



Formation des conseillers prud'homaux

# La négociation collective

Animée par  
Cécile CASEAU-ROCHE MCF Université de Bourgogne

Dijon les 14 et 15 novembre 2019



# PROGRAMME

- **Prise de contact**
- **Introduction**
  - Brainstorming sur les sources du droit
  - place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes
- **I -Le droit de la négociation collective d'entreprise**
- **II -La pratique de la négociation collective d'entreprise**



# Préliminaires



## Prise de contact

- Cécile CASEAU-ROCHE
- MCF droit /Consultant
- [caseauroche1@orange.fr](mailto:caseauroche1@orange.fr)



## Méthode dynamique rigoureuse



## 3 Objectifs

- Comprendre
- Savoir
- Distribution documents
- Accès sur le site
- Échanges interactifs

# Introduction

- 1/ Brainstorming sur les sources du droit
- 2/ Place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes



# 1/ Brainstorming sur les sources du droit

## ① Bloc CONSTITUTIONNEL

- La **constitution** (du 04 OCTOBRE 1958 fondant la V<sup>ème</sup> République)
- Le **préambule de la Constitution** (du 27 OCTOBRE 1946)
- La **déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC)** (du 26 AOÛT 1789)
- La **charte de l'environnement**
- Les **principes fondamentaux** (reconnus par les lois de la République)

## ⑤ Les PRINCIPES GÉNÉRAUX DU DROIT et la JURISPRUDENCE

Règles de portée générale qui répondent officiellement à trois critères :

- Ils s'appliquent même en l'absence de texte
- Ils sont dégagés par les jurisprudences
- Ils ne sont pas créés de toutes pièces par le juge mais "découverts" par celui-ci à partir de l'état du droit et de la société à un instant donné

## ⑥ RÈGLEMENTS

Ce bloc comprend :

- Les **décrets** (signés en Conseil des Ministres)
- Les **décrets simples** (signé par le détenteur habituel du pouvoir réglementaire : Premier Ministre)
- Les **décrets en Conseil d'État** (signé par le Premier Ministre, pris sur avis conforme du Conseil d'État)
- Les **arrêtés ministériels ou interministériels**
- Les **arrêtés préfectoraux** (émanant du représentant de l'État dans le département ou la région : Le Préfet,)

## ② Bloc de CONVENTIONNALITÉ

Ce bloc comprend :

- Les **traités internationaux**
- Le **droit communautaire**

Réalisation : Luc Lallemand  
<http://lucia.deviantart.com/>

## ③ LOIS ORGANIQUES

Ce bloc comprend :

- Les **lois organiques** (organisent certaines institutions de l'État et complètent la Constitution)

## ④ Bloc de LÉGALITÉ

Ce bloc comprend :

- Les **lois "ordinaires"** (émanant du Pouvoir législatif : Parlement)
- La **décision du Président** (Art. 16 de la Constitution)
- La **directive européenne** (non transposée mais parvenue à sa date d'applicabilité, donc directement applicable)

## ⑦ ACTES ADMINISTRATIFS

Ces actes administratifs regroupent :

- Les **règlements** (Actes administratifs à portée générale)
- Les **arrêtés** (Décisions écrites émanant d'une autorité administrative)
- Les **décrets** (Actes administratifs émanant du Pouvoir exécutif : Président ou Premier Ministre, et validé/signé par le Conseil des Ministres)
- Les **circulaires** (Texte qui permet aux autorités administratives (ministre, recteur, préfet...) d'informer leurs services)
- Les **directives** (La directive est un acte juridique européen pris par le Conseil de l'Union européenne avec le Parlement ou seul dans certains cas)



## 2/ Place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes



loi du  
8/8/2016

Ordonnances  
du 22/9/2017

**XXI<sup>o</sup>**

Écrire son droit  
du travail

## 2/ Place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes

3 types  
de conflits

### •Convention / loi

•L. 2251-1

- OP social : Principe de faveur
- Recul de l'OP social : possibilité d'accords défavorables

### Entre conventions : apports ord. Macron

L. 2253-1 à L. 2253-3

### •Conventions / contrat de travail

•L. 2254-1

- Principe
- Sauf dispositions plus favorables





**zoom**

## **Le nouveau triptyque**

1

- **Dispositions d'ordre public**

- Précisent les thèmes d'OP sur lesquels il est impératif d'entamer des négociations selon une périodicité minimale

2

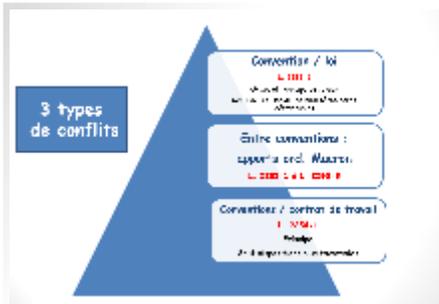
- **Dispositions conventionnelles**

- Dispositions fixant le champ de la négociation

3

- **Dispositions supplétives**

- S'appliquant à défaut d'accord collectif



# Conflit entre conventions

- Accords de branche
- Primauté impérative des accords de branche sur les accords d'entreprise  
13 domaines
- Primauté décidée par la branche sur l'accord d'entreprise  
4 domaines

- Autres sujets : primauté des accords d'entreprise

L'accord d'entreprise peut être moins avantageux pour le salarié que l'accord de branche.

**À compter  
du 1er mai 2018**

- l'accord majoritaire dans les entreprises sera généralisé
- Débat sur l'inversion de la hiérarchie des normes



# zoom Articulation des accords depuis les ordonnances Macron

Art L 2253-1 CT

## Bloc 1

Matières pour lesquelles la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) prime de droit sur les conventions d'entreprise conclues avant ou après, sauf « garanties au moins équivalentes »

13 thèmes obligatoires

Art L 2253-2 CT

## Bloc 2

Matières pour lesquelles la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) peut décider de primer sur les conventions d'entreprise conclues postérieurement, sauf « garanties au moins équivalentes »

4 thèmes facultatifs

Art L 2253-3 CT

## Bloc 3

Matières pour lesquelles la convention d'entreprise prime de droit sur la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) que la convention d'entreprise soit conclue antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche

Tous les autres thèmes

# Bloc 1

- 1/ les salaires minima hiérarchiques
- 2/ les classifications
- 3/ la mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- 4/ la mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- 5/ les garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire
- 6/ diverses mesures relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires
- 7/ diverses mesures relatives aux CCD et aux contrats de travail temporaire
- 8/ les mesures relatives au CDI de chantier ou d'opération (. L. 1223-8 et L. 1223-9).
- 9/ l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 10/ les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du Code du travail
- 11/ les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail ne sont pas réunies
- 12/ les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnée au 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du Code du travail. Il s'agit d'une mise à disposition dans le but de favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, et d'assurer un complément de formation professionnelle pour le salarié
- 13/ la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnés aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du Code du travail.

# Bloc 2

- ☞ la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (anciennement prévention de la pénibilité, qui relevait du bloc n° 1) ;
- ☞ l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ☞ diverses modalités relatives aux délégués syndicaux : l'effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;
- ☞ les primes pour travaux dangereux ou insalubres.



# zoom Articulation des accords depuis les ordonnances Macron

Art L 2253-1 CT

## Bloc 1

Matières pour lesquelles la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) prime de droit sur les conventions d'entreprise conclues avant ou après, sauf « garanties au moins équivalentes »

13 thèmes obligatoires

Art L 2253-2 CT

## Bloc 2

Matières pour lesquelles la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) peut décider de primer sur les conventions d'entreprise conclues postérieurement, sauf « garanties au moins équivalentes »

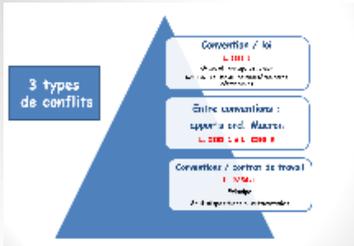
4 thèmes facultatifs

Art L 2253-3 CT

## Bloc 3

Matières pour lesquelles la convention d'entreprise prime de droit sur la convention de branche (ou couvrant un champs plus large) que la convention d'entreprise soit conclue antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche

Tous les autres thèmes



# Conflit entre accord collectif et contrat de travail

- **Application de l'accord immédiate, automatique et impérative**

Dès leur entrée en vigueur, les dispositions de l'accord collectif s'appliquent immédiatement et automatiquement à tous les contrats de travail en cours d'exécution compris dans leur champ d'application et aux contrats conclus après leur entrée en vigueur

- **Sauf stipulations plus favorables du contrat de travail**
- **Exceptions légales au principe de faveur**

# I -Le droit de la négociation collective d'entreprise

I/ La négociation de l'accord d'entreprise

II/ La rédaction de l'accord d'entreprise

III/ L'application de l'accord d'entreprise



# Négociations spontanées

## ➤ Richesse des négociations possibles

☞ Répondre à des préoccupations d'ordre économique ou financier : performance ; rupture conventionnelle collective

☞ Répondre à des préoccupations de politique sociale : accord de fin de grève

☞ Répondre à des préoccupations d'ordre technique : accord participation, travail intermittent

## ➤ La loi incite les partenaires sociaux à préciser

☞ **Le CSE** instance unique représentative du personnel si >11 salariés

Sa composition et son fonctionnement sont définies par la loi mais certains éléments peuvent faire l'objet d'une négociation. Celui-ci peut porter sur la définition des établissements distincts, les moyens du CSE, la mise en place de représentants de proximité, la définition des collèges électoraux, le vote par voie électronique, la création d'une CSSCT

☞ **L'agenda social.**

Une négociation peut être engagée pour déterminer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation au sein de l'entreprise de telle sorte qu'au moins tous les quatre ans soient négociés les rémunérations, l'égalité professionnelle, la gestion des emplois et des parcours professionnels Sa durée ne pourra excéder quatre ans.

