

ANALYSE DE L'ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Cette analyse reprend les principales modifications de l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective. Elle contient également des commentaires relatifs à l'impact de ces réformes.

Le code couleur suivant permet d'appréhender les modifications de manière plus claire :

- Rouge : le titre de chaque chapitre de l'ordonnance
- Noir : ce que modifie l'ordonnance
- Bleu : les nouvelles dispositions applicables
- Encadré : les commentaires apportés

Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur à la date de publication des décrets pris pour son application, et au plus tard le 1er janvier 2018.

TITRE 1 : PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE 1 : Articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise

Article L. 2253-1 : Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter les stipulations des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels applicables dans l'entreprise aux conditions particulières de celle-ci ou des établissements considérés. Une convention ou un accord peut également comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés.

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- « 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 complémentaires** mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale » ;
- « 6° Les mesures relatives à la **durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires** énoncées aux articles L. 3121-14, L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code ;
- « 7° Les mesures relatives aux **contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire** énoncées aux articles L.1242-8, L.1242-13, L.1244-3, L.1251-12, L.1251-35 et L.1251-36 du présent code ;
- « 8° Les mesures relatives au **contrat à durée indéterminée de chantier** énoncées aux articles L.1223-8 du présent code ;
- « 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- « 10° Les conditions et les durées de **renouvellement de la période d'essai** mentionnés à l'article L. 1221-21 du code du travail.
- « 11° Les modalités selon lesquelles **la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises** lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.
- « **Dans les matières énumérées au 1° à 11°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes** ».

Article L.2253-2 : Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel vient à s'appliquer dans l'entreprise postérieurement à la conclusion de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement négociés conformément au présent livre, les stipulations de ces derniers sont adaptées en conséquence.

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- « 1° la prévention des effets de **l'exposition aux facteurs de risques professionnels** énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- « 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des **travailleurs handicapés** ;
- « 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et **la valorisation de leurs parcours syndical** ;
- « 4° les **primes pour travaux dangereux** ou insalubres. »

Article 2253-3 : En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité prévue au titre VI du livre 1er de la quatrième partie, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3 et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels. Dans les autres matières, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement.

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L.2253-1 et L. 2253.2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche s'applique. »

CHAPITRE 2 : Dispositions propres aux petites entreprises

Article L.2261-19 : Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9. Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré. Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau. **Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés** ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

Désormais, la négociation d'entreprise constitue le socle de la négociation collective, au détriment des branches qui disposent d'une compétence d'attribution. Nous pouvons ainsi en déduire que cette réforme marque la **fin du principe de suppléativité** des accords d'entreprises (même si certains domaines relèvent de la prérogative de la négociation de branche). Nous assistons ainsi à une **inversion de la hiérarchie des normes**. Cette réforme est motivée par la volonté de favoriser la négociation au plus près des besoins de l'entreprise, mais avec le risque de grandes disparités selon les entreprises et d'une perte de protection de la branche. De plus, se pose la question de la légitimité des signataires des accords d'entreprises.

Les ordonnances énumèrent ainsi de manière limitative les domaines dans lesquels l'accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche (minima conventionnels, classification, mutualisation des financements paritaires, gestion et qualité de l'emploi (durée minimal du temps partiel et compléments d'heures, nouvelle régulation des contrats courts, conditions de recours au CDI de chantier), égalité professionnelle). L'accord de branche peut également expressément stipuler s'opposer à toute dérogation par accord d'entreprise dans certains domaines limitativement énumérés (prévention des risques professionnels et pénibilité, handicap, conditions et moyens d'exercice d'un mandat syndical, reconnaissance des compétences et évolutions de carrière)

Par ailleurs, il revient à la branche de négocier sur le recours aux CDD, du recours au travail temporaire et du CDI de chantier. Ce dernier fait écho au CDI d'objectifs, jusqu'ici réservés aux cadres. Ici le CDI de chantier s'applique à toute catégorie de salariés ce qui renforce le sentiment de précarité, ce contrat pouvant prendre fin sur la simple initiative de l'employeur.

CHAPITRE 3 : Harmonisation et simplification des conditions de recours et du contenu de certains accords

collectifs

Article L.2254-2 : I. Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés. L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3, l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord. L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1_ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24.

II. Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit. Si **l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et** est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15_applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20. (...) Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis. Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé. (...)

Afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi**, un accord d'entreprise peut :

- « - aménager **la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- « - **aménager la rémunération** au sens de l'article L. 3221-3 ;

« - déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise. (...)

« 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 communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

« V. - Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce **licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse.** (...)

L'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié (...)

Par la consécration d'un accord unique pouvant être négocié en vue de « *répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi* », cette disposition met fin aux accords suivants :

- accords de réduction de temps de travail
- accords de mobilité interne
- accords de préservation et de développement de l'emploi
- accords d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi

La question se pose de savoir si cette liste est énumérative ou limitative.

