

La négociation collective

Animée par Cécile CASEAU-ROCHE, MCF Université de Bourgogne

Dijon les 14 et 15 novembre 2019

Prise de contact : Présentation, Programme, Objectifs, méthode

Introduction : rappel des sources du droit et place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes

- Articulation loi/conventions : principe de faveur et nouveau triptyque
- Les rapports entre accords collectifs de niveaux différents
- Zoom sur Articulation accord de branche/d'entreprise

Le droit de la négociation collective d'entreprise

I/ La négociation de l'accord d'entreprise

- Sur quoi négocier
- Avec qui négocier
- Comment négocier

Réflexion sur l'accord QVT

II/ La rédaction de l'accord d'entreprise

- Contenu de l'accord d'entreprise
- Dépôt et publicité de l'accord d'entreprise

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

- Interprétation de l'accord d'entreprise
- Révision et Violation de l'accord d'entreprise
- Dénonciation de l'accord d'entreprise

La pratique de la négociation collective d'entreprise

I/ L'exemple de l'accord de performance collective : art. L. 2254-2

- Finalités de l'accord
- Nature de l'accord
- Contenu de l'accord
- Impact sur le salarié

Cas pratique

II/ Bilan et perspectives du dialogue social

- Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation
- Chiffres, résistances, bonnes pratiques pour la qualité des accords

Introduction : La place de la négociation collective dans la hiérarchie des normes

➤ **Dialogue social.** D'abord la **loi du 8/8/2016** puis les **Ordonnances du 22/9/2017** ont opéré un transfert des compétences pour écrire le droit du travail en visant à « reconnaître et attribuer une place centrale à la négociation collective d'entreprise » et ce, en élargissant son champ d'action. Ainsi, il appartient aux acteurs de l'entreprises de déterminer conjointement les règles selon lesquelles ils entendent régir leurs relations de travail dans la limite des règles d'ordre public, leur permettant ainsi de mieux décider de leur sort et de traiter chacune de leurs spécificités par la voie du dialogue social.

➤ **Distinctions :** conventions et accords collectifs **Article L2221-2** – Niveau de négociation

1) Les rapports entre loi et accord collectif	2) Les rapports entre accords collectifs de niveaux différents	3) Les rapports entre accord collectif et contrat de travail
<p>➤ PRINCIPLE DE FAVEUR : l'accord peut déroger à la loi s'il est plus favorable au salarié Texte : art L. 2251-1: « une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales Comment comparer ? Lorsqu'une disposition légale a le même objet qu'une stipulation conventionnelle, on ne peut cumuler les avantages issus de l'un et de l'autre. Seule sera appliquée la règle la plus avantageuse La comparaison devra être opérée avantage par avantage, et non globalement par ensemble d'avantages se rapportant au même objet.</p> <p>➤ LIMITE AU PRINCIPLE DE FAVEUR : l'ordre public absolu L. 2251-1: une convention ou un accord « ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public ».</p> <p>➤ EXCEPTION AU PRINCIPLE DE FAVEUR ➤ LES ACCORDS DÉROGATOIRES De nombreuses dispositions légales permettent à un accord collectif de déroger à la loi. Ces dérogations peuvent se faire dans un sens favorable au salarié, mais aussi dans un sens moins favorable</p> <p>➤ CAS DES DISPOSITIONS LÉGALES « SUPPLÉTIVES » Il existe de nombreux cas dans lesquels la loi est simplement supplétive, c'est-à-dire qu'elle ne s'applique qu'en l'absence d'un accord collectif. Peu importe alors que l'accord collectif prévoit des règles moins favorables au salarié que ce que prévoit la loi en l'absence d'accord</p> <p>➤ TRYPTIQUE Depuis l'intervention de la loi Travail et des ordonnances Macron, les dispositions du Code du travail sur la durée du travail, les congés, les négociations obligatoires et les consultations et commissions du comité social et économique sont organisées selon le triptyque suivant</p> <ul style="list-style-type: none"> - « ordre public » : il s'agit des dispositions pour lesquelles s'applique le principe de faveur - « champ de la négociation collective » : il s'agit des matières qui doivent être définies par accord collectif ; - « dispositions supplétives » : ces dispositions ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord collectif portant sur les matières appartenant au « champ de la négociation collective ». 	<p>Avant un accord ne pouvait déroger, sauf de manière favorable aux salariés, à un accord couvrant un champ territorial et/ou professionnel plus large. Aujourd'hui, il est plus difficile de définir une hiérarchie.</p> <p>➤ RAPPORTS ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD AVEC UN CHAMP PLUS LARGE Art L. 2252-1 Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'un accord de niveau supérieur, sauf si ce dernier l'interdit expressément. Si un accord de niveau supérieur à un autre accord est conclu, les stipulations moins favorables aux salariés de l'accord de niveau inférieur devront être adaptées aux stipulations de l'accord de niveau supérieur si ce dernier l'exige expressément.</p> <p>➤ RAPPORTS ENTRE ACCORD D'ENTREPRISE ET ACCORD AVEC UN CHAMP PLUS LARGE ☛ Principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est devenue la règle. Toutes les matières ne relevant pas du champ de la primauté de l'accord de branche limitativement défini par la loi relèvent du champ de la primauté de l'accord d'entreprise. ☛ Champ de la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise ✓ Primauté impérative : application de l'accord de branche Le Code du travail définit un premier ensemble de 13 matières pour lesquelles l'accord de prévaut de manière impérative sur l'accord d'entrepris (bloc 1) ✓ Primauté facultative Le Code du travail définit un second ensemble de matières pour lesquelles la branche a la faculté de décider de faire primer son accord sur les accords d'entreprise conclus postérieurement. (bloc 2)</p> <p>➤ ARTICULATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE, D'ÉTABLISSEMENT, DE GROUPE ET INTERENTREPRISES ☛ Primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord d'établissement Un accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'établissement compris dans son périmètre, que ces derniers aient été conclus antérieurement ou postérieurement (art. L. 2253-6), peu important le caractère plus favorable ou non de ces stipulations. ☛ Primauté de l'accord de groupe sur l'accord d'entreprise ou d'établissement Dès lors que l'accord de groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements compris dans le périmètre de l'accord de groupe, peu important le caractère plus favorable ou non des stipulations de ce dernier et peu important également que ces accords d'entreprises ou d'établissement aient été conclus antérieurement ou postérieurement à l'accord de groupe (art. L. 2253-5). ☛ Primauté de l'accord interentreprises sur l'accord d'entreprise L'accord conclu au niveau de plusieurs entreprises peut prévoir que ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (art. L. 2253-7), peu important le caractère plus favorable ou non</p>	<p>➤ IMPÉRATIVITÉ DE L'ACCORD COLLECTIF ET PRINCIPE DE FAVEUR L'article L. 2254-1 dispose que, « lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables ».</p> <p>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 L'exception à l'application impérative de l'accord collectif aux contrats de travail est le principe de faveur. Exceptions légales au principe de faveur Dans certains cas, la loi consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, sans considération du caractère plus favorable ou non des stipulations de l'un ou de l'autre.</p> <p>➤ ACCORD COLLECTIF ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL La modification de l'accord collectif n'est pas une modification du contrat Il ne peut modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié...sauf en matière d'aménagement temps travail</p>