# Négociations spontanées

## Richesse des négociations possibles

☞ Répondre à des préoccupations d'ordre économique ou financier :  
accord de performance  
rupture conventionnelle collective

☞ Répondre à des préoccupations de politique sociale : accord de fin de grève

☞ Répondre à des préoccupations d'ordre technique : accord participation, travail intermittent

La loi incite les partenaires sociaux à préciser

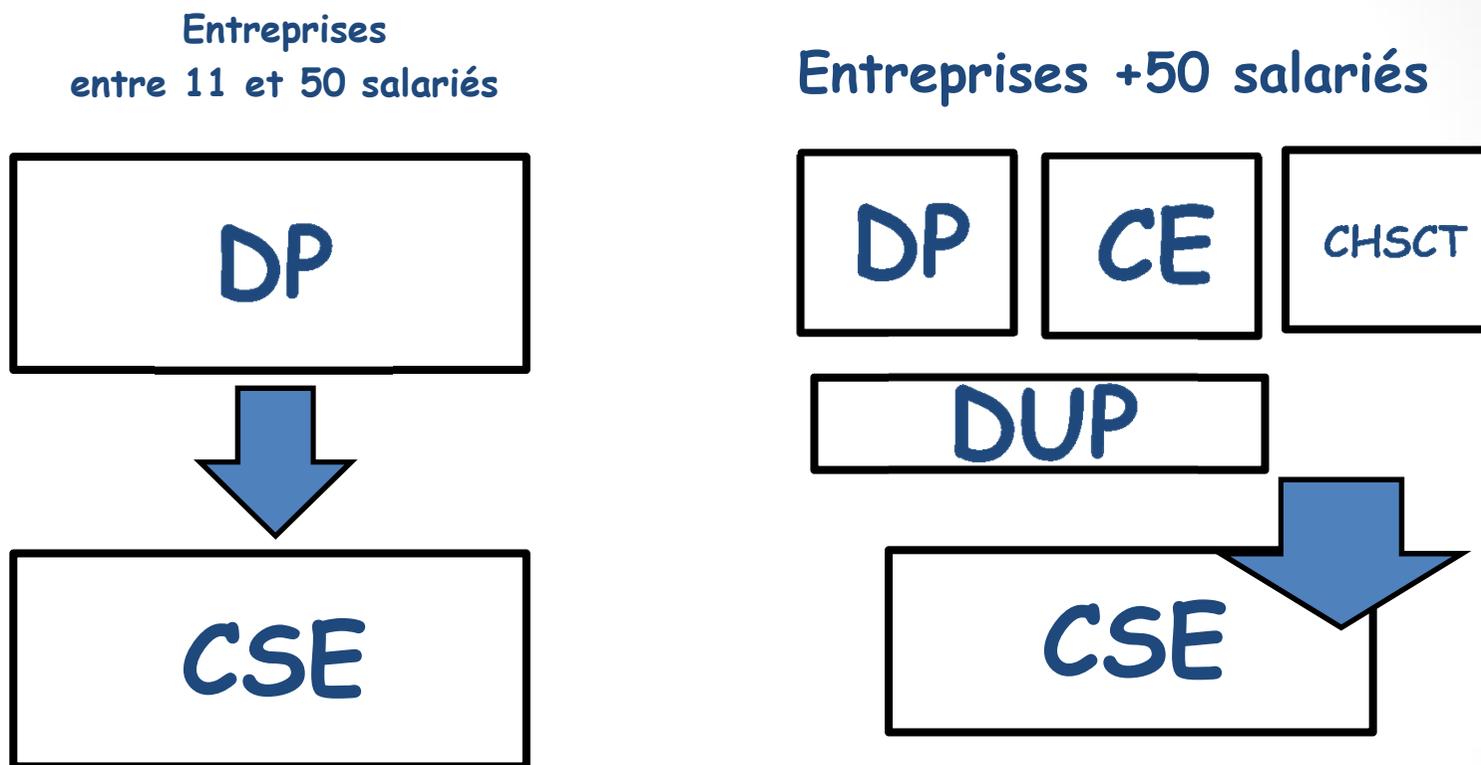


Le CSE



L'agenda social

# CSE : création instance unique



Accord peut porter sur :

- \* la définition des établissements distincts
- \* les moyens du CSE
- \* la mise en place de représentants de proximité
- \* la définition des collèges électoraux, le vote par voie électronique
- \* la création d'une CSSCT

# L'agenda social

# Négociations imposées

## Négociations annuelles

- Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

## Négociations triennales

- La gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers

# Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

## ☞ La négociation porte sur :

- les salaires
- la durée et l'organisation du temps de travail, et notamment le temps partiel
- l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord de branche
- la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de carrière entre les femmes et les hommes

## ☞ La négociation est obligatoire Risque de pénalité sur les salaires

## ☞ Périodicité

- fixée par l'accord sur l'agenda social dans la limite de quatre ans
- ou, à défaut d'accord, tous les ans.

# L'article L. 2242-1 impose une obligation TOUS les 4 ans de négocier dans l'entreprise

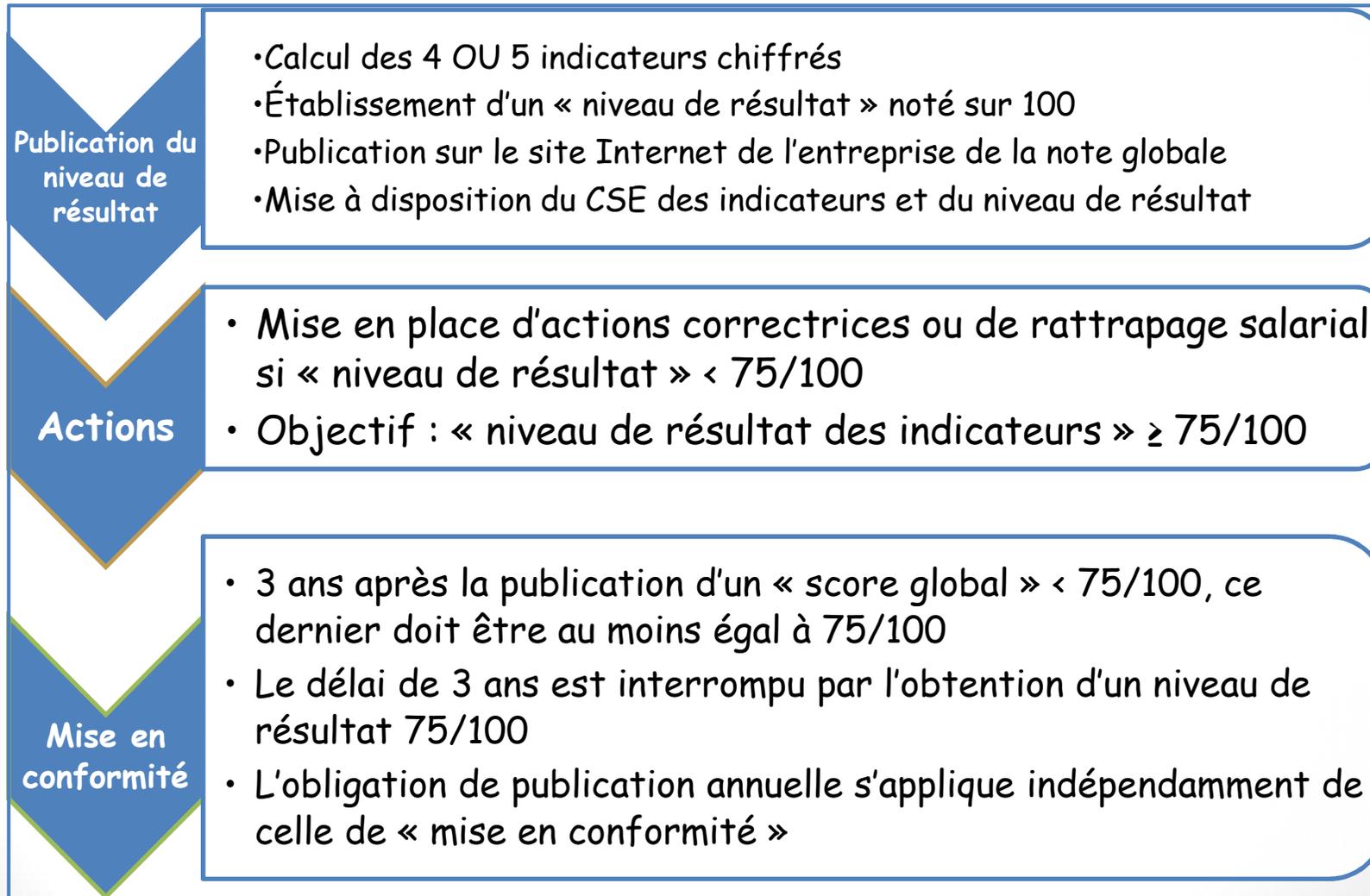
- Dans les entreprises ainsi définies, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :
  - Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
  - Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail
- **Suspension temporaire du pouvoir de décision unilatérale de l'employeur**  
Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf urgence
- **Dépôt des accord** Si la négociation aboutit et qu'un accord est conclu, ce dernier doit faire l'objet, par la partie la plus diligente, d'un dépôt auprès de la Direccte +PV
- **Procès verbal de désaccord** Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a pu être conclu, un procès-verbal de désaccord doit être établi
- **Sinon pénalité art 2242-7**

## Zoom actualité sur L'égalité Femme / Homme

### Publication de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes »

D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés)

D. 1142-2-1 (entreprises de 50 à 250 salariés).



## Publication de l'« Index de l'égalité Femmes-Hommes »

D. 1142-2 (entreprises de plus de 250 salariés)

D. 1142-2-1 (entreprises de 50 à 250 salariés).

### Score al ou « INDEX » noté sur 100

Publication de l'*INDEX* dans l'entreprise,  
où les partenaires sociaux disposent des résultats détaillés par indicateur  
Publication « globale » sur le site internet afin de définir si l'entreprise répond à une  
logique d'engagement et de progrès s'agissant de l'égalité professionnelle

#### Indicateur

« écarts de salaire »

Note / 40

#### Indicateur

« augmentations de salaire qu'elles soient  
liées à des promotions ou à des  
augmentations »

Note / 35

#### Indicateur

« augmentation au retour  
de congé maternité »

Note / 15

#### Indicateur

« femmes dans les 10 plus hautes  
rémunérations »

