

Colloque : **Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ?**

Thème 2 : La négociation collective :

Vers un renforcement de la négociation collective ?

Renforcement :

- par rapport à la loi ?
- dans les relations entre accords collectifs ?
- par rapport au contrat de travail ?
- au regard des conditions de validité pour la conclusion d'accords collectifs ?

1. Articulation entre l'Accord collectif et la Loi suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Accord collectif - Loi

Principe : Ordre public social (+ mais pas –) (L.2251-1, 1^{re} phrase)

1^{re} exception : Ordre public absolu (ni + ni –) (L.2251-1, 2^e phrase)

2^e exception : Loi autorise dérogation conventionnelle (+ ou –) (articles spécifiques)

3^e exception : Loi donne priorité à accord collectif

= Loi intervient à titre supplétif, « à défaut » d'accord collectif

(articles spécifiques)

Renforcement de l'accord collectif par rapport à la loi surtout par l'extension des domaines dans lesquels la **loi** intervient à titre **supplétif**, pour tout ou partie, notamment :

- Temps de travail (loi du 8.8.2016).
- Domaines et périodicité de la négociation collective obligatoire de branche et d'entreprise.
- Comite social et économique : Consultations et informations récurrentes ou ponctuelles.
Périodicité des réunions.
Commissions.
- CDD et CTT : Durées maximales.
Nombre maximal de renouvellements.
Délai de carence entre contrats successifs.

2. Articulation entre Accords collectifs suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Accord collectif d'entreprise – Accord collectif de branche	
<i>Avant les ordonnances du 22 septembre 2017 depuis la loi du 4 mai 2004</i>	<i>Suite aux ordonnances du 22 septembre 2017</i>
Principe : Un accord d' entreprise pouvait déroger de manière moins favorable à un accord de branche.	Principe : L'accord d' entreprise <i>antérieur</i> ou <i>postérieur</i> à l'accord de branche prévaut sur l'accord de branche (L.2253-3).
1 ^{re} exception : Un accord d' entreprise ne pouvait PAS déroger de manière moins favorable à un accord de branche dans 4 domaines (loi 4.5.04), + 2 domaines (loi 8.8.16) : - salaires minima - classifications - garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance - mutualisation des fonds de la formation professionnelle - pénibilité (loi 8.8.16) - égalité professionnelle femmes – hommes (loi 8.8.16).	1 ^{re} exception : L'accord de branche prévaut dans 13 matières pour l'accord d'entreprise <i>antérieur</i> ou <i>postérieur</i> SAUF si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (L.2253-2)
2 ^e exception : Un accord d' entreprise ne pouvait PAS déroger de manière moins favorable à un accord de branche si l'accord de branche interdisait une telle dérogation : clause de « verrouillage ». Toutes les matières (autres que celles de la 1 ^{re} exception) étaient « verrouillables ».	2 ^e exception : L'accord de branche peut « verrouiller » dans 4 matières pour l'accord d'entreprise <i>postérieur</i> SAUF si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (L.2253-2).

Renforcement de l'accord collectif d'entreprise par rapport à l'accord collectif de branche.

Avant les ordonnances du 22 septembre 2017
depuis la loi du 4 mai 2004

Principe : Un accord d'**entreprise** pouvait déroger de manière **moins favorable** à un accord de branche.

1^{re} exception : Un accord d'**entreprise** ne **pouvait PAS** déroger de manière **moins favorable** à un accord de branche dans **4 domaines** (loi 4.5.04), **+ 2 domaines** (loi 8.8.16) :

- salaires minima
- classifications
- garanties collectives complémentaires en matière de prévoyance
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- pénibilité (loi 8.8.16)
- égalité professionnelle femmes – hommes (loi 8.8.16).

2^e exception :

Un accord d'**entreprise** ne **pouvait PAS** déroger de manière **moins favorable** à un accord de branche si l'accord de **branche interdisait** une telle dérogation : clause de « verrouillage ».

