



FORM' ACTION

FEDERATION CGT DES SOCIETES D'ETUDES

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél : 01 55 82 89 41 - Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site : <http://www.soc-etudes.cgt.fr>

LA NEGOCIATION COLLECTIVE

[Journée d'étude du 17 mai 2018]

Intervenant : Jérôme MARGOTIN – CABINET APEX

Introduction

Si le cadre législatif français s'est profondément modifié en la matière, malgré les batailles que nous n'avons eu de cesse de mener, notre démarche est, non seulement restée la même, mais surtout, notre détermination dans la défense des intérêts des salariés, dans le sens d'un plus grand progrès social, n'a pas changé.

Nous avons déjà écrit, en 2011, que le social, dans toute sa dimension, est au cœur de l'affrontement patronat-salariés.

La négociation collective est un élément de cet affrontement. Mais les luttes revendicatives, du fait qu'elles portent en elles-mêmes la réponse aux besoins comme critère d'efficacité économique, est l'autre élément.

Il est nécessaire de tenir les deux bouts, sans aucune compromission, pour avancer.

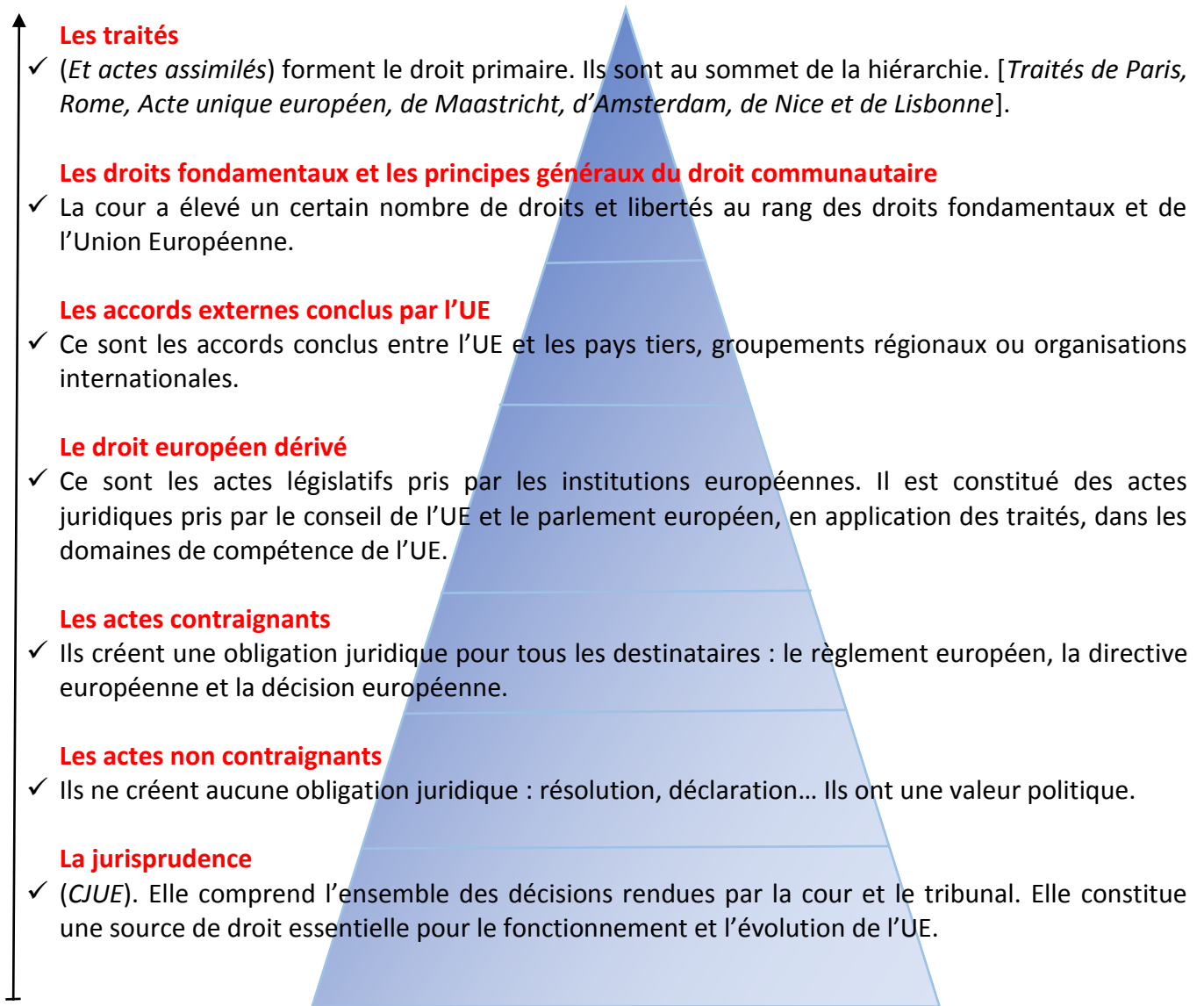


Cette dynamique, d'abord revendicative qui articule les luttes et négociations, est la seule à même de se mettre en capacité de répondre concrètement aux besoins et aux attentes des salariés. De ce point de vue, le syndicat a la lourde tâche d'articuler ces deux processus en prenant garde qu'ils reposent réellement sur l'expression des salariés au sens large. Ni populisme et ni démagogie, mais simplement une stratégie qui s'appuie sur la diversité du salariat et des convergences des intérêts de chacune et chacun. Cette dynamique repose aussi sur une bataille idéologique sans concession qu'il nous faut mener avec nos analyses et nos repères revendicatifs. C'est une des tâches du syndicat.

LES NORMES EUROPEENNES

GENERALITES

Le principe de la hiérarchie des normes existe encore. Mais ces normes n'ont pas toute la même valeur juridique :



LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU EUROPEEN

La mise en place de l'acte unique les 17 et 28 février 1985 crée un droit à la négociation collective de niveau européen. Il reprend l'article 139-1 du traité du 25 mars 1957 qui stipule que « *le dialogue entre partenaires sociaux aux niveaux communautaires peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords* ».