Note / 10

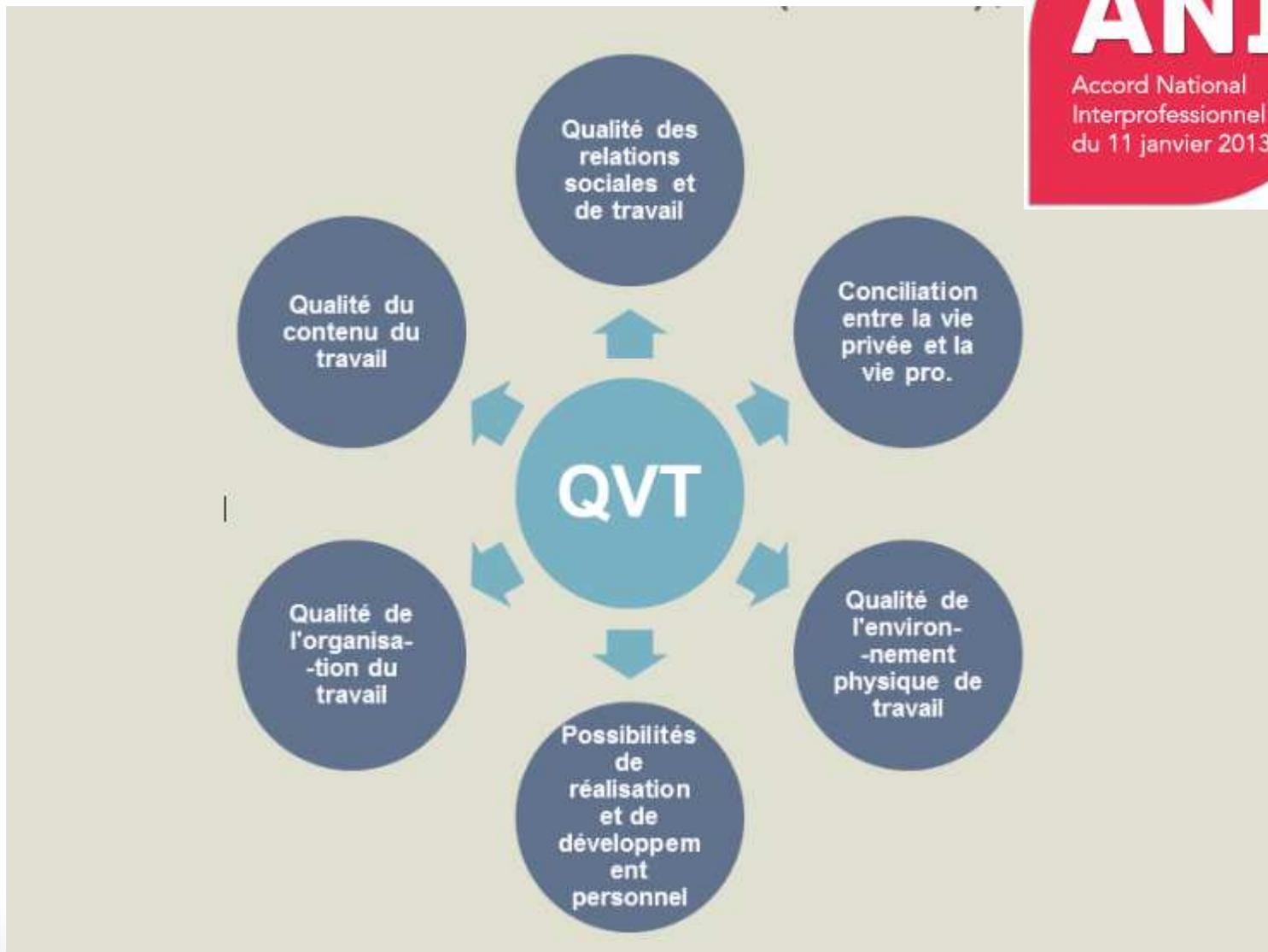


## L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

- **Réflexions sur le contenu accord QVT**

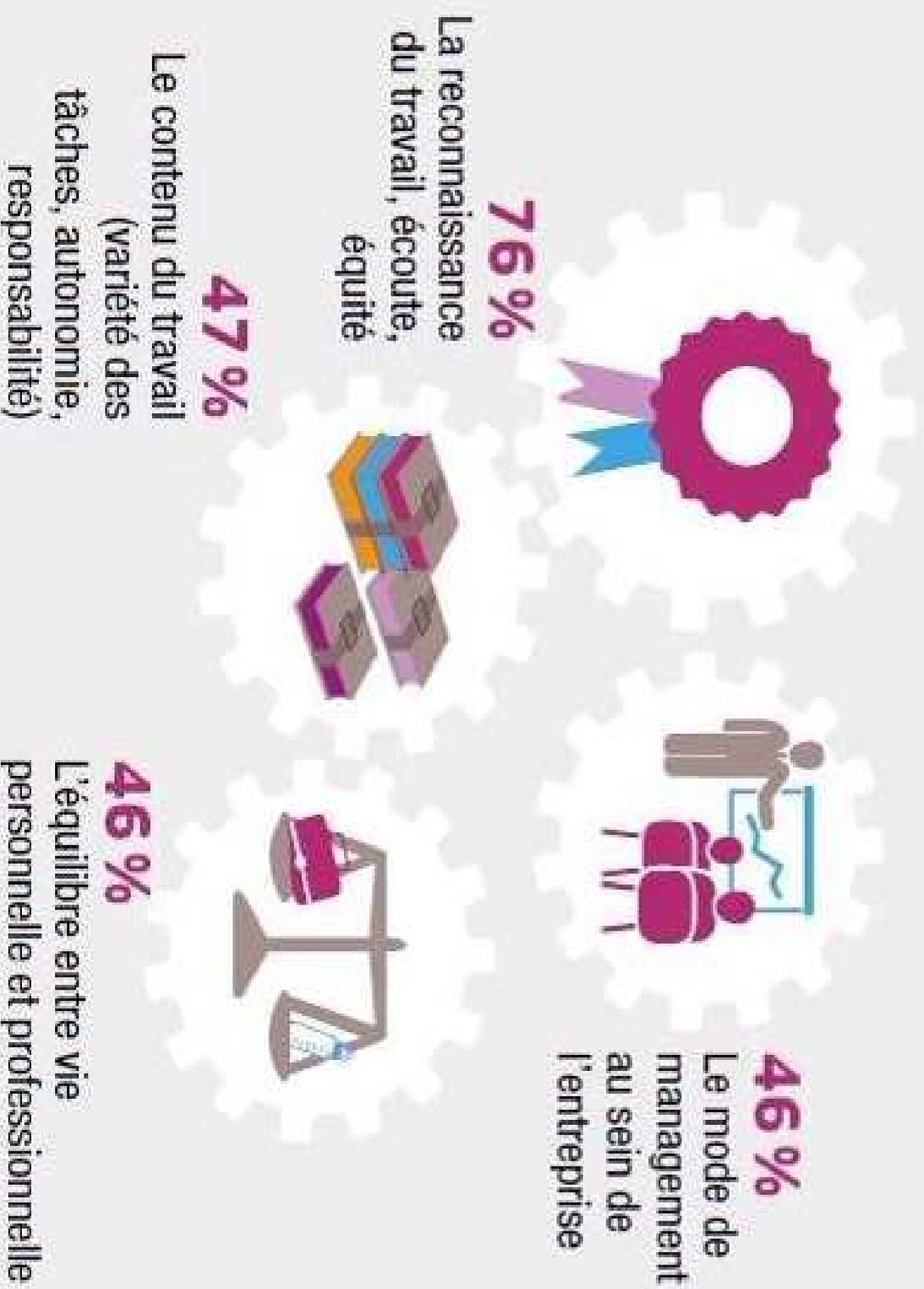
- Notion QVT en un mot
- Les 6 dimensions de la QVT
- Appréciation accords QVT
- Analyse règles

# Les 6 dimensions de la QVT (Anact, 2007)



## Pour les salariés, les principaux leviers de la qualité de vie au travail sont...

Source : étude Deloitte/Cadremploi.fr - Qualité de vie au travail – Et le bonheur ? – avril 2015





# L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

## La négociation porte sur

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois
- les mesures pour éviter les discriminations
- l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés
- la mise en place d'un régime de prévoyance et d'un régime complémentaires en matière de santé, à défaut de couverture par un accord de branche ou un accord d'entreprise spécifique.
- le droit à la déconnexion
- l'exercice du droit d'expression directe et collective.

## La négociation est obligatoire

\* **A défaut d'accord sur égalité,**

faut un plan d'action déposé à la DIRECCTE, mis à disposition et publié sur internet

Absence d'accord et de plan = pénalité 1% de la masse salariale

Procédure de rescrit **art. L. 2242-9**

Permet de soumettre accord ou plan d'action à l'appréciation de la DIRECCTE qui ne peut ensuite contester si a validé le dispositif.

\* **A défaut d'accord sur QVT, faut un PV déposé à la DIRECCTE**

## Périodicité

\* fixée par l'accord sur l'agenda social dans la limite de quatre ans

\* ou, à défaut d'accord, tous les ans.

# L'obligation de négocier sur la QVT dans la loi Rebsamen

**Le nombre de négociations obligatoire est passé de 12 à 3 grandes thématiques, depuis le 1er janvier 2016.**

- La négociation sur les salaires, le temps de travail (durée et organisation) et le partage de la valeur ajoutée (annuelle, thème inclus dans la consultation sur la politique sociale).
- **La négociation sur l'égalité hommes-femmes et la qualité de vie au travail (annuelle, thème inclus dans la consultation sur la politique sociale)**
- La négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

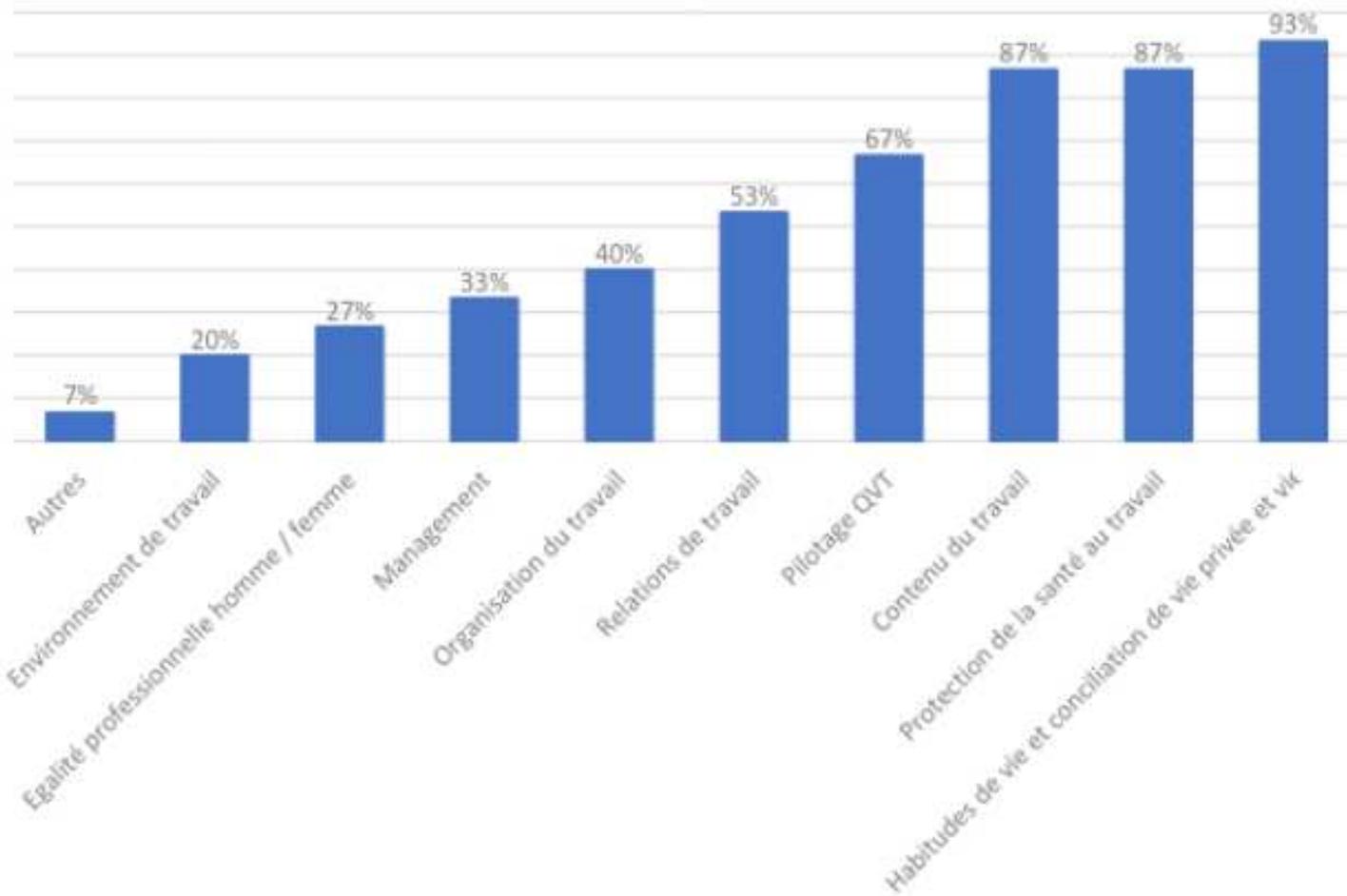
**La négociation sur l'EP et la QVT regroupe les sujets suivants :**