Force est de constater que le domaine d'application du nouvel accord est considérablement élargi puisque sont visées les « *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise* ». Il semblerait donc que l'employeur dispose d'une grande latitude pour négocier, et davantage de flexibilité. Rien ne l'empêche de négocier des droits moins favorables pour les salariés, que ceux prévus par le contrat de travail.

CHAPITRE 4 : Contestation d'un accord collectif

Article L2262-12 : Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.

Après l'article L. 2262-12 du code du travail, il est inséré trois articles ainsi rédigés :

«Article L. 2262-13 - **Les conventions ou accords collectifs répondant aux règles de validité applicables à la date de conclusion sont présumés négociés et conclus conformément à la loi.**

Il appartient à celui qui conteste la validité d'une convention ou d'un accord collectif ou le déroulement de la négociation d'apporter la preuve que la convention ou l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi sauf dispositions légales contraires.

«**Article L. 2262-14- Toute action en nullité de tout ou partie** d'une convention ou d'un accord collectif doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée avant l'expiration d'un **délai de deux mois à compter** :

« 1° **pour les accords d'entreprise**, soit de la procédure de notification prévue à l'article L. 2231-5 à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord prévue à l'article L. 2231-5-1 pour les salariés.

« 2° **pour les accords de branche**, de leur date de publicité prévue à l'article L. 2231-5-1 du présent code. Ce délai s'applique sans préjudice des articles L. 1233-24, L. 1235-7 et L. 1235-7-1 du code du travail. (...)

Ces articles énoncent la présomption de validité des accords collectifs et réduisent les délais de contestation. En d'autres termes, il appartient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent. Ils ont ainsi vocation à sécuriser les accords collectifs dans la mesure où le délai de contestation réduit, ils s'imposent plus rapidement aux parties.

Article L. 2241-4 - **A défaut d'accord** prévu à l'article L. 2241-2, **les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels engagent les négociations annuelles, triennales et quinquennales** prévues aux articles L.2241-5 à L. 2241-15 et la négociation partielle prévue à l'article L. 2241-16.

Article L. 2241-5 - Les organisations liées par une convention de **branche** ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, **au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires**. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre. (...)

Article L.2241-8 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier **tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. (...)

La négociation porte notamment sur : 1° Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
2° Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel. Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Article L. 2241-9 -Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, **au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération**. (...)

Article L. 2241-10 - Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, **tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.(...)

Ces dispositions accordent une place importante à la liberté de négociation dans la mesure où les accords de branche peuvent eux-mêmes fixer leurs thèmes de négociation. Sur ce point, autre nouveauté, les ordonnances précisent que les thèmes peuvent également être choisis par les organisations d'employeur.

Par ailleurs ; en l'absence d'accord, les dispositions de l'ordonnance énumèrent des minimas de négociation sur des thèmes devant être négociés à une périodicité fixe, c'est-à-dire une négociation annuelle, triennale ou quinquennale (voir le tableau ci-dessous).

Nous remarquons plusieurs points particuliers:

-La négociation sur le contrat de génération n'est plus une obligation mais une simple faculté. Il revient à la branche de négocier sur cette thématique et la pénalité financière applicable jusqu'à présent aux entités non couvertes par un accord collectif est supprimée.

-La négociation relative à l'emploi des travailleurs handicapés reste est triennale et concerne tant l'embauche que le maintien dans l'emploi.

-Les ordonnances précisent les thèmes de négociation relatifs à la formation professionnelle, tels que le CPF, la VAE, les certifications et le tutorat, en déterminant les objectifs et les moyens de négociation.

Article L2242-17 : L'employeur peut engager une négociation portant sur les **conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise** dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs. (...). Dans les autres entreprises et groupes d'entreprises, la négociation prévue au présent article porte également sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La négociation mentionnée à l'article L. 2242-16 peut également porter sur le **contrat de génération**. (...)

Article L2242-18 : L'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 comporte notamment :

1° Les limites imposées à cette mobilité au-delà de la zone géographique d'emploi du salarié, elle-même précisée par l'accord, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;

2° Les mesures visant à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;

3° Les mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que les aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport. (...)

La négociation prévue à l'article L. 2242-16 peut également porter : (...)

2° Sur la qualification des **catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques** ;

3° Sur les modalités de **l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** de l'entreprise ; (...)

Ces dispositions énoncent qu'à défaut d'un accord d'entreprise qui définit les thèmes de négociation, il appartient à l'employeur d'engager des négociations sur les thèmes définis par les ordonnances, selon la périodicité imposée. Les besoins de l'entreprise priment donc sur la loi.

De plus, les thèmes obligatoires de négociation sont énumérés de manière très claire (voir le tableau ci-dessous).

Nous pouvons remarquer que :

- la négociation relative à la pénibilité est devenue une simple possibilité, comme elle n'est plus prévue dans le calendrier des négociations. La pénalité financière qui y était attachée a été supprimée.