L'accord de Val Duchesse en 1991, le traité de Maastricht en 1992 et celui d'Amsterdam en 1997 définissent les processus décisionnels en matière sociale au niveau européen. Le traité de Lisbonne en 1992 dispose que « *l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux. Elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie* ».

LES NORMES INTERNATIONALES

Elles sont dictées par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ses missions sont organisées autour de 4 objectifs stratégiques :

- ✓ Promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail.
- ✓ Accroître les possibilités pour les hommes et les femmes d'obtenir un emploi et un revenu décent.
- ✓ Étendre le bénéfice et l'efficacité de la protection sociale pour tous.
- ✓ Renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Pour parvenir à ces objectifs, l'OIT élabore des normes internationales du travail qui sont rédigées sous la forme de recommandations ou de conventions. Les conventions ont une valeur contraignante.

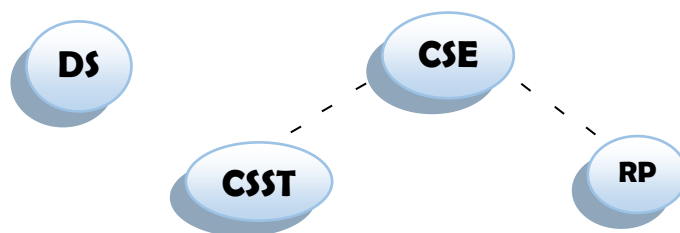
En 1998, l'OIT adopte une déclaration sur les principes et droits fondamentaux en droit du travail. Elle oblige les états membres à promouvoir et respecter les droits fondamentaux classés en quatre catégories qu'ils aient ou non ratifié les conventions correspondantes :

- ✓ La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
- ✓ L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire.
- ✓ L'abolition définitive du travail des enfants.
- ✓ L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Ces droits ont un caractère universel et s'appliquent à tous les états.

LE CADRE FRANÇAIS DE LA NEGOCIATION

Une nouvelle législation a modifié ce cadre en 2018 qui met fin au principe de faveurs et qui transforme les institutions représentatives du personnel.



ARTICULATION BRANCHES-ENTREPRISES

Avant 2004, c'est-à-dire la loi Fillon, en présence d'un accord d'entreprise et d'un accord de branche ayant le même objet, il convenait d'appliquer la disposition la plus favorable aux salariés.

La loi Fillon a ouvert la faculté de négocier des accords d'entreprise comprenant des dispositions moins favorables pour les salariés que les accords de branche, à condition que ces derniers n'interdisent pas les dérogations.