- La protection sociale complémentaire
- L'Egalité femmes/hommes
- Le Handicap
- La Qualité de vie au travail et la pénibilité
- Le droit d'expression



# Négociation accord QVT

- Huit grandes thématiques sont abordées :



## Exemple - SOCIETE VITREENNE D'ABATTAGE JEAN ROZE - 25/10/2018

- Selon l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013, la QVT « peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué ».
- 
- Elle « désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment ».
- Des axes d'améliorations peuvent s'envisager à différents niveaux de l'entreprise et dans des domaines variés, ayant tous pour objectif de renforcer un sentiment de bien-être et de valorisation des salariés, dans l'entreprise.
- Les parties retiennent à date les éléments de progrès ci-après :
- **Article 7.1 – Journées prévention et bien-être au travail**
- 
- Les parties entendent poursuivre les actions de sensibilisation déjà engagées sur certains facteurs de risques concernant la santé des salariés afin d'améliorer leur qualité de vie aussi bien personnelle que professionnelle.
- 
- Des journées de prévention seront à ce titre organisées chaque année par l'entreprise en associant des services extérieurs sur des thèmes tels que les dangers de l'alcool, la sécurité routière, l'hygiène de vie, l'alimentation, l'addictologie
- La société souhaite également poursuivre sa collaboration avec l'Institut d'Ostéopathie. Dans le cadre de cette collaboration, il est rappelé que les salariés de la Société SVA ainsi que leur conjoint et enfants ont la possibilité de bénéficier de séances d'ostéopathie à l'institut situé au Campus de Ker Lann à BRUZ 35170. Le coût de la séance s'élève à 10€ en 2018.

- **Article 7.2 – Accompagnement des salariés en cas de survenance d'un événement traumatique en lien avec l'entreprise**
- En complément du pôle santé de l'entreprise et de l'assistante sociale, une cellule psychologique pourra être mise en place afin d'accompagner les salariés lors de la survenance d'évènements particulièrement graves : accident, décès d'un salarié, etc...
- **Article 7.3 – Favoriser la célébration d'événements festifs**
- Les parties conviennent qu'il est nécessaire de promouvoir la mise en place d'un temps festif lors du départ d'un collaborateur en retraite. En accord avec le salarié concerné, son responsable organisera lors de la pause ou en fin de journée un petit moment de convivialité en présence de collègues.
- A l'occasion du départ en retraite et de la remise d'une médaille du travail, il sera aussi proposé une visite du site de rattachement aux salariés concernés. En effet, compte tenu de l'étendue des ateliers et de la diversité des services, il n'est pas toujours aisé d'avoir une vue d'ensemble de l'entreprise.
- Enfin, le salarié partant en retraite pourra bénéficier s'il le souhaite d'un temps mis à sa disposition pour saluer ses collègues de travail, avant son départ. Ce temps de convivialité accordé lors de la dernière journée de travail, ne devra cependant pas perturber l'activité des collègues, ni le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

# Négociations imposées

## Négociations annuelles

- Les rémunérations, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail

## Négociations triennales

- La gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers

# La gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers

☞ **Fondée sur la stratégie de l'entreprise, la négociation porte sur :**

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne
- la formation professionnelle
- le recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages
- les conditions dans lesquelles les sous-traitants sont informés des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

☞ **La négociation peut également porter sur :**

- les modalités de consultation du comité économique et social lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés
- la qualification des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ; • la mise en place de congés de mobilité
- la formation et l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'emploi des salariés âgés.

☞ **La négociation doit avoir lieu selon la périodicité fixée par l'accord sur l'agenda social,**

- dans la limite de quatre ans
- ou, à défaut d'accord tous les trois ans.



# Avec délégué syndical



# Sans délégué syndical



## Inférieur à 11

- majorité des 2/3 du personnel



## Entre 11 et 50

- avec un salarié mandaté par une organisation syndicale
- avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale



## Supérieur à 50

- avec un membre du CSE mandaté
- à défaut avec un membre du CSE non mandaté
- à défaut avec un salarié mandaté

Validation des accords minoritaires : les modalités du référendum se précisent

## Validation des accords minoritaires : les modalités du référendum se précisent Soc 9 oct. 2019

- tous les salariés ayant la qualité d'électeurs au sein de l'entreprise ou de l'établissement concerné peuvent participer au référendum, même s'ils ne sont pas couverts par l'accord en question.
- Par ailleurs, le fait que le syndicat à l'origine de la demande d'organisation de ce référendum n'ait pas informé les autres syndicats représentatifs de sa démarche ne rend pas la consultation des salariés irrégulière

# Le conseil d'entreprise

## Le conseil d'entreprise

DE QUOI  
PARLE-T-ON ?

Un conseil d'entreprise peut être institué en lieu et place du CSE par accord d'entreprise à durée indéterminée ou par un accord de branche étendu à durée déterminée, pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions du CSE et est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :

- Il est mis en place par accord d'entreprise majoritaire conclu avec les délégués syndicaux lorsqu'ils sont présents dans l'entreprise (article L. 2232-12 du Code du travail) ou, à défaut, par accord de branche étendu en l'absence de délégué syndical.
- le conseil d'entreprise remplace le CSE, sa composition est donc identique.

- Il peut être institué dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale. Dans ce cas, l'accord instituant ce conseil d'entreprise est conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

**ne fait pas disparaître le mandat  
des délégués syndicaux**

# Type d'accord pour mettre en place le conseil d'entreprise

## ☞ Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

- \* Par accord d'entreprise **majoritaire**, conclu pour une durée indéterminée.
- \* À défaut de majorité, **pas de possibilité** d'un **referendum**.
- \* Si mis en place au niveau d'une **UES**, la validité de l'accord doit s'apprécier en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections au sein des entreprises composant l'UES.

## ☞ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

- Mis en place en application d'un **accord de branche étendu**, qui doit prévoir très précisément les modalités d'application immédiate.
- Les employeurs compris dans le champ d'application de l'accord n'ont pas l'obligation de le mettre en place. En revanche, s'ils le décident, les dispositions de cet accord sont directement applicables.
- Le Conseil d'entreprise devient une nouvelle modalité de négociation dans les entreprises sans délégué syndical.

# Contenu de l'accord pour mettre en place le conseil d'entreprise

## ☞ **Clauses impératives**

- les modalités des négociations au niveau des établissements
- la liste des thèmes soumis à l'avis conforme du Conseil d'entreprise
- les heures de délégation des membres participant aux négociations
- les règles relatives à l'indemnisation des frais de déplacement
- les conditions de suivi de l'accord et les clauses de rendez-vous
- les conditions de dénonciation

## ☞ **Clauses facultatives**

- la composition de la délégation qui négocie les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement
- la périodicité de tout ou partie des thèmes de négociation du Conseil d'entreprise



# Déroulement

## initiative

- L'employeur a l'initiative de la négociation annuelle
- A défaut d'une initiative de l'employeur
- Sanctions administratives/pénales

## préparation

- 1<sup>ère</sup> réunion
- A l'issue de chaque réunion

## Conduite

- Peu de règles
- Exigence de loyauté **zoom sur textes et JP**

# Exigence de loyauté

## Le déroulement des pourparlers

### Article 1112 du Code civil

L'initiative, le déroulement et la rupture des négociations précontractuelles sont libres. Ils doivent impérativement satisfaire aux exigences de la bonne foi.

En cas de faute commise dans les négociations, la réparation du préjudice qui en résulte ne peut avoir pour objet de compenser la perte des avantages attendus du contrat non conclu.

Liberté

Exigence de BF //1104

Sanction rupture fautive

# Exigence de loyauté

## L'obligation précontractuelle d'information

- ✎ **Article 1112-1**

Celle des parties qui connaît une information dont l'importance est déterminante pour le consentement de l'autre **doit l'en informer** dès lors que, légitimement, cette dernière ignore cette information ou fait confiance à son cocontractant.

**Néanmoins**, ce devoir d'information ne porte pas sur l'estimation de la valeur de la prestation.

Ont une importance déterminante les informations qui ont un lien direct et nécessaire avec le contenu du contrat ou la qualité des parties.

Il incombe à celui qui prétend qu'une information lui était due de **prouver** que l'autre partie la lui devait, à charge pour cette autre partie de prouver qu'elle l'a fournie.

**Les parties ne peuvent ni limiter, ni exclure ce devoir.**

Outre la **responsabilité** de celui qui en était tenu, le manquement à ce devoir d'information peut entraîner l'**annulation** du contrat dans les conditions prévues aux articles 1130 et suivants

## Exigence d'essayer de négocier avant de décider unilatéralement

Soc., 17 avril 2019, n° 18-22948 FS-PBRI

- ce n'est qu'après avoir loyalement mais vainement tenté de négocier un accord collectif sur le nombre et le périmètre de ces établissements que l'employeur peut procéder par décision unilatérale

## Le protocole préélectoral est nul si la négociation n'a pas été menée loyalement

Soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780 FS-PB

- Le manquement de l'employeur à l'obligation de négociation loyale du protocole préélectoral est une cause de nullité de ce dernier, précise la Cour de cassation dans un arrêt du 9 octobre 2019, qui conclut à l'annulation des élections du comité social et économique au motif que l'employeur avait refusé de transmettre à l'un des participants à la négociation les éléments nécessaires au contrôle de la répartition du personnel et des sièges entre les collègues

# Intervention juge des référés au cours des négociations

CA Paris 23 mai 2019, pôle 6 ch 2 n° 18/24253

- La cour d'appel a admis que le juge des référés peut être saisi en cours de négociations pour contraindre l'employeur de communiquer les données conformes aux textes afin d'assurer l'information complète des organisations syndicales garantissant ainsi la loyauté des négociations

# Accord de méthode



Facultatif

**L2222-3-1**

Contenu



Sanction  
violation



# Contenu de l'accord d'entreprise

## écrit

- écrit en français
- signé de parties
- Sous peine de nullité

## Liberté

- les partenaires sociaux sont libres d'aborder tout sujet en rapport avec les conditions de travail
- La marge de manoeuvre des négociateurs au niveau de l'entreprise s'est accrue avec notamment l'élargissement des possibilités de dérogations

## limites

- Certaines clauses demeurent interdites
- La montée en puissance des principes de non-discrimination et d'égalité nécessite de faire preuve de la plus grande prudence

# Préambule

- **L2222-3-3**
- La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.