Zoom sur Articulation accord de branche/d'entreprise

L'ordonnance n° 2017-1385 redéfinit l'articulation des accords de branche et d'entreprise en trois blocs. Le premier correspond à celui où l'accord de branche prime de manière impérative, le deuxième celui où il prime s'il le prévoit expressément, le troisième à celui où prime l'accord d'entreprise.

1/ 1 ^{ER} BLOC Primauté de plein droit de l'accord de branche	2/ 2 ND BLOC Faculté de verrouillage par l'accord de branche	3/ 3 ^{EME} BLOC Primauté de l'accord d'entreprise
<p>➤ Principe C. trav., art. L. 2253-1 nouveau)</p> <p>Le 1^{er} bloc est constitué des matières pour lesquelles l'accord de branche prévaut de manière impérative sur l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.</p> <p>➤ 13 Matières concernées</p> <p>l'ancien art L. 2253-3, issu de la loi Travail du 8 août 2016, sanctuarisait la négociation de branche dans six matières. Les ord. élargissent le domaine à 13 matières.</p> <p>Ces 13 matières sont :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale 6/ diverses mesures relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires <ul style="list-style-type: none"> → la durée du travail équivalente à la durée légale pour certains emplois et professions (C. trav., art. L. 3121-14) → le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence (C. trav., art. L. 3122-16) → la période de référence (plafonnée à trois ans) en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (C. trav., art. L. 3121-44, 1°) → pour les salariés à temps partiel, la durée minimale de travail (C. trav., art. L. 3123-19, al. 1er), le taux de majoration des heures complémentaires (C. trav., art. L. 3123-21) et les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail prévue par avenant au contrat de travail (C. trav., art. L. 3123-22) 7/ diverses mesures relatives aux CCD et aux contrats de travail temporaire : <ul style="list-style-type: none"> → durée (C. trav., art. L. 1242-8 et art. L. 1251-12 nouveaux), → nombre de renouvellements possibles (C. trav., art. L. 1243-13 et art. L. 1251-35 nouveaux), → modalités de calcul du délai de carence en cas de contrats successifs sur un même poste de travail (C. trav., art. L. 1244-3 et art. L. 1251-36 nouveaux) 8/ les mesures relatives au CDI de chantier ou d'opération (. L. 1223-8 et L. 1223-9). <p>Les conditions de recours doivent être fixées par un accord de branche étendu ou, à défaut, par un usage dans la profession (C. trav., art. L. 1223-8 nouveau). En cas d'accord, l'article L. 1223-9 fixe son contenu obligatoire</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>➤ Principe « clause de verrouillage » art. L. 2253-2</p> <p>Le 2^{ème} bloc est composé des matières pour lesquelles la branche a la faculté de décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement.</p> <p>Lorsque l'accord de branche le stipule expressément, l'accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter de dispositions différentes de celles applicables en vertu de l'accord de branche, sauf si l'accord d'entreprise assure des « garanties au moins équivalentes » pour les salariés</p> <p>Le verrouillage par la branche concerne uniquement les accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche.</p> <p>➤ 4 Matières concernées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ 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. <p>➤ Clauses de verrouillage impératives antérieures</p> <p>L'ordonnance ayant réduit cette possibilité de clauses de verrouillage à quatre matières, elle règle le sort des clauses issues du dispositif antérieur. L'article 16 dispose que dans les matières visées à l'article L. 2253-2 nouveau, pour lesquelles les clauses de verrouillage sont autorisées, les clauses impératives antérieures ne pourront continuer de produire effet que si un avenant à l'accord de branche confirmant leur portée est conclu avant le 1^{er} janvier 2019. Il est précisé que les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords de branche étendus.</p> <p>À défaut d'un tel avenant, ces clauses expireront donc au 1^{er} janvier 2019, et l'accord de branche perdra sa primauté sur l'accord d'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, l'art 45 de la loi du 4 mai 2004 est abrogé (Ord, art. 16 III).</p> <p>☞ Synthèse : La possibilité de survie des anciennes clauses de verrouillage est limitée aux accords de branche étendus et aux domaines relevant de l'actuel bloc n° 2, alors que ces clauses pouvaient relever d'un champ beaucoup plus large. Une clause de verrouillage antérieure à l'ordonnance, qui relèverait d'un des thèmes de l'actuel bloc n° 3 (primauté de l'accord d'entreprise) a cessé de produire ses effets depuis le 1^{er} janvier 2018 (Ord. n° 2017-1385, art. 16 IV).</p>	<p>➤ Matières concernées</p> <p>Le périmètre du 3^e bloc est défini par soustraction : toutes les matières ne relevant pas des 1^{er} et 2^e blocs constituent le 3^e bloc</p> <p>Dans ce champ considérable, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche.</p> <p>À défaut d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique art. L. 2253-3 nouveau</p> <p>➤ Date entrée en vigueur</p> <p>Cette primauté de l'accord d'entreprise est effective depuis le 1^{er} janvier 2018 : à cette date, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cesseront de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise (Ord. n° 2017-1385, art. 16 IV).</p> <p>En matière de temps de travail, de repos et de congés, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche était déjà quasi systématisée depuis la loi Travail du 8 août 2016 (L. n° 2016-1088) par l'utilisation récurrente de la formule « un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche ».</p> <p>➤ Stipulations ayant le même objet</p> <p>Toutefois, la prévalence de l'accord d'entreprise s'applique aux stipulations « ayant le même objet art. L. 2253-3</p> <p>En principe donc, pour les matières du bloc n° 3, il est toujours possible de cumuler des avantages issus de l'accord d'entreprise et d'autres issus d'un accord de branche, dès lors qu'ils n'ont pas le même objet.</p>

