 Mo\)](#)

PDF Exposé des motifs – Projet de loi [Téléchargement \(252.8 ko\)](#)

PDF Etude d'impact – projet de loi [Téléchargement \(2.3 Mo\)](#)