**Analyse de préambule**

- **Objet** présente de façon succincte ses objectifs et son contenu.
- **Sanction** Il ne s'agit pas d'une obligation susceptible d'entraîner la nullité de l'accord en cas de non-respect à une exception près : pour les accords de préservation et de développement de l'emploi.
- **L'objectif** est
- d'améliorer la lisibilité et la bonne compréhension des accords
- d'harmoniser les pratiques existantes.

# Accord portant sur l'égalité professionnelle Amora préambule

L'égalité entre les Femmes et les Hommes a donné lieu au cours du temps à une réglementation abondante en France depuis plusieurs décennies pour assurer une égalité de traitement, égalité des chances, notamment dans le domaine professionnel.

Au sein d'Unilever, le groupe tient à une mise en valeur du rôle des femmes dans l'entreprise, à équilibrer la représentation des femmes à tous niveaux et notamment dans les comités de direction de toutes les entités du monde. UNILEVER a multiplié depuis plusieurs années les événements et s'est fait remarquer par ses actions pour promouvoir la condition féminine.

C'est pourquoi, dans un souci d'équité et d'amélioration des conditions de travail générales, l'entreprise a décidé d'entreprendre des mesures sur plusieurs thèmes pour favoriser l'égalité Homme-Femmes. Le présent nouvel accord « égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes » portera sur 7 domaines d'actions énumérées ci-dessous auxquels sont associés des indicateurs de performance et des axes de progression. Le premier domaine d'action étant obligatoirement la rémunération, les suivants sont :

- La formation
- L'articulation vie professionnelle/vie personnelle
- Les conditions de travail et d'emploi
- La mixité et l'accès à l'emploi
- La promotion professionnelle
- Droit à la déconnexion

Les parties signataires rappellent ici leur attachement au respect d'autrui, ainsi que leur volonté de lutter au sein de l'Entreprise contre tout propos, toute attitude qui pourrait porter atteinte à la dignité des personnes, en particulier quand il s'agit de propos ou d'attitudes pouvant être considérés comme « sexistes »

En outre, la Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi est venue par la suite compléter les dispositions relatives à la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en y intégrant des thématiques relatives à la qualité de vie au travail et à la gestion du handicap au sein de l'entreprise.

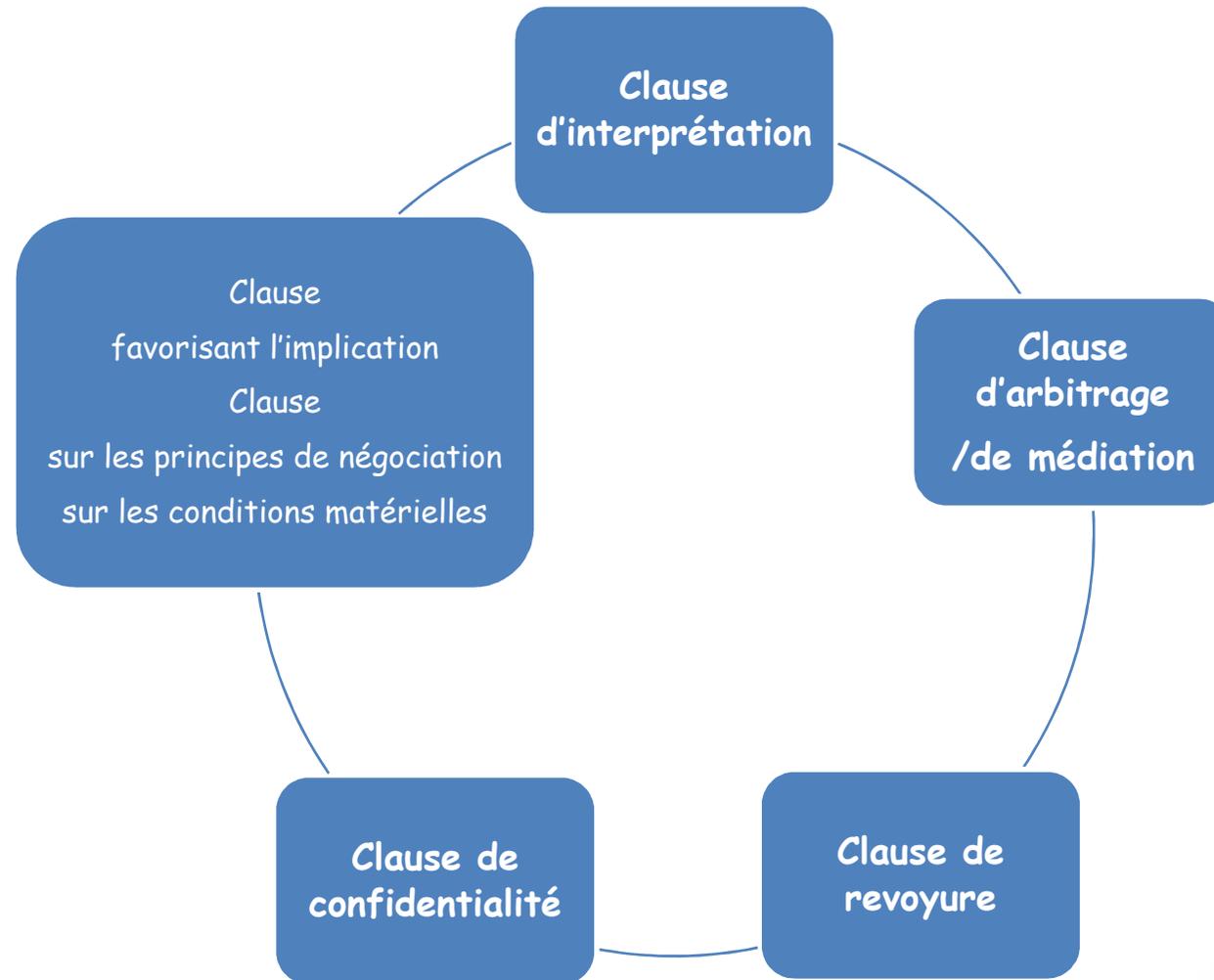
Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes  
préambule Vallée Atlantique

- Vallée Atlantique entend s'engager à mobiliser toutes les ressources et moyens à sa disposition, afin de garantir une réelle égalité de traitement entre les collaborateurs et collaboratrices tout au long de la vie professionnelle.
- Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites.
- Conformément aux dispositions des articles L. 2242-5-1 et R. 2242-2 du Code du travail, les parties au présent accord ont souhaité retenir les thèmes d'action suivants :
  - Le recrutement
  - la formation
  - la rémunération
  - Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

## Accord de méthode sur les modalités de négociation préparatoire à la fusion CERFRANCE Yonne/CERFRANCE BFC

- *CERFRANCE Yonne et CERFRANCE BFC étant dans un processus de fusion, et afin de garantir une dynamique de la politique sociale s'appuyant sur un dialogue coopératif avec l'ensemble de ses Collaborateurs et ses représentants, il a été décidé de prévoir un accord préparatoire de dialogue social pour faciliter la mise en place de la nouvelle entreprise fusionnée.*
- *Il appartient donc aux parties d'identifier, d'alimenter les thèmes sur lesquels vont porter la concertation et la négociation en s'attachant aux enjeux essentiels de l'entreprise et des salariés. De veiller à respecter des règles de communication qui garantissent la qualité des relations.*

# Clauses



# Adoption

## deux mécanismes de validation

principe majoritaire  
en priorité

- « plus de 50 % » montre qu'il faut une majorité donc 50 % plus une voix
- **Le droit d'opposition** disparaît au niveau de l'entreprise

à défaut validation de  
l'accord minoritaire  
(entre 30 % et 50 %)  
par une consultation  
des salariés

- **L. 2232-12** prévoit ainsi qu'à défaut d'accord majoritaire, la convention négociée peut être valable
- deux conditions cumulatives :
- si elle recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant plus de 30 % des suffrages aux élections professionnelles ;
- et si les salariés approuvent l'accord à la majorité par un vote.

# Adoption sécurisation sous 3 formes



Réduction délai  
pour agir en  
nullité



Présomption  
simple  
de légalité des  
accords



Effet  
de la nullité  
de l'accord

Sécurisation des accords

# Dépôt

art. L. 2231-6  
Une fois conclu, un accord collectif d'entreprise ou « assimilé » doit être déposé auprès de l'administration



signature et notification de l'accord aux syndicats représentatifs



représentant légal

1/ Connexion à la plateforme Téléaccords

2/ Saisie des informations

3/ Téléchargement des pièces

Délai : 30 jours à compter de la 1<sup>er</sup> connexion

remise d'un exemplaire au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion

Dans tous les cas :

PDF

- version intégrale et signée de l'accord
- copie de la notification

- version publiable et anonymisée de l'accord en format docx

DOC

En fonction de la situation :