Le droit de la négociation collective : La négociation 1/ Sur quoi négocier

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.

> Modalités de la négociation

Art L 2232-20 impose dans entreprises pourvues de délégués syndicaux la conclusion d'un accord cadre destiné à fixer l'objet des négociations, la périodicité, les informations à fournir. Partenaires décident des thèmes et de la périodicité.

> Résultats de la négociation

> Contenu des accords

☞ **Principe** : Les parties fixent librement la substance et les contours

☞ **Exceptions** : l'accord peut être contraint de :

- Respecter les normes légales impératives comme l'égalité de traitement
- Tenir compte des suggestions de traiter certaines questions
- De tenir compte des pressions exercées par la DIRECCTE qui peut faire des observations ou propositions
- De respecter certains thèmes imposés si certaines négociations sont menées et certaines interdictions

> **Adaptations** possibles dispositions des accords de branche **art L. 2253-3**

> Additions possibles

- Possibilité d'insérer des dispositions plus favorables que celles dans la loi ou accord de niveau supérieur
- Possibilité de combler certaines lacunes

Négociations imposées

La loi fixe plusieurs thèmes de négociations obligatoires dans les entreprises où un délégué syndical est présent (en général les entreprises d'au moins 50 salariés)

À défaut d'une initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Sinon risque de sanctions pénales et civiles.

Négociation annuelle

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

Art L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-15 et L. 2242-16

☞ **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'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Art L. 2242-1, L. 2242-13, L. 2242-17

☞ **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.

Négociation triennale >300

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.

Cécile CASEAU-ROCHE 2019

--	--	--

Le droit de la négociation collective : La négociation 2/ Avec qui négocier

La loi travail du 8 août 2016 a modifié les modalités de négociation d'un accord d'entreprise. Avant les 3 règles étaient : 10% pour être représentatif ; 30 % pour négocier ; 50 % droit d'opposition

Avec DS	Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical (DS)	Le conseil d'entreprise
<p>La négociation avec les DS est le mode normal de négociation des accords d'entreprise.</p> <p>➤ Exigence L'accord doit être majoritaire c'est-à-dire signé par un syndicat ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs.</p>	<p>Les salariés mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes prévus par le code du travail L'accord conclu avec les représentants élus non mandatés n'a plus à être validé par une commission paritaire de branche, mais doit simplement lui être transmis pour information.</p> <p>➤ Si l'effectif est inférieur à 11 salariés ou entre 11 et 20 : majorité des 2/3 L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Une consultation du personnel doit être organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. L'accord est valide dès lors qu'il est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel.</p>	<p>➤ Entreprises visées peut être mis en place dans toutes les entreprises qui comptent au moins 11 salariés et sont dotées d'un Comité social et économique.</p> <p>➤ Modalités de mise en place</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ La mise en place d'un Conseil d'entreprise est seulement facultative ☞ Elle nécessite la conclusion d'un accord collectif qui peut être : ☞ Le Conseil d'entreprise peut être mis en place au niveau : <ul style="list-style-type: none"> * d'une unité économique et sociale (UES) * d'une ou de plusieurs entreprises composant l'UES * d'une entreprise ☐ d'un établissement.