La loi El Khomri de 2016 redéfinit le rôle de la branche et consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur celui de la branche en matière de temps de travail. Les branches ne peuvent plus verrouiller la négociation sur ce sujet.

La dernière réforme, issue de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 va beaucoup plus loin puisqu'elle organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de 3 blocs :

- ✓ Le bloc 1 regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif.
- ✓ Le bloc 2 recense les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause de verrouillage ou d'impérativité.
- ✓ Le bloc 3 est constitué de matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Il ne s'agit pas de « *domaines réservés* » à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant des blocs 1 et 2 et inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent négocier sur les matières du bloc 3. L'enjeu est donc seulement de déterminer quel est l'accord applicable lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord ayant le même objet.

a) Bloc 1

Les accords de branche s'imposent à toutes les entreprises de la branche. Un accord d'entreprise peut améliorer les dispositions de branche ou fixer des garanties au moins équivalentes. Treize thèmes appartiennent à ce bloc :

- 1) Salaires minima hiérarchiques,
- 2) Classifications,
- 3) Mutualisation des fonds de la formation professionnelle,

- 4) Garanties collectives en matière de complémentarité santé et de prévoyance,
- 5) Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- 6) Dispositions en matière de temps de travail, liste limitative :
 - ✓ Concernant les temps partiels : durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, compléments de temps par avenant,
 - ✓ Nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit,
 - ✓ Modulation du temps de travail sur une période supérieure à 1 ans (*3 ans maximum*),
 - ✓ Heures d'équivalence,
- 7) Mesures relatives aux CDD et contrats de travail temporaire :
 - ✓ Durée maximum du contrat, délai de transmission du contrat au salarié, délai de carence entre deux contrats, nombre de renouvellements possibles,
- 8) Mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération,
- 9) Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai,
- 10) 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,
- 11) Mutualisation des fonds de financement du paritarisme,
- 12) Cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission vise à favoriser le recrutement de personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles,
- 13) Rémunération minimale du salarié en portage salarial.

b) Bloc 2

L'accord de branche peut verrouiller les dispositions pour que l'accord d'entreprise ne puisse être moins favorable. Il s'agit de 4 thèmes :

- 1) Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels,
- 2) Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,
- 3) Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical,
- 4) Rémunération pour travaux dangereux ou insalubres.

c) Bloc 3

A l'exception de l'ensemble des thèmes listés pour les blocs 1 et 2, l'accord d'entreprise prévaut sur la convention collective de branche. Mais en l'absence d'accord d'entreprise, la convention collective s'applique. En tout état de cause, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, ont cessé de produire leurs effets depuis le 1^{er} janvier 2018.

REGLES DE VALIDITE DES ACCORDS

✓ Accord majoritaire

Tout accord d'entreprise devra être majoritaire, c'est-à-dire signé par des syndicats ayant recueilli ensemble, plus de 50 % des suffrages exprimés, en faveur de syndicats représentatifs au 1^{er} tour des élections des titulaires CSE. Pour les accords catégoriels, le seuil des 50% est apprécié au périmètre du collège électoral visé par l'accord.

✓ Référendum

a) Principe

En cas de signature de l'accord par l'employeur et de syndicats minoritaires réunissant au moins 30 % des suffrages, une procédure de consultation des salariés est possible pour valider l'accord (*art. L. 2232-12 et D. 2232-2 et suivants*). Les syndicats signataires et pas l'employeur ont 2 mois pour demander l'organisation d'une consultation des salariés sur cet accord. La demande est adressée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales représentatives. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble des organisations signataires.

A compter de la demande de consultation, les syndicats ont 8 jours pour rallier d'autres organisations syndicales en vue d'atteindre les 50 %. Si cet objectif est atteint, la demande de référendum est caduque. Si la démarche échoue, la consultation des salariés des établissements ouverts par l'accord est organisée dans un délai maximum de 2 mois.

b) Protocole

Le protocole pour le référendum doit être négocié par l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il doit contenir a minima :

- ✓ Texte de la question soumise au vote des salariés,
- ✓ Lieu, date et heure du scrutin,
- ✓ Modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord. A minima, les salariés sont informés, 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote.
- ✓ Modalités d'organisation et de déroulement du vote. Consultation pendant le temps de travail, au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique. Respect des principes généraux du droit électoral.

Le protocole doit être signé par l'employeur et un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations supplémentaires au 1^{er} tour des élections.