- La négociation relative aux seniors a disparu au niveau de l'entreprise
- le droit à la déconnexion est expressément consacré, et il est clairement fait référence à la notion de charte que peut appliquer l'employeur s'il y a eu un échec des négociations sur le sujet.
- La négociation relative à la qualité de vie au travail n'est plus un thème général de négociation. L'ordonnance précise en effet que la négociation doit porter sur l'articulation vie privée/vie professionnelle (figurant dans l'égalité professionnelle), le droit à la déconnexion et l'exercice du droit d'expression des salariés.

Calendrier de la négociation d'entreprise

PERIODICITE	THEMES	CATEGORIES
Annuelle	Rémunération	salaires effectifs
	Temps de travail	durée et organisation du travail
		réduction du temps de travail (option)
	Partage de la valeur ajoutée	intéressement, participation
		épargne salariale
		plan d'épargne entreprise
		plan d'épargne de mise en place de la retraite collectif
	Egalité professionnelle	écarts de rémunération
		différence de déroulement de carrière et de promotion professionnelle
		articulation vie privée / vie professionnelle
		accès à l'emploi et à la formation professionnelle
		à défaut, mise en place d'un plan d'action

	<p>Qualification des catégories d'emploi menacés par les évolutions économiques ou technologiques (entreprise d'au - 300 salariés et option)</p>	
	<p>Associations des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC (entreprise d'au - 300 salariés et option)</p>	

TITRE II : FAVORISER LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

CHAPITRE 1 : Modalités de négociation, de conclusions d'un accord collectif et de recours à la consultation des salariés

Article L2232-21 : En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de **moins de cinquante salariés**, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail s'ils sont **expressément mandatés** à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié. (...)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est **inférieur à onze salariés**, **l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés**, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le présent code, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1.

Article L2232-22 : En l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel **qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation** mentionnée à l'article L. 2232-21 peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail.

(...). La validité des accords ou des avenants de révision conclus en application du présent article est **subordonnée à leur signature par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**. (...)

La validité de l'accord conclu en application de l'article L. 2232-21 est subordonnée à sa **ratification à la majorité des deux tiers du personnel**. « Faute d'approbation l'accord est réputé non écrit. »

Article L2232-23 : Le **temps passé aux négociations** prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-22 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est **supérieur à cinquante salariés dépourvues de délégué syndical lorsque**, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-25-1, aucun membre de la délégation du personnel du comité social et

économique n'a manifesté son souhait de négocier, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, **conclus et révisés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

Les accords négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés sur le fondement du présent article peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code.

« L'accord signé par un salarié mandaté **doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** (...).

**MODALITES DE NEGOCIATION DE CONCLUSION D'UN ACCORD COLLECTIF
ET DE RECOURS A LA CONSULTATION DES SALARIES**

EFFECTIF	HYPOTHESE	SOLUTION	CONDITION DE VALIDITE
-11		employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés	ratification à la majorité des 2/3 du personnel
11 à 20		employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés	ratification à la majorité des 2/3 du personnel
11 à - de 50	absence de DS	1 ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national	signature des membres du CSE représentant 1/2 des suffrages exprimés lors des dernières élections du personnel
50 et +	absence de DS	membres de la délégation du personnel du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national	approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés
50 et +	absence de membre de la délégation unique du personnel du CSE mandaté	membres de la délégation du personnel du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national	signature des membres du CSE représentant 1/2 des suffrages exprimés lors des dernières élections du personnel
50 et +	absence de DS et aucun membre de la délégation du personnel du CSE n'a voulu négocier	1 ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou à défaut au niveau national	approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

La principale nouveauté de ces dispositions est de favoriser le recours à la consultation des salariés (référendum) pour valider un accord collectif à l'initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe, selon la taille de l'entreprise. L'employeur peut ainsi proposer un projet d'accord aux salariés mais il doit être adopté tel quel, sans possibilité de l'amender. Les organisations syndicales critiquent ce dispositif, niant selon elles les « règles de loyauté dans l'organisation de la négociation ».

Art. L. 2234-4 - Un **observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social tripartite** est institué au **niveau départemental** par décision de l'autorité administrative compétente. Il favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de cinquante salariés du département.

Art. L. 2234-5 - L'observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social est **composé** :

1° de **membres, salariés et employeurs ayant leur activité dans la région**, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multi professionnel. Chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire ;

2° de **représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.** (...)

Art. L. 2234-6 - L'Observatoire exerce les **missions** suivantes :

« 1° Il établit un **bilan annuel du dialogue social** dans le département ;

« 2°; Il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de **toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation.**

3° Il apporte son concours et son **expertise juridique** aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.(...)

CHAPITRE 3 : Modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords

Article L2232-12 : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou **plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections** des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des **organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un **délai d'un mois** à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une **consultation des salariés** visant à valider l'accord. **Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation**, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations. (...)

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un **protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires**. « Ce **protocole est valide** dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des **organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés** en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants. (...) L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la **majorité des suffrages exprimés**. (...).