<p>➤ Aménagement, à défaut de majorité, les syndicats ayant obtenu plus de 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections peuvent demander la validation de l'accord par référendum dans le délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord. L'accord est validé s'il rapporte 50 % des votes des salariés. L. 2232-12</p> <p>Désormais, lorsque le délai d'un mois est écoulé, l'employeur peut aussi prendre l'initiative de demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.</p> <p>Si, dans les 8 jours qui suivent la demande du syndicat ou de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives ne permettent pas d'atteindre plus de 50 % des suffrages, la consultation des salariés est organisée dans un délai de 2 mois</p> <p>➤ Application loi dans le temps</p> <p>Elles sont entrées en vigueur au 1^{er} mai 2018 pour tous les autres accords (sauf les accords de maintien de l'emploi).</p>	<p>La consultation des salariés doit avoir lieu par tout moyen pendant le temps de travail. Son organisation matérielle incombe à l'employeur. Le caractère personnel et secret de la consultation doit être garanti. Le résultat de la consultation doit être porté à la connaissance de l'employeur à l'issue de la consultation, qui se déroule en son absence.</p> <p>Le résultat de la consultation doit enfin faire l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors de son dépôt.</p> <p>L'employeur doit définir les modalités d'organisation de la consultation, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les modalités de transmission aux salariés du texte de l'accord ; Le lieu, la date et l'heure de la consultation ; L'organisation et le déroulement de la consultation Le texte de la question relative à l'approbation de l'accord soumise à la consultation des salariés. <p>Le projet d'accord et les modalités d'organisation de la consultation doivent être communiqués par l'employeur aux salariés 15 jours au moins avant la date de la consultation.</p> <p>Validation des accords minoritaires : les modalités du référendum se précisent. Deux précisions sont apportées Soc 9 oct. 2019 : pour valider un accord collectif d'entreprise ou d'établissement minoritaire : 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</p> <p>➤ Si l'effectif entre 11 et 50, l'employeur négocie :</p> <ul style="list-style-type: none"> avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ; l'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum avec un membre du CSE mandaté ou non par une organisation syndicale représentative. L'accord devra être ratifié signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections professionnelles <p>➤ Si l'effectif est supérieur à 50 salariés, l'employeur négocie :</p> <ul style="list-style-type: none"> avec un membre du CSE mandaté par une organisation syndicale représentative ; l'accord devra alors être approuvé par la majorité des salariés par référendum à défaut avec un membre du CSE non mandaté. L'accord ne peut porter que sur les mesures qui ne peuvent pas être mises en œuvre autrement que par accord collectif (tous les thèmes qui peuvent être mis en œuvre par un plan d'action ou une décision unilatérale en sont donc exclus) . Il devra être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des élections à défaut avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative en l'absence de CSE ou de volontaire parmi ses membres. L'accord devra être approuvé à la majorité par référendum. <p style="text-align: right;">Cécile CASEAU-ROCHE 2019</p>	<p>☞ En cas de pluralité d'établissements, l'accord d'entreprise peut décider de mettre en place le Conseil d'entreprise au niveau des établissements.</p> <p>➤ Type d'accord pour mettre en place le conseil d'entreprise</p> <p>☞ Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Par accord d'entreprise majoritaire, conclu pour une durée indéterminée. * À défaut de majorité, pas de possibilité d'un référendum. * 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. <p>☞ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux</p> <p>Mis en place en application d'un accord de branche étendu, qui doit prévoir très précisément les modalités d'application immédiate.</p> <p>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.</p> <p>Le Conseil d'entreprise devient une nouvelle modalité de négociation dans les entreprises sans délégué syndical.</p> <p>➤ Contenu de l'accord pour mettre en place le conseil d'entreprise</p> <p>☞ Clauses impératives</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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 <p>☞ Clauses facultatives</p> <ul style="list-style-type: none"> * 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 <p>➤ Attributions du conseil d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ exerce les attributions du CSE ☞ rend un avis conforme sur des thèmes fixés par accord ☞ négocie, conclut et révisé toutes les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement sans restriction (depuis ord. Balai) <p>➤ Condition de validité des accords d'entreprise conclus par le conseil d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • majorité des membres titulaires élus du Conseil d'entreprise • OU majorité des titulaires ou majorité des suffrages
--	--	--

Le droit de la négociation collective : La négociation 3/ Comment négocier

Déroulement des négociations		L'accord de méthode
Initiative de la négociation	Préparation	Conduite de la négociation
		➤ Facultatif : L2222-3-1

<p>➤ L'employeur a l'initiative de la négociation annuelle</p> <p>➤ A défaut d'une initiative de l'employeur</p> <ul style="list-style-type: none"> * depuis plus de 12 mois, pour chacune des deux négociations annuelles (rémunération et égalité professionnelle) * depuis plus de 36 mois (gestion des emplois et des parcours professionnels), pour la négociation triennale, suivant la précédente négociation, Cette négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative : * la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives ; * dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation. <p>➤ Sanctions encourues en l'absence de négociation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanctions administratives <p>l'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité dans les conditions définies par l'article L. 2242-7</p> <p>Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° ci-dessus ou, à défaut d'accord, si elles ne sont pas couvertes par le plan mentionné à l'article L. 2242-3 du code du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sanctions pénales <p>le fait, pour l'employeur, de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p> <p>➤ Invitation des délégués syndicaux à la négociation d'un accord d'entreprise</p> <p>Dès lors qu'au moins un délégué syndical est désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur.</p> <p>➤ Composition de la délégation syndicale L 2232-17</p> <p>La délégation syndicale comprend le délégué syndical de chaque organisation représentative dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 délégués syndicaux.</p> <p>Chaque organisation syndicale peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des représentatives dans l'entreprise.</p> <p>A défaut d'accord, le nombre de salariés qui complète la délégation est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation.</p> <p>Toutefois, dans les entreprises pourvues d'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.</p> <p>Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.</p>	<p>➤ 1^{ère} réunion</p> <p>Lors de la première réunion sont précisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ; * Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise. <p>➤ A l'issue de chaque réunion,</p> <p>la rédaction et l'envoi d'un compte-rendu ne sont pas légalement obligatoires mais néanmoins fortement recommandés afin de conserver des traces des réunions, du déroulement et du contenu des discussions</p>	<p>➤ Peu de règles.</p> <p>Le déroulement de la négociation d'un accord collectif est assez peu réglementé.</p> <p>Les parties doivent, en principe, s'organiser elles-mêmes, en veillant à conduire les négociations de manière sérieuse et loyale.</p> <p>➤ Exigence de loyauté</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ C'est la clé de la réussite ☞ Consacrée dans le code civil dès la formation du contrat ; l'art. 1112 du code civil pose le principe de négociations de bonne foi et l'art. 1112-1 impose un devoir d'information précontractuelle dont la violation peut entraîner la réparation voire la nullité du contrat ☞ Vitalité récente de la jurisprudence <p>Exigence d'essayer de négocier avant de décider unilatéralement Soc., 17 avril 2019, n° 18-22948 FS-PBRI</p> <p>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</p> <p>Le protocole préélectoral est nul si la négociation n'a pas été menée loyalement. Soc., 9 oct. 2019, n° 19-10.780 FS-PB</p> <p>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</p> <p>Intervention juge des référés au cours des négociations CA Paris 23 mai 2019, pôle 6 ch 2 n° 18/24253</p> <p>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.</p>	<p>La loi travail encourage l'élaboration d'accords de méthode encore appelés de méthodologie</p> <p>➤ Objet Un accord d'entreprise ou de branche peut ainsi définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle des parties.</p> <p>➤ Contenu : il doit préciser : la nature des informations partagées entre les négociateurs. Il peut s'agir soit d'informations relatives à la méthode de négociation (calendrier, information des salariés sur le contenu des négociations en cours, etc...), soit d'informations relatives au contenu de la négociation ; les principales étapes du déroulement des négociations. Il peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques (comme l'augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux ou des modalités du recours à l'expertise) afin d'assurer le bon déroulement des négociations.</p> <p>➤ Sanction violation</p> <p>Sauf dispositions contraires dans l'accord de méthode, sa méconnaissance ne pourra pas entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.</p> <p>Un accord de branche doit définir la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord de branche s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu d'accord de méthode au niveau de l'entreprise. En revanche, si un accord de méthode est conclu au niveau de l'entreprise, celui-ci prime sur l'accord de branche.</p> <p style="text-align: right;">Cécile CASEAU-ROCHE 2019</p>
Le droit de la négociation collective : La rédaction et l'adoption			
La rédaction	L'adoption		