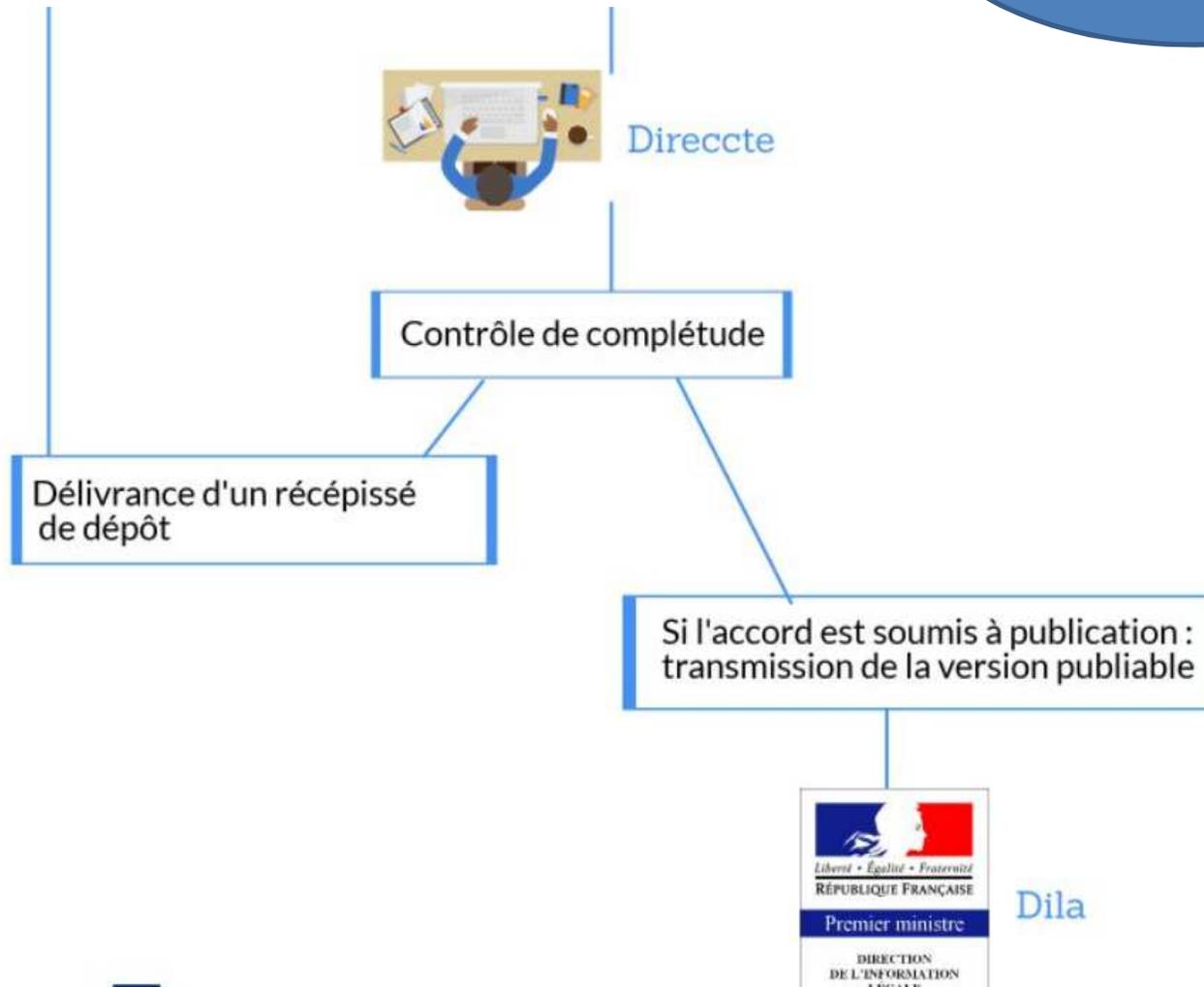
- acte de publication partielle
- PV de vote validant l'accord soumis à référendum
- liste et adresse des établissements concernés
- autres pièces selon la matière concernée

PDF

4/ Dépôt terminé

# Dépôt

art. L. 2231-6  
Une fois conclu, un accord collectif d'entreprise ou « assimilé » doit être déposé auprès de l'administration



# Publicité

- **Les accords collectifs doivent être rendus publics. art. L. 2231-5-1, al. 1er**
- À cet effet, ils sont versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).
- La mise en œuvre de cette « base de données nationale » était prévue par l'article 16 de la loi Travail du 8 août 2016. Mais cette base n'a en fait été constituée qu'après la prise du D n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs.
- La publication d'une convention ou d'un accord collectif sur la base de données nationale ne vaut pas dépôt et notification auprès de l'autorité administrative compétente.

# Les accords d'entreprise en ligne sur Legifrance

## Recherche dans les accords d'entreprise conclus depuis le 1er septembre 2017

### Critères de recherche

Recherche dans les accords d'entreprise

Raison sociale	<input type="text"/>	
Code postal de l'établissement	<input type="text"/>	Ex: 69100
Ville de l'établissement	<input type="text"/>	Ex: Villeurbanne
Activité principale	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Expression exacte  Ex: Métallurgie
Code APE	<input type="text"/>	Ex: 3109B
IDCC	<input type="text"/>	
Date de signature	Jour <input type="text"/> Mois <input type="text"/> Année <input type="text"/>	(1)
<input type="checkbox"/> Période de (1) à (2)	Jour <input type="text"/> Mois <input type="text"/> Année <input type="text"/>	(2)
Titre de l'accord	<input type="text"/>	Ex: Accord CG
Thème de l'accord	<input type="text" value="-- Tous les thèmes --"/>	
Signataire	<input type="text" value="-- Tous les signataires --"/>	

Re

# Comment chercher dans cette base ?

- vous pouvez chercher :
  - par nom d'entreprise : c'est le premier champ disponible, intitulé **Raison sociale**
  - par code postal
  - par code APE, autrement dit par secteur d'activité précis (comme par exemple 1814Z Reliure et activités connexes ou 1920Z Raffinage du pétrole) [8]
  - par syndicat signataire (CFDT, FO ...)
- pour comparer les accords entre eux :
  - utilisez la liste à choix **Thèmes** située en bas de l'interface pour trouver un type d'accord, par exemple un accord sur la GPEC. Ou la participation. Etc. Le thème est en fait l'objet de l'accord. Vous trouverez en annexe 3 tout en bas de cette page la liste de tous les "thèmes"
  - idéalement, affinez par secteur d'activité (code APE). Actuellement, il n'y a pas assez d'accords et trop de codes APE (environ 700) pour que cela ait un intérêt, mais d'ici un an ou deux cela devrait permettre des benchmarks très précis.



# Interprétation

## 3 solutions



Un avenant à caractère interprétatif signé par l'ensemble des parties s'impose de manière rétroactive à la date d'entrée en vigueur de ce dernier. La règle vaut pour tous même le juge



La conventions peut établir une procédure destinée à assurer le traitement des questions d'interprétation susceptible de se poser.

\* **L'art 2232-9** impose la création par voie conventionnelle dans le périmètre de chaque branche d'une **commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**



**Qui ?** Le litige entre un employeur et des syndicats quant à l'interprétation d'accords collectifs relève de la compétence du TGI

La question relève des TPH si posée lors d'un litige individuel

**Comment ?** La nature contractuelle invite à rechercher l'intention commune des parties, mais ce n'est pas évident sans préambule et sans y avoir participé

La Cour de cassation opère un contrôle pour censurer la dénaturation.

En principe, l'accord d'entreprise prévoit,  
au titre de l'article L 2222-5, les modalités  
de sa révision

## Révision

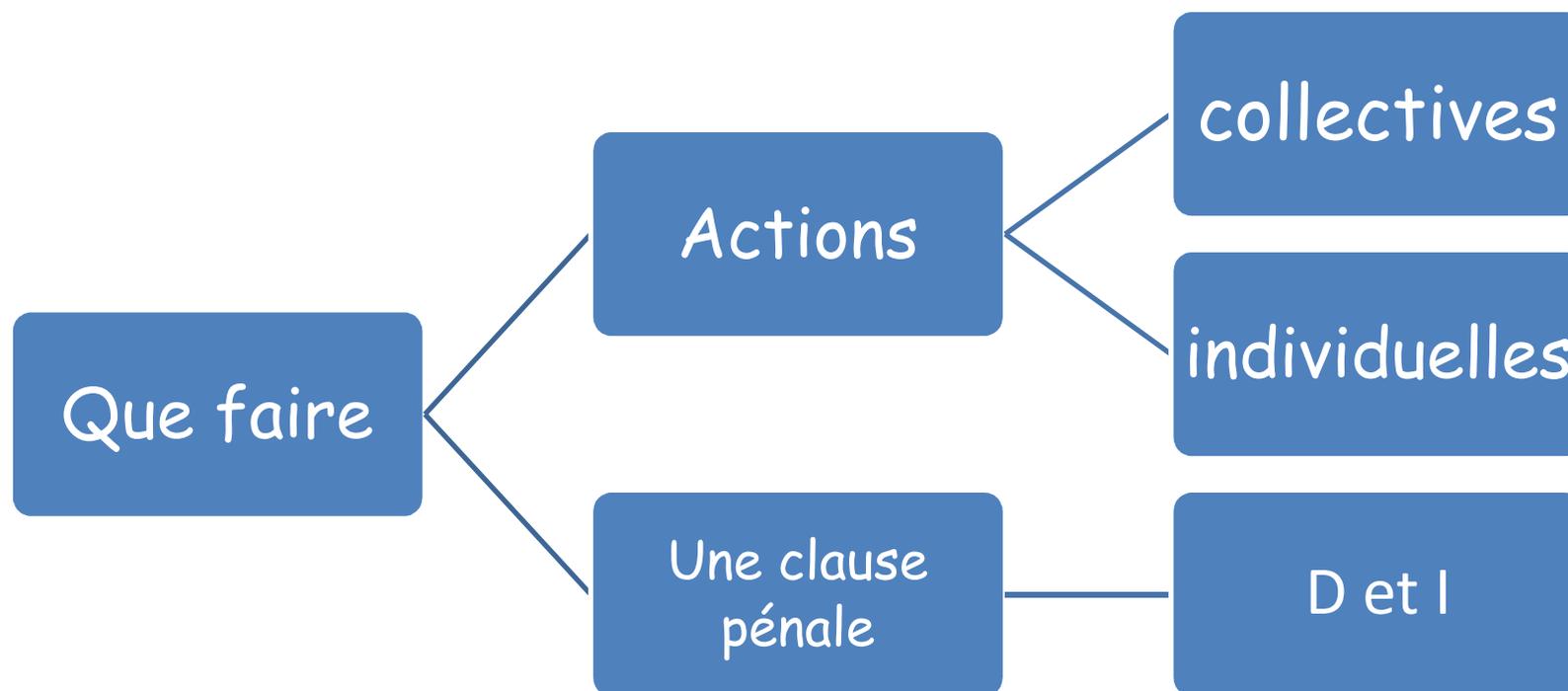
Les  
dispositions  
légalés  
L. 2261-7-1