L'accord est validé s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés par les salariés. Dans le cas contraire, l'accord est réputé non écrit.

ENCADREMENT DU DEROULEMENT DES NEGOCIATIONS

a) La loi

Par défaut, depuis le 10 août 2016, les accords collectifs sont conclus pour une durée de 5 ans. A l'expiration de cette durée, « *la convention ou accord cesse de produire ses effets* ». Les signataires restent libres de prévoir dans l'accord une durée inférieure, supérieure ou une durée indéterminée. Plusieurs incitations sont prévues :

- ✓ Négocier sur la méthode de négociation,
- ✓ Prévoir un préambule fixant les objectifs,
- ✓ Suivre régulièrement les accords conclus.

Tous les accords signés sont publiés dans une base de données nationales consultables en ligne sur Légifrance.

Dès la dénonciation d'un accord et pendant le préavis, il est désormais possible de négocier et de signer un accord de substitution. Après la dénonciation, il y a fin de la notion d'avantages individuels acquis. Seule la rémunération est maintenue à défaut d'accord de substitution. Avant un transfert en cas de mise en cause d'accord, type fusions, absorptions, transferts partiels d'actifs...des négociations sont possibles.

b) Accords de groupe et accords inter-entreprise

Toute négociation relevant de l'entreprise peut être menée au niveau du groupe. Les organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre du groupe peuvent désigner un ou plusieurs coordinateurs syndicaux de groupe choisis parmi les Délégués Syndicaux du groupe.

Les entreprises appartenant à un groupe peuvent être dispensées d'engager une négociation obligatoire si :

- ✓ Un accord de groupe sur la méthode prévoit que l'engagement de la négociation au niveau du groupe, sur les thèmes précisés, dispense les entreprises d'engager des négociations sur ces thèmes.
- ✓ Un accord portant sur l'un des thèmes de négociation obligatoire est valablement conclu au niveau du groupe, même sans un accord de méthode.

Les conditions de validité des accords sont les mêmes que pour les accords d'entreprise.

Les accords de groupe sont désormais soumis aux conditions de forme, de notification et de dépôt prévues pour les accords d'entreprise. [Article L.2232-35 du code du travail] :

- ✓ Accord écrit [article L.2231-3 du code du travail]

- ✓ Accord en français [*article L.2231-4 du code du travail*]
- ✓ Nouvelles obligations de comporter un préambule, des conditions de suivi et une clause de rendez-vous.
- ✓ Une notification à l'ensemble des organisations représentatives à l'ordre de la procédure de signature par la partie la plus diligente [*article 2231-5 du code du travail*]
- ✓ Dépôt par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE et des services du ministre chargé du travail [*article D.2231-2 du code du travail*]

Si une stipulation expresse de l'accord du groupe le prévoit, l'accord de groupe se substitue aux accords de niveau inférieur, même s'il est moins favorable.

Il peut aussi y avoir des accords négociés et conclus au niveau de plusieurs entreprises, même en dehors de l'UES et entre entreprises n'appartenant pas au même groupe.

LA REVISION DES ACCORDS

a) Accords d'entreprise ou d'établissement

→ Entreprise pourvue d'un Délégué Syndical

- ✓ Révision, par les organisations syndicales représentatives ou adhérentes, possible à tout moment jusqu'à la fin du cycle électoral,
- ✓ A l'issue du cycle électoral, la révision d'un accord se fait par les organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord même non signataires ni adhérentes.

→ Entreprise sans Délégué Syndical

- ✓ Révision possible avec des élus mandatés, des élus non mandatés, ou des salariés mandatés, même si l'accord avait été initialement conclu avec des délégués syndicaux.

b) Accords interprofessionnel, convention ou accord de branche

- ✓ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, la révision de l'accord a lieu avec les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes,
- ✓ A l'issue de cette période, la révision de l'accord a lieu avec les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

En cas de dénonciation de l'accord par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la négociation de l'accord de substitution est possible dès le début du préavis de dénonciation de 3 mois. Cette négociation peut aboutir à la signature et l'entrée en vigueur d'un accord de substitution pendant le délai de préavis de dénonciation.

Un accord de transition peut être négocié dans le cas d'une modification juridique de l'entreprise entraînant la mise en cause du statut collectif. L'objectif de l'accord est le maintien d'un statut

spécifique aux salariés transférés, qui sont donc placés dans un « *