Contenu de l'accord	Les clauses envisageables	➤ Les règles de validité mises en place par la loi articulent deux mécanismes de validation des accords.
<p>➤ Exigence d'un écrit sous peine de nullité Il doit être écrit en français et signé de parties</p> <p>➤ 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 dérogation tant par rapport à la loi que par rapport aux accords collectifs de branche.</p> <p>➤ Cette liberté n'est pas sans limite. * 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 dans la détermination des salariés bénéficiaires.</p> <p>➤ Le 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. Il joue à la fois un rôle politique mais aussi juridique en posant les bases pour l'interprétation future</p>	<p>Les clauses suivantes peuvent être vecteur de négociations de qualité</p> <p>➤ Clause d'interprétation elle renvoie aux partenaires sociaux la première étape d'interprétation de l'accord avant le juge elle peut prévoir les modalités d'interprétation : comme une commission d'interprétation, la conservation des minutes des réunions de négociations</p> <p>➤ Clause d'arbitrage /de médiation elle procède du même raisonnement mais peut s'étendre aux difficultés d'application</p> <p>➤ Clause de revoyure les parties prévoient de revoir périodiquement d'accord et ses éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation. Elles peuvent prévoir des outils ou indicateurs permettant d'évaluer les effets de l'accord et son implication réelle</p> <p>➤ Clause de confidentialité dans les accords de méthodologie et ou d'anonymisation</p> <p>➤ Clause favorisant l'implication mandat Clair, délégation négociations élargies</p> <p>➤ Clause sur les principes de négociation Définition d'un objet commun, écoute et reformulation, concessions, temps disponible pour la négociation</p> <p>➤ Clauses sur les conditions matérielles de la négociation lieu neutre élaboration des compte rendu relevé de décisions calendrier</p> <p>➤ Clause sur les moyens allouer à la négociation : ton crédit d'heures conseil expert selon les cas formation</p> <p>➤ Clause sur les informations nécessaires à la négociation information préalable éventuel diagnostic préalable partage des enjeux</p> <p style="text-align: right;">Cécile CASEAU-ROCHE 2019</p>	<p>L'expression « plus de 50 % » montre qu'il faut une majorité donc 50 % plus une voix</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le principe majoritaire en priorité. • C'est seulement à défaut qu'un accord minoritaire (entre 30 % et 50 %) devra être « consolidé » par une consultation des salariés pour être valablement signé et entrer en vigueur. <p>Pour rassurer les négociateurs patronaux (et syndicaux), une solution de « rattrapage » a été trouvée en l'absence d'accord majoritaire. L'article L. 2232-12 prévoit ainsi qu'à défaut d'accord majoritaire, la convention négociée peut être valable à deux conditions cumulatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>➤ Le droit d'opposition disparaît au niveau de l'entreprise.</p> <p>➤ Sécurisation des accords sous trois formes L'un des objectifs du gouvernement est d'encadrer les contentieux en matière d'accord collectif. * La jurisprudence récente avait déjà initié le mouvement, en reconnaissant une légitimité certaine aux avantages catégoriels issus des accords collectifs. * La loi Travail du 8 août 2016 avait également cherché à limiter le contentieux relatif aux forfaits jours en permettant aux entreprises, sous certaines conditions, de mettre à jour leur accord sans entraîner de modification du contrat de travail des salariés. * L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective apporte également une certaine sécurisation en matière d'accord collectif. Cette sécurisation se présente sous trois formes :</p> <p>☞ Réduction délai pour agir en nullité L 2262-14 Le délai de prescription de l'action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif a été fixé à deux mois; c'est très court.. Ce délai court : * à compter de la notification de l'accord aux organisations disposant d'une section syndicale, s'il y en a * dans tous les autres cas, de la date de publication de l'accord dans la base de données nationale créée par la loi Travail.</p> <p>☞ Présomption simple de légalité des accords L'art L. 2262-13 instaure une présomption simple de légalité des accords collectifs en précisant, qu'il appartient à celui qui conteste la légalité d'un accord d'apporter la preuve que l'accord n'est pas conforme à la loi.</p> <p>☞ Effet de la nullité de l'accord Un retour en arrière pourrait être préjudiciable aux parties. A cet effet, l'ordonnance n°1 prévoit qu'en cas d'annulation judiciaire de tout ou partie d'un accord ou d'une convention, le juge peut décider d'en moduler les effets. S'il apparaît que l'effet rétroactif de l'annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives en raison tant des effets que cet acte a produit et des situations qui ont pu se constituer lorsqu'il était en vigueur que de l'intérêt général pouvant s'attacher à un maintien temporaire de ses effets, le juge peut décider que :- l'annulation ne produira ses effets que pour l'avenir - ou moduler les effets de sa décision dans le temps</p>

Le droit de la négociation collective : Le dépôt et la publicité

1/ Dépôt de l'accord

2/ Publicité de l'accord

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

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.