Toutes les matières étaient « **verrouillables** ».

(Toutes les matières autres que celles de la 1^{re} exception, déjà « verrouillées » par la loi,

et toutes les matières autres que celles dans lesquelles la loi donnait expressément la priorité à l'accord d'entreprise.)

2. Articulation entre Accords collectifs suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

<i>Suite aux ordonnances du 22 septembre 2017</i>	
Principe :	L'accord d' entreprise <i>antérieur</i> ou <i>postérieur</i> à l'accord de branche prévaut sur l'accord de branche (L.2253-3).
1 ^{re} exception :	L'accord de branche prévaut dans 13 matières pour l'accord d'entreprise <i>antérieur</i> ou <i>postérieur</i> SAUF si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (L.2253-2).
2 ^e exception :	L'accord de branche peut « verrouiller » dans 4 matières pour l'accord d'entreprise <i>postérieur</i> SAUF si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (L.2253-2).

Renforcement de l'accord collectif d'entreprise par rapport à l'accord collectif de branche.

L'accord de **branche prévaut** dans **13 matières** pour l'accord d'entreprise *antérieur* ou *postérieur*
SAUF si l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**

L.2253-1 (*rédaction issue de l'ord. n°2017-1385 du 22 sept. 2017*)

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 énoncées

à l'article L.3121-14 *[durée d'équivalence]*,

au 1° de l'article L.3121-44 *[période de référence, ne pouvant excéder 1 an ou 3 ans, pour l'aménagement du temps de travail et la répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine]*,

à l'article L.3122-16 *[nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence]*,

au premier alinéa de l'article L.3123-19 *[durée minimale de temps partiel et garanties]*

et aux articles L.3123-21 *[taux de majoration des heures complémentaires]*

et L.3123-22 *[complément d'heures]*

du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées

aux articles L.1242-8 *[durée totale du CDD]*,

L.1242-13 *[délai de transmission du CDD]* [probablement une erreur de renvoi : plutôt L.1243-13 concernant le nombre maximal de renouvellements du CDD],

L.1244-3 *[délai de carence entre contrats successifs, CDD et/ou CTT]*,

L.1251-12 *[durée totale du CTT]*,

L.1251-35 *[nombre maximale de renouvellements du CTT]*

et L.1251-36 *[délai de carence entre contrats successifs, CTT et/ou CDD]* du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L.1223-8 *[conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération]* 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 mentionnées 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 ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L.1251-7 *[1° lorsque la mission du CTT vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ; 2° lorsque l'entreprise de TT et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle au salarié]* du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée[s] aux articles L.1254-2 et L.1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, 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.

L'accord de **branche** peut « **verrouiller** » dans **4 matières** pour l'accord d'entreprise *postérieur*
SAUF si l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**

L.2253-2 (rédaction issue de l'ord. n°2017-1385 du 22 sept. 2017)

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.

L'accord d'**entreprise** *antérieur* ou *postérieur* à l'accord de branche
prévaut sur l'accord de branche

L.2253-3 (rédaction issue de l'ord. n°2017-1385 du 22 sept. 2017)

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.

3. Articulation entre l'Accord collectif et le Contrat de travail suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Articulation accord collectif – contrat de travail :

(L.2254-1, non modifié par les ordonnances)

Raisonnement en termes de stipulation plus favorable

<i>Contenu de l'accord collectif</i>	<i>Contenu du contrat de travail</i>	<i>Stipulation applicable</i>
Prime	Pas de prime	Accord collectif (prime)
Prime	Prime moins élevée	Accord collectif (prime plus élevée)
Prime	Prime plus élevée	Contrat de travail (prime plus élevée)

3. Articulation entre l'Accord collectif et le Contrat de travail suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Articulation entre un accord d'entreprise

conclu « afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de **préserver**, ou de **développer l'emploi** »

et le contrat de travail (L.2254-2, modifié par ordonnance) :

