

- « 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. »

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 5 (suite)

NEGOCIATION AU NIVEAU DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Article L2242-4 : Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un **procès-verbal de désaccord** dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Dans les **entreprises** où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, est engagée, **à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale** de salariés représentative, une **négociation précisant, le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.**

L'accord conclu à l'issue de cette négociation précise :

- 1° Les thèmes des négociations ;
- 2° La périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- 3° Le calendrier et les lieux des réunions ;
- 4° Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- 5° Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

Article L2242-6 : La négociation prévue à l'article L. 2242-5 donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

1. Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à cette obligation annuelle de négocier, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2242-4, l'employeur engage, dans les entreprises mentionnées à ce même article :

- 1° **Chaque année,** une négociation sur la **rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée** dans l'entreprise

- 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>	

négociation en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. (...)

Dans les entreprises dont **l'effectif habituel est compris entre onze et vingt salariés**, en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, **les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 s'appliquent.**

Article L2232-23-1 : Pour l'application du présent paragraphe, l'employeur fait connaître son intention de négocier aux représentants élus du personnel par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine. Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21. (...)

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris **entre onze et moins de cinquante salariés**, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés :

1° Soit 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, étant **membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique**. A cet effet, une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

2° Soit par **un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique**.

(...) « II.- La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec un ou des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, mandaté ou non, est **subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles**. (...)

La validité des accords ou des avenants de révision conclus avec **un ou plusieurs salariés mandatés, s'ils ne sont pas membres de la délégation du personnel du comité social et économique, est subordonnée à leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, (...)**.

Article L2232-24 : Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical lorsque, à l'issue de la procédure définie à l'article L. 2232-23-1, aucun élu 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

**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 ».