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.

Champ application	Modalités	Champ application	Anonymisation	Faculté d'occultation
<p>➤ Accords concernés Ce dépôt concerne les textes conclus au niveau de l'entreprise, de l'établissement, du groupe, interentreprises ou de l'unité économique et sociale (UES) (art. L. 2231-6). Sont visés les accords, les accords-cadres et les avenants. les formalités de dépôt auprès des Direccte sont applicables aux plans d'action et aux procès-verbaux de désaccord établis dans le cadre des obligations de négociation, aux accords d'adhésion et de dénonciation et aux décisions unilatérales de l'employeur. Y sont également soumis les accords ou sentences arbitrales issus d'une procédure de règlement des conflits collectifs (art. L. 2524-5).</p> <p>➤ Déposant et destinataire du dépôt sont obligatoirement déposés par le représentant légal ou, pour un accord interentreprises, par les représentants légaux de chaque entreprise concernée (art. D. 2231-2, II). Le déposant doit également remettre un exemplaire de l'accord au greffé du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord (art. D. 2231-2, III).</p>	<p>➤ Forme du dépôt doivent être déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (art. D. 2231-4). Cette plateforme est accessible à l'adresse www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr. – une version intégrale et signée du texte de l'accord, au format pdf de préférence ; – une version publiable du texte, dite « anonymisée » obligatoirement en format docx et, le cas échéant, sans mention des données que les signataires, ou l'employeur seul s'agissant d'éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise, ont décidé d'occulter</p> <p>➤ Pièces accompagnant le dépôt Quel que soit l'accord, son dépôt doit être accompagné d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature (art. D. 2231-7, 1°). Lorsqu'un accord d'entreprise s'applique à des établissements ayant des implantations distinctes, le dépôt de l'accord doit être assorti de la liste de ces établissements et de leurs adresses respectives (art. D. 2231-6 et D. 2231-7, 4°).</p>	<p>➤ Sont publiés les accords collectifs conclus au niveau du groupe, de l'entreprise, de l'établissement ou interentreprises (art. L. 2231-5-1, al. 1er).</p> <p>➤ Exceptions – les accords d'intéressement – les accords de participation – les PEE (plans d'épargne d'entreprise) ; – les PEI (plans d'épargne interentreprises) ; – les Perco (plans d'épargne pour la retraite collectif) ; – les accords portant sur un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi) ; – les accords de performance collective (art. L. 2231-5-1, al. 4).</p> <p>➤ Ne font pas l'objet de publicité les autres types de texte, tels que – les dénonciations ou adhésions – les plans d'actions, – les PV de désaccord – les décisions unilatérales de l'employeur.</p>	<p>Les accords collectifs sont obligatoirement publiés dans une version anonymisée, c'est-à-dire ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires (art. L. 2231-5-1, al. 1er). Autrement dit, toute mention de noms, prénoms, paraphe ou signatures de personnes physiques doit être supprimée par le déposant dans la version électronique de l'accord qu'il transmet à l'administration Le ministère du Travail a précisé que ces mentions doivent être effacées définitivement : il ne suffit donc pas de « passer en blanc l'écriture » ou de « mettre les passages concernés en surbrillance en noir ou toute autre couleur ». Il a aussi indiqué que l'anonymisation des accords ne concerne que les données nominatives personnelles. Ainsi, le nom de l'entreprise concernée par l'accord ne peut en aucun cas être supprimé, même s'il est composé d'un nom et/ou d'un prénom. De même, le nom des organisations syndicales signataires doit rester apparent.</p>	<p>➤ Occultation partielle décidée par les parties La loi octroie la possibilité pour les parties à un accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou inter-entreprises d'acter qu'une partie de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication. Les signataires peuvent convenir par écrit que l'accord collectif fait l'objet d'une publication partielle (art. L. 2231-5-1, al. 2). L'écrit convenant de la publication partielle doit indiquer les raisons pour lesquelles l'accord collectif ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale (art. R. 2231-1-1, I).</p> <p>➤ Occultation partielle décidée par l'employeur d'occulter de son propre chef « les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise » (art. L. 2231-5-1, al. 2). Le Code ne précise pas davantage les modalités de cette faculté Cécile CASEAU-ROCHE 2019</p>

Le droit de la négociation collective : L'application

Application. L'employeur qui signe une convention ou un accord collectif d'entreprise est lié par ce texte. Les questions d'interprétation peuvent se résoudre dans le cadre d'un avenant interprétatif ou devant les juges. Enfin, le salarié, les syndicats mais aussi l'employeur peuvent saisir les juges en cas de litiges dus au défaut d'application d'un texte conventionnel.

1/ L'interprétation

➤ L'interprétation a pour objet

la détermination précise du sens d'un texte par hypothèse obscur ou ambigu ; elle peut être rendue nécessaire par la formulation de dispositions d'un accord ou une convention collective pour leur application.

A la différence du Code civil qui énonce des règles d'interprétation des contrats à l'usage du juge, le Code du travail n'en comporte pas,

➤ 3 solutions pour interpréter

• Un avenant

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.