Un tel accord d'entreprise, même moins favorable que le contrat de travail, s'impose au contrat

Mesures prévues par un tel accord d'entreprise	Articulation avec le contrat de travail	Conséquences pour le salarié
<ul style="list-style-type: none">– Aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition.– Aménagement de la rémunération dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels.– Détermination des conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.	Les stipulations de l' <u>accord se substituent de plein droit</u> 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.	<p>Droit de refuser.</p> <p>MAIS risque d'être licencié pour un motif « spécifique » :</p> <p>Le licenciement « <u>repose sur un motif spécifique</u> qui constitue une <u>cause réelle et sérieuse</u> ».</p> <p>Application de la procédure de licenciement pour motif personnel.</p> <p>Accompagnement et indemnisation chômage.</p> <p>Abondement du compte personnel de formation.</p>

Renforcement de l'accord collectif d'entreprise par rapport au contrat de travail.

7

Renforcement :

- de l'accord collectif par rapport à la ***loi***
 - de l'accord collectif d'***entreprise*** par rapport à l'accord collectif de ***branche***
 - de l'accord collectif d'***entreprise*** par rapport au ***contrat*** de travail.
- ➔ Renforcement de la **légitimité** de l'accord collectif, notamment d'**entreprise**,
par le renforcement des **conditions de validité** ?

4.a. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises AVEC délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

<p style="text-align: center;">Accords collectifs qui portent sur la durée du travail, le repos, les congés</p> <p>Accords collectifs conclus « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi »</p> <p style="text-align: center;"><i>À partir du 1^{er} mai 2018 : Accords collectifs qui portent sur d'autres matières</i></p>	
Accord majoritaire	Accord minoritaire validé par référendum
<p>Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p>	<p>Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p> <p>+ Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Respect des principes généraux du droit électoral.</p> <p>Possibilité de référendum à l'initiative d'OSR signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p> <p>Après 1 mois : Possibilité de référendum à l'initiative de l'employeur sauf opposition de l'ensemble des OSR signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p>

<p style="text-align: center;">Jusqu'au 30 avril 2018 : Accords collectifs portant sur des <i>matières</i></p> <p style="text-align: center;">AUTRES que la <i>durée du travail</i>, le <i>repos</i>, les <i>congés</i></p> <p>et AUTRES que ceux conclus « afin de répondre aux <i>nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise</i> ou en vue de <i>préserver</i>, ou de <i>développer l'emploi</i> »</p>
<p>Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés.</p> <p>+ Absence d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.</p>

OSR = organisations syndicales représentatives.

Renforcement de la négociation collective d'**entreprise** : conclusion d'accords d'entreprise facilitée par des règles de **validité assouplies**.

4.a. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises AVEC délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Accords collectifs qui portent sur la **durée du travail**, le **repos**, les **congés**

Accords collectifs conclus « afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise** ou en vue de **préserver**, ou de **développer l'emploi** »

À partir du 1^{er} mai 2018 : Accords collectifs qui portent sur d'autres matières

<i>Accord majoritaire</i>	<i>Accord minoritaire validé par référendum</i>
<p>Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p>	<p>Signature par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p> <p>+ Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Respect des principes généraux du droit électoral.</p> <p>Possibilité de référendum à l'initiative d'OSR signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p> <p>Après 1 mois : Possibilité de référendum à l'initiative de l'employeur sauf opposition de l'ensemble des OSR signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'OSR.</p>

OSR = organisations syndicales représentatives.

Renforcement de la négociation collective d'**entreprise** : conclusion facilitée par des règles de **validité assouplies**.

4.a. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises AVEC délégué syndical (DS)
suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Jusqu'au 30 avril 2018 : Accords collectifs portant sur des **matières**
AUTRES que la *durée du travail*, le *repos*, les *congés*
et *AUTRES* que ceux conclus « afin de répondre aux *nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise*
ou en vue de *préserver*, ou de *développer l'emploi* »

Signature par une ou plusieurs **OSR**

ayant recueilli **au moins 30%** des suffrages exprimés

+ Absence d'opposition d'une ou plusieurs **OSR**

ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

OSR = organisations syndicales représentatives.