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 L2261-

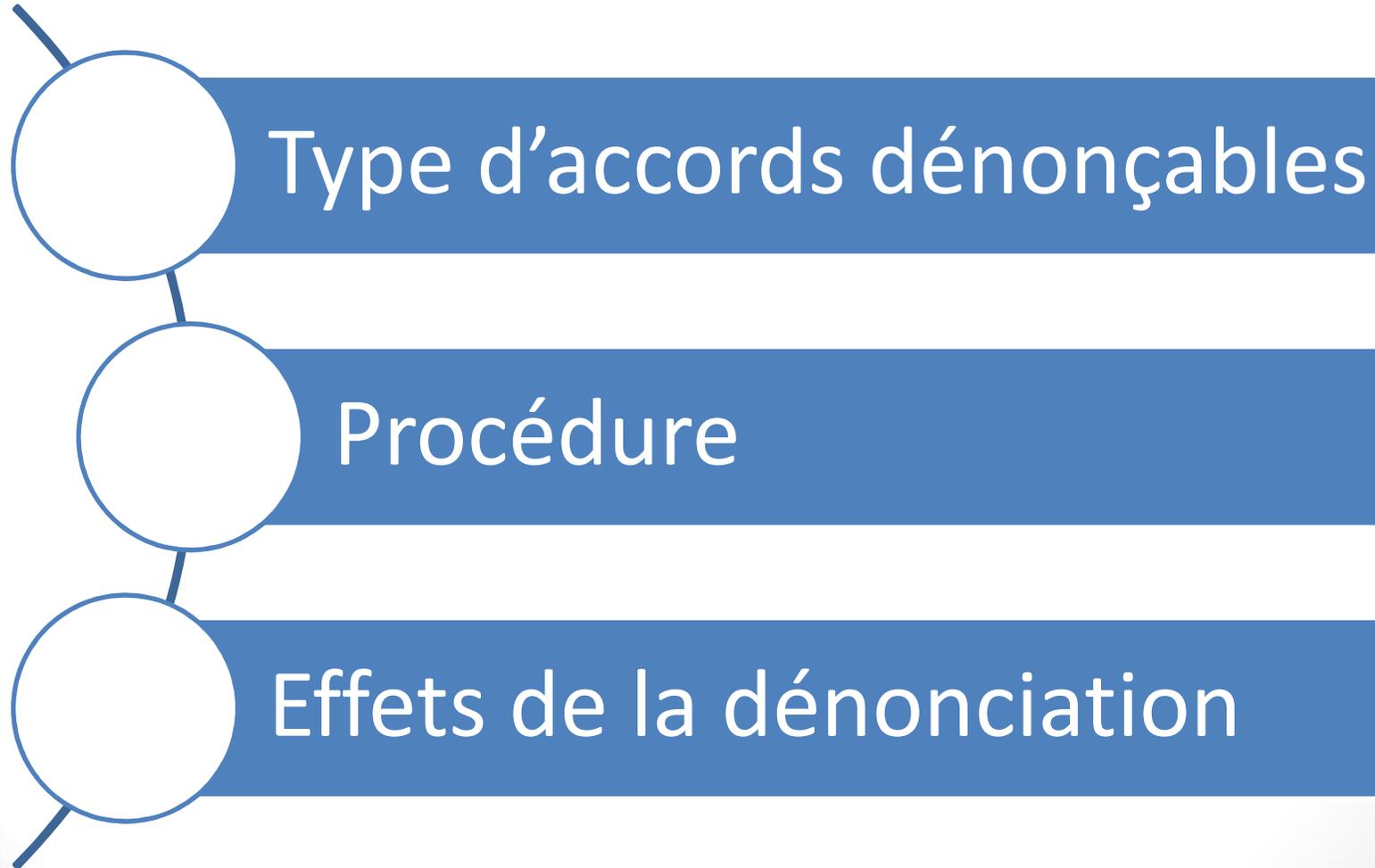
# SOC 21 septembre 2017, n° 15-25.531 PBRI

- Aux termes de l'article L. 2261-7 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.
- Il en résulte que l'organisation syndicale de salariés qui, signataire d'un accord d'entreprise, n'est plus représentative pour la durée du cycle électoral au cours duquel la révision d'un accord d'entreprise est proposée, ne peut s'opposer à la négociation d'un tel accord.
- => Le renversement complet des perspectives par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 précitée conduit la chambre sociale de la Cour de cassation à estimer qu'il faut désormais tirer les conséquences de la nouvelle légitimité démocratique reconnue aux syndicats en entreprise, remise en cause tous les quatre ans.
- Faire prévaloir en matière d'accords collectifs le principe démocratique sur le principe contractuel

# Violation de l'accord



# Dénonciation



# Type d'accords dénonçables

- **L2262-9**
- La convention et l'accord à **durée indéterminée** peuvent être dénoncés par les parties signataires.
- En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.
- La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.
- Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.
- Si l'accord d'entreprise est à durée déterminée, il cesse de produire ses effets à l'arrivée du terme ; il ne peut être dénoncé. Il faut attendre l'arrivée du terme pour qu'il cesse de produire ses effets.
- Seuls les accords d'entreprise à durée indéterminée peuvent être dénoncés

# Procédure de dénonciation

## formalités

- notification
- dépôt

## préavis

- un préavis de 3 mois commence à courir
- sauf si l'accord dénoncé prévoit un délai différent

### En cas de dénonciation irrégulière

la déclaration de dénonciation est inopposable aux salariés et l'accord d'entreprise continue de produire ses effets

# Effets de la dénonciation

## De qui émane la dénonciation

- La dénonciation émane de la totalité des signataires de l'accord dénoncé
- La dénonciation émane d'une partie seulement des signataires de l'accord dénoncé

## Maintien de la rémunération

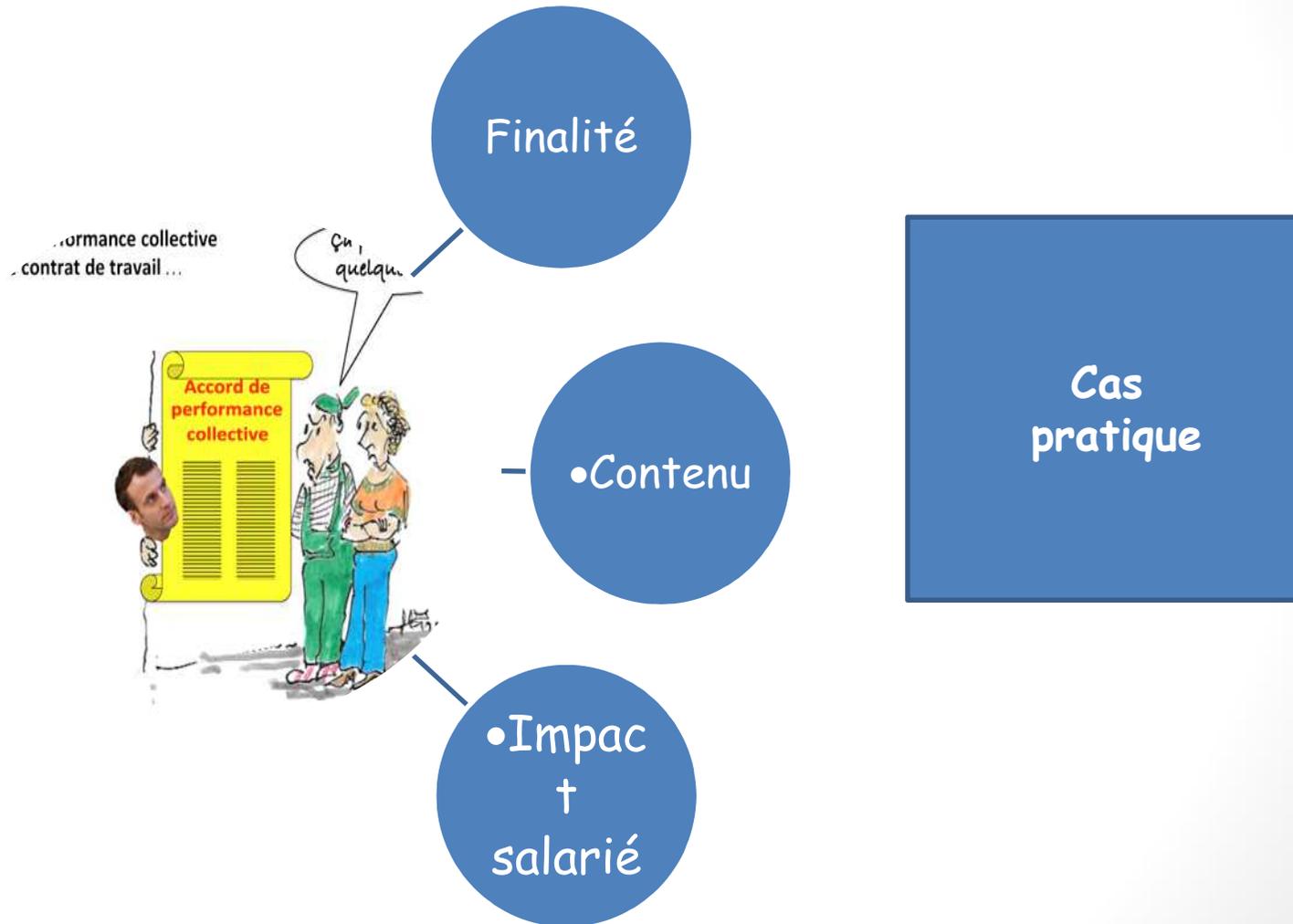
- **L2261-13**
- Lorsque l'accord dénoncé n'est pas remplacé, il faut garantir le maintien de la rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois

# II - La pratique de la négociation collective d'entreprise

I/ L' exemple de l'accord de performance collective

II/ Le bilan

# I/ L' exemple de l'accord de performance collective



# L'accord de performance collective

- **Texte : Article L2254-2**
  - [Issu Ord n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 3](#)
  - les accords de réduction du temps de travail (ARTT)
  - de mobilité interne (AMI)
  - de préservation et de développement de l'emploi (APDE)
  - ainsi que de maintien de l'emploi (AME)sont refondus en un seul dispositif.
- **La loi de ratification a changé le nom et modifié le régime**



## Article L2254-2

### Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 2

I. - Afin de répondre **aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :**

- aménager la **durée** du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- aménager la **rémunération** au sens de l'article [L. 3221-3](#) dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article [L. 2253-1](#) ;
- déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.

II. - **L'accord définit** dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles [L. 3121-41](#), [L. 3121-42](#), [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles [L. 3121-53](#) à [L. 3121-66](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article [L. 3121-55](#) et du 5° du I de l'article [L. 3121-64](#) en cas de simple modification.

Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel.

## Article L2254-2

Modifié par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 2](#)

III. - Les stipulations de l'accord **se substituent de plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

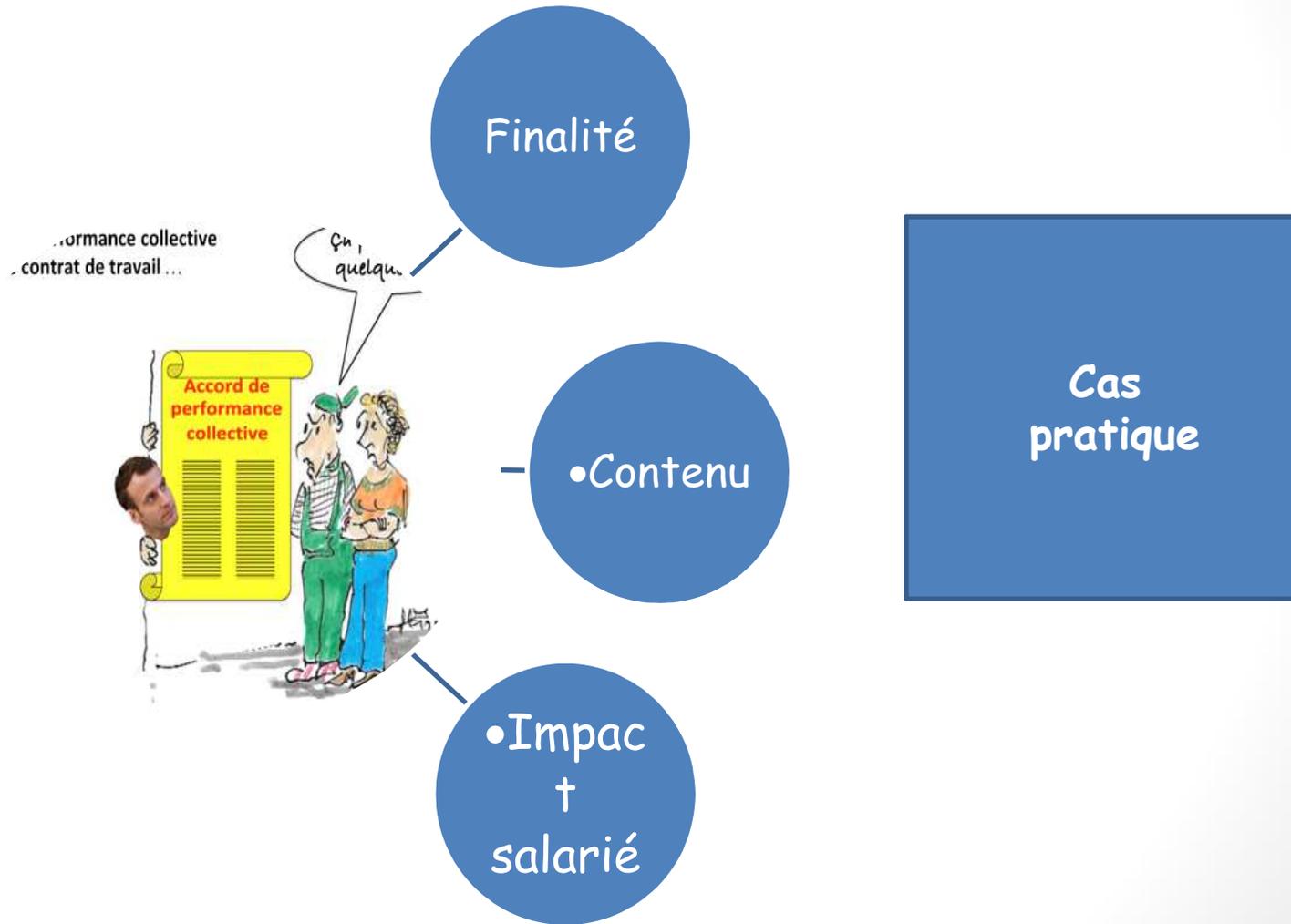
**Le salarié peut refuser** la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. - Le salarié **dispose d'un délai d'un mois** pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

V. - L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié **pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.** Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles [L. 1232-2 à L. 1232-14](#) ainsi qu'aux articles [L. 1234-1 à L. 1234-11](#), [L. 1234-14](#), [L. 1234-18](#), [L. 1234-19](#) et [L. 1234-20](#).

VI. - Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article [L. 5422-20](#). En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article, l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des heures créditées chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article [L. 6323-11](#).

# I/ L' exemple de l'accord de performance collective



# Cas pratique

- La société Superclean, spécialiste du nettoyage industriel compte 300 salariés régit par la convention collective de la branche nettoyage. Le DRH vous confie le dossier mobilité.
- Jean Veuplu a été engagé en CDI en 2007. Depuis 2015, il est chef d'équipe de 10 agents d'entretien pour une rémunération brute mensuelle de 2500 euros. Le contrat mentionne comme lieu de travail l'adresse du siège social de la société à Dijon Valmy, mais vous avez annoncé à Jean Veuplu qu'il serait à partir de juin 2019 basé à Gevrey-Chambertin dans votre plus gros site ; Jean Veuplu s'y oppose mais pour des raisons de management, vous avez besoin que tous les chefs d'équipe soient mobiles.
- Le DRH vous demande de gérer globalement le dossier Jean Veuplu
- Pour éviter de tels problèmes le DRH vous demande comment imposer à tous les salariés une mobilité géographique.

# 1/Finalités

I. - Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la **durée** du travail, ses modalités d'organisation et de répartition
- aménager la **rémunération** au sens de l'article [L. 3221-3](#) dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article [L. 2253-1](#) ;
- déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise.

- **Selon le texte**

- nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise
- en vue de préserver l'emploi
- développer l'emploi

- **Analyse du texte**

- Conditions très souples
- Très facile
- Avec qui négocier

Il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

- Comment : c'est un accord d'entreprise donc majoritaire

## 2/Contenu de l'accord de performance collective

II. - **L'accord définit** dans son préambule ses objectifs et peut préciser :

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

- les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;
- les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;

4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article.

Les dispositions des articles [L. 3121-41](#), [L. 3121-42](#), [L. 3121-44](#) et [L. 3121-47](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

Les articles [L. 3121-53](#) à [L. 3121-66](#) s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article [L. 3121-55](#) et du 5° du I de l'article [L. 3121-64](#) en cas de simple modification.

- L'accord définit dans son préambule ses objectifs ; sanction ?
- peut préciser modalités
- Durée ?
- L'accord peut prévoir des dispositions contraires aux clauses du contrat de travail.
- Caractère obligatoire : se substituent de plein droit

# 3/impact : Réaction du salarié à l'accord de performance collective

**Le salarié peut refuser** la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. - Le salarié **dispose d'un délai d'un mois** pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

- Texte

- Le salarié peut refuser : c'est un droit et non une faute
- Dispose d'un mois

- Analyse

// modification pour motif éco

### 3/ Impact : Réaction de l'employeur à l'accord de performance collective

- V. - L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié **pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.** Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles [L. 1232-2 à L. 1232-14](#) ainsi qu'aux articles [L. 1234-1 à L. 1234-11](#), [L. 1234-14](#), [L. 1234-18](#), [L. 1234-19](#) et [L. 1234-20](#).
- L'employeur peut engager procédure de licenciement
- Cause spécifique de licenciement
- => le salarié perçoit les indemnités de licenciement

# II/ Le bilan

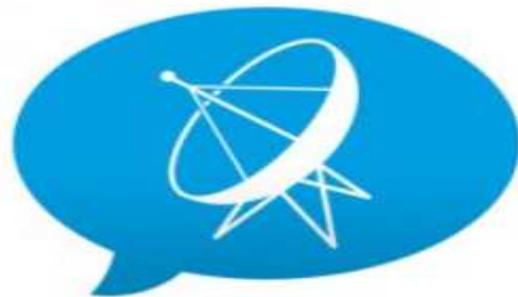


Observatoire

Chiffres,  
résistances,  
bonnes pratiques

# Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est mis en place dans chaque département afin de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés.



L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a créé un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation au niveau départemental (articles L.2234-4 à L.2234-7 du Code du travail modifiés par l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017).

**L'observatoire départemental exercera les missions suivantes :**

- Il établira un bilan annuel du dialogue social dans le département ;
- Il pourra être saisi par toute organisation syndicale de salariés ou par toute organisation professionnelle d'employeurs de difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation collective ;
- Il apportera son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

# Composition observatoire

**Observatoire :**

Cet observatoire est donc composé à compter de cette publication de la façon suivante.

## Pour l'administration :

Madame Anne BAILBÉ Responsable de l'unité départementale de Côte d'Or qui siège en tant que représentant de l'autorité administrative compétente au sein de l'observatoire. Elle pourra être substituée par son suppléant, madame Angèle AUTIER.

## Pour les organisations professionnelles :

Mme Catherine DELOGE-MAGAUD, MEDEF  
M. Claude BERTHOUD, CPME  
M. Yves BARD, U2P  
M. Olivier G ALLIEN, FNSEA  
M. Stéphane LOUVET, DDES

## Pour les organisations syndicales de salariés

Mme Juliette DEHARO, CFDT  
M. Didier SIMONCINI, CFE-CGC  
M. Patrick TRUTTARD, CFTC  
M. Max de la TOUR D'Auvergne, F UNS A  
M. Edouard GUERREIRO, FO  
Mme Sandrine MOUREY, CGT

- [Le décret](#) n°2017-1612 du 28 novembre 2017 détermine la composition et le fonctionnement des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.
- A fixé à 13 membres au plus
  - Jusqu'à 6 pour les salariés
  - Jusqu'à 6 pour les employeurs
  - Le responsable de l'unité départementale, ou son suppléant, y siège en tant que représentant de la DIRECCTE.

# Chiffres en 2018

- **dans les branches :**  
1 288 accords et avenants de branche ont été signés, au lieu de 1166 en 2017
- **accords d'entreprise,**  
64 386 ont été conclus et enregistrés en 2018, contre 50 829 en 2017
- **Le dialogue social et économique est encore peu négocié lors de la mise en place du CSE.**
- **Un faible nombre de dispositions relatives au dialogue social et économique ont été négociées lors de la mise en place des premiers CSE**

# Résistances

- ☞ La récente évolution du droit de la négociation collective en la négociation **plus complexe** plus dense et plus engageante
- ☞ Évolution des règles de négociation et de droit ont créé une **instabilité** supplémentaire dans la conduite des négociations
- ☞ Il est nécessaire que les partenaires sociaux opèrent un **changement d'état d'esprit**.
  - \* Cela implique un changement des pratiques et même le bannissement de certaines d'entre elles du côté des directions d'entreprise
  - Cela implique également une évolution indispensable du côté des organisations syndicales notamment l'habitude consistant à recevoir et attendre des projets à négocier en réaction à un projet.
- ☞ Il est nécessaire de construire la **confiance** entre les partenaires dont les intérêts sont divergents

# Bonnes pratiques tirées de la pratique et du rapport Combrexelle

- Bannir le « à prendre ou à laisser »
- Bannir les ultimatums en général
- Accepter des prérequis notamment en termes d'accès à l'information
- Ne pas envoyer de fiche non modifiable en format PDF
- Faire apparaître les ajouts et modifications sur le projet
- Ne pas rédiger de projet trop tôt
- Privilégier la participation des tableaux de négociation pour négocier sur le fond et le contenu avant de négocier sur la rédaction
- Privilégier le projet unique
- Pratiquer la plume tournante