• Une commission

* 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** chargée de représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, d'exercer un rôle de veiller sur les conditions de travail et d'emploi et d'établir un bilan annuel.

Cette commission peut aussi être appelée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord.

• Le juge

* 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

* 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

2/ La révision et la violation de l'accord

➤ La révision

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

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

☞ **Les dispositions légales L. 2261-7-1**

Pour réviser un accord collectif, de nouvelles négociations doivent être engagées et ce dans les mêmes conditions que pour la négociation de l'accord initial.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement

• jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

• à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Après chaque nouvelle élection professionnelle dans l'entreprise (à la fin de chaque cycle électoral), la procédure de révision est ouverte à tous les syndicats représentatifs, y compris à ceux n'ayant pas signé l'accord initial.

SOC 21 septembre 2017, PBRI seuls les syndicats signataires qui sont encore représentatifs lors du cycle électoral au cours duquel est proposée la révision de l'accord collectif peuvent s'y opposer

☞ Avenant

Les règles de validité d'un avenant de révision deviennent les mêmes que pour la validité d'un accord d'entreprise

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 **L2261-8**

➤ La violation de l'accord

☞ Possibilité d'une **clause pénale** prévoyant à l'avance le montant de la somme due au salarié victime de l'inexécution de l'accord

☞ Possibilité d'**actions en justice** collectives et individuelles

* *Actions collectives* exercées soit par un syndicat signataire, syndicat souffrant d'un préjudice, le CSE ou le conseil d'entreprise

* *Actions individuelles* exercées à titre individuel par le salarié ou à titre collectif.

3/ La dénonciation de l'accord

➤ Type d'accord pouvant être dénoncés **L2261-9**

☞ 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

➤ Formalités **L2261-9 et L2231-6**

☞ Depuis la Loi Rebsamen, la dénonciation d'un accord collectif d'entreprise n'est plus soumise à l'avis du Comité d'entreprise

☞ Néanmoins, il faut notifier aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

☞ Pas de motivation de la volonté de dénoncer

☞ Puis, la déclaration de dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt, à l'aide du formulaire cerfa 13092*03.

☞ Le dépôt se fait en 2 exemplaires dont une version sur support papier et une version sur support électronique à la DIRECCTE

et un exemplaire doit être remis au greffe du Conseil de prud'hommes.

☞ Les accords d'entreprises doivent également faire l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE

➤ Préavis légal ou conventionnel et délai de survie

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

☞ Ce dernier cesse de produire ses effets :

* à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord dit accord de substitution, conclu dans les 3 mois qui suivent la dénonciation du précédent accord ;

* à l'issue d'un délai de survie de 1 an (ou de la durée plus longue prévue par l'accord) qui suit le délai de préavis.

➤ En cas de dénonciation irrégulière

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

Effets

➤ Type de dénonciation **Soc. 12 oct 2005, n°04-43355**

☞ La dénonciation d'un accord d'entreprise doit en principe être totale.

☞ Cependant, la dénonciation partielle est permise à la double condition que :

* l'ensemble des parties signataires de l'accord d'entreprise soient d'accord pour dénoncer partiellement l'accord ;

* qu'ils aient prévu cette possibilité au sein de cet accord

➤ La dénonciation émane de la totalité des signataires de l'accord dénoncé

La dénonciation continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

Si les négociations n'aboutissent pas et qu'aucun accord de substitution n'est négocié, l'accord dénoncé reste applicable pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Concrètement, l'accord reste applicable 15 mois (3 mois de préavis + 1 an de période de survie). Cette règle s'applique sauf si l'accord prévoit une durée supérieure.

➤ La dénonciation émane d'une partie seulement des signataires de l'accord dénoncé

l'accord d'entreprise reste en vigueur entre les autres parties signataires

L'accord d'entreprise continue de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation au moment de l'entrée en vigueur de l'accord de substitution.

Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'accord dénoncé reste applicable pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis (sauf durée plus longue préavis par l'accord).

➤ 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

censurer la dénaturation.			prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des 12 derniers mois Cécile CASEAU-ROCHE 2019
---------------------------	--	--	---

La pratique de la négociation collective : l'exemple de l'accord de performance collective

- **Fusion dispositifs antérieurs** Les accords de réduction du temps de travail, les accords de maintien de l'emploi, les accords en faveur de la préservation ou du développement de l'emploi et les accords de mobilité professionnelle ou géographique interne qui avaient chacun leur régime propre sont fusionnés en un dispositif unique par l'article 3 de l'ordonnance 2017-1385 du 22 sept. 2017
- **Nouveauté** La loi de ratification a changé le nom et modifié le régime : **art L 2254-2**