4.b. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises SANS délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Effectif de l'entreprise	Personnes habilitées à négocier	Conditions de Validité	Thèmes de négociation
50 salariés et plus avec CSE (L.2232-24 à -26)	Élu mandaté (-24) À défaut : ↓	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.	« peuvent négocier, conclure et réviser des accords collectifs de travail » = Toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement ?
	Élu non mandaté (-25) À défaut : ↓	Signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.	Que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L.1233-21 [<i>accord de méthode information-consultation en cas de grand licenciement économique</i>].
	Salarié [non élu] mandaté (-26)	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.	Toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.
50 salariés et plus avec p-v de carence (L.2232-26)	Salarié [non élu] mandaté (-26)	↑	↑

4.b. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises SANS délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

<i>Effectif de l'entreprise</i>	<i>Personnes habilitées à négocier</i>	<i>Conditions de Validité</i>
50 salariés et plus avec CSE (L.2232-24 à -26)	Élu mandaté ⁽⁻²⁴⁾ À défaut : ↓	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.
	Élu non mandaté ⁽⁻²⁵⁾ À défaut : ↓	Signature par des membres de la délégation du personnel du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.
	Salarié [non élu] mandaté ⁽⁻²⁶⁾	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.
50 salariés et plus avec p-v de carence (L.2232-26)	Salarié [non élu] mandaté ⁽⁻²⁶⁾	↑

4.b. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises SANS délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Effectif de l'entreprise	Personnes habilitées à négocier		Conditions de Validité	Thèmes de négociation
1 - 10 salariés (L.2232-21 et -22)	Employeur propose un projet d'« accord » aux salariés.		Ratification à la majorité des 2/3 du personnel .	L'ensemble des thèmes ouverts à la négociation coll. d'entreprise.
11 - 20 salariés <i>sans</i> CSE (L.2232-23)	↑		↑	↑
11 - 20 salariés <i>avec</i> CSE (L.2232-23-1)	↓		↓	↓
21 - 49 salariés (L.2232-23-1)	Au choix :	Élu, mandaté ou non mandaté	Signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.	Toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.
		Salarié , non élu, mandaté	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.	

Renforcement des accords collectifs d'entreprise :
conclusion facilitée dans les entreprises sans délégué syndical par des règles de **validité assouplies**.

4.b. Conclusion d'accords collectifs dans des entreprises SANS délégué syndical (DS) suite aux ordonnances du 22 septembre 2017

Effectif de l'entreprise	Personnes habilitées à négocier		Conditions de Validité
1 - 10 salariés (L.2232-21 et -22)	Employeur propose un projet d'« accord » aux salariés.		Ratification à la majorité des 2/3 du personnel .
11 - 20 salariés <i>sans</i> CSE (L.2232-23)	↑		↑
11 - 20 salariés <i>avec</i> CSE (L.2232-23-1)	↓		↓
21 - 49 salariés (L.2232-23-1)	Au choix :	Élu, mandaté, ou non mandaté	Signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.
		Salarié , non élu, mandaté	Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés . Respect des principes généraux du droit électoral . <i>Révision</i> soumise aux mêmes conditions.

Renforcement des accords collectifs d'entreprise :
conclusion facilitée dans les **entreprises sans délégué syndical** par des règles de **validité assouplies**.

Conclusion

Renforcement :

- de l'accord collectif par rapport à la **loi**
- de l'accord collectif d'**entreprise** par rapport à l'accord collectif de **branche**
- de l'accord collectif d'**entreprise** par rapport au **contrat** de travail
- de l'accord collectif d'**entreprise** par l'**assouplissement** des **conditions de validité** facilitant la conclusion d'un tel accord.

Absence de renforcement de la légitimité de l'accord d'entreprise.