Finalités de l'accord	Nature de l'accord	Contenu de l'accord	Impact pour le salarié
<p>➤ Le texte Il s'agit de répondre * aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise * ou en vue de préserver * ou de développer l'emploi</p> <p>➤ Analyse Les conditions de recours à ces accords sont ainsi élargies par rapport à celles des accords auxquels ils se substituent, la notion de nécessité liées au fonctionnement de l'entreprise étant susceptible d'embrasser une grande variété de situations. De façon générale, il s'agit de permettre à l'entreprise de s'adapter rapidement aux évolutions à la hausse ou à la baisse du marché</p>	<p>➤ texte art. L 2254-2, I Ce sont des accords d'entreprise Ce qui semble exclure la possibilité d'en conclure à un autre niveau.</p> <p>➤ Débat sur la possibilité d'un autre type d'accord * L' article L 2232-11 semble permettre la négociation de ce type d'accord au niveau d'un établissement. * Par ailleurs, en prévoyant, de manière très générale que l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les</p>	<p>➤ L'article L 2254-2 du Code du travail encadre peu le contenu des accords ☛ Selon l'art art. L 2254-2, I, l'accord 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 du Smic et des minima conventionnels hiérarchiques ; - déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.</p> <p>☛ Analyse : * La liste des aménagements envisageables est vaste et semble permettre de les combiner entre eux. * Ces nouvelles règles laissent une latitude certaine dans la définition des aménagements potentiels. Sous réserve du respect du Smic et des minima conventionnels, il n'est prévu ni garantie de rémunération, ni encadrement de leur baisse éventuelle. Il n'est pas non plus prévu de maintien de la qualification professionnelle ni de limites imposées à la mobilité comme dans le cadre des anciens accords de mobilité interne. * Compte tenu des conséquences qu'ils emportent, il pourrait aussi être utile de faire précéder la négociation d'un accord de méthode</p> <p>☛ L'exigence d'un préambule art. L 2254-2, II * L'accord définit dans son préambule ses objectifs. Il 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. * Quelle sanction en l'absence de préambule ? Pas prévue par le texte alors que le cadre de l'ancien régime des accords de préservation ou de développement de l'emploi, cette absence était expressément sanctionnée par la nullité de l'accord. Donc l'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité</p>	<p>➤ Information art. L 2254-2, IV L'employeur doit communiquer dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord Le texte ne précise pas les modalités de cette communication mais ses termes donnent à penser que l'information des salariés pourra être collective et par tous moyens</p> <p>➤ Effets de l'accord ☛ Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat l'art L 2254-2 n'indique rien sur les modalités d'acceptation de l'application de l'accord par le salarié ; a priori c'est tacite. ☛ Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur</p> <p>➤ Conséquences refus art. L. 2254-2 Le salarié peut refuser la modification de son contrat de</p>

<p>Si elle peut être justifiée par des difficultés économiques, la conclusion de ces accords n'est pas subordonnée à l'existence de telles difficultés et peut s'inscrire dans une perspective offensive.</p>	<p>mêmes conditions, sous réserve d'adaptations, l'art L 2232-33 1 non modifié par l'ordonnance, introduit également un doute sur ce point.</p>	<p>➤ Une durée d'application non précisée L'art. L 2254-2 ne précise pas la durée des accords (limitée à 5 ans auparavant). Il convient de s'en remettre aux dispositions générales relatives à la durée d'application des accords. Selon l'art. L 2222-4, l'accord peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation sur ce point, elle sera fixée à 5 ans</p> <p>➤ L'accord devra satisfaire aux règles générales relatives au contenu des accords c'est à dire, prévoir, en particulier (C. trav. art. L 2222-5 à L 2222-6) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les forme et délai de leur renouvellement ou révision - les conditions de leur suivi et des clauses de rendez-vous, dont l'absence ou la méconnaissance n'est toutefois pas de nature à entraîner leur nullité - pour les conventions et accords à durée indéterminée, leurs conditions de dénonciation et notamment la durée du préavis devant la précéder. 	<p>travail S'il refuse, l'employeur a 2 mois pour le licencier Le licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. En d'autres termes, le motif étant présumé réel et sérieux, le salarié ne pourra éventuellement contester son licenciement qu'en cas de non-respect procédure</p> <p style="text-align: right;">Cécile CASEAU-ROCHE 2019</p>
---	---	--	--

La pratique de la négociation collective : bilan

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

➤ **Texte** L'ord. n°2017-1385 du 22 sept. 2017 a prévu la mise en place d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation dans chaque département (**art. L.2234-4 à L.2234-7 C. trav. 1 modifiés par ord. n°2017-1718 du 20 déc. 2017**).

➤ **Rôle**
Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département. L'observatoire exerce les missions suivantes :

- * il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département
- * il est saisi par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs de toutes les difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- * il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social

➤ **Composition**
Commission tripartite instituée au niveau départemental, l'observatoire départemental sera composé au plus de treize membres (jusqu'à 6 membres représentants des salariés, jusqu'à 6 membres représentants des employeurs). Le responsable de l'unité départementale de la Direccte Hauts-de-France siège au sein de cet observatoire.

➤ **Fonctionnement**

- ☞ présidence tournante successivement par un représentant désigné par une organisation syndicale de salariés et par un représentant désigné par une organisation professionnelle d'employeurs
- ☞ Le secrétariat de l'observatoire est assuré par la DIRRECTE.
- ☞ le règlement intérieur. Fait par les membres. Prévoit notamment : la durée des mandats des membres ; leur caractère éventuellement renouvelable ; les conditions de désignation et de mandat du président ainsi que celles de mise en œuvre de l'alternance.

Chiffres, résistances, bonnes pratiques

➤ **Chiffres du nombre d'accords d'entreprise et de branche progresse en 2018**
En 2018, l'activité conventionnelle a progressé dans les branches : 1 288 accords et avenants de branche ont été signés, au lieu de 1166 en 2017.
Quant aux 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, selon les résultats de l'enquête menée par les cabinets Orseu et Amnyos. Récente, la nouvelle organisation de ce dialogue « fait face à des difficultés structurelles et à la volonté des acteurs » et doit encore se trouver, résumant-ils dans le rapport pour la Dares, publié le 30 septembre

➤ **Résistances**

- ☞ Les partenaires ont la lourde charge de créer la norme interne à l'entreprise. La récente évolution du droit de la négociation collective en la négociation plus complexe plus dense et plus engageante
- ☞ Les règles de négociation comme les règles de droit pure ont beaucoup évolué créant 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**

☞ L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le président et le responsable de l'unité départementale.

➤ **Missions**

Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département ;

Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;

Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social »

➤ **Moyens**

Ni la loi, ni ses décrets d'application n'ont prévu de moyen spécifique pour les représentants des observatoires (pas d'heure de délégation, ni de financement, ni de protection au titre du mandat).

Bannir le à prendre ou à laisser

Bannir les ultimatums en général

Accepter organiser le faite qu'une négociation c'est si 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

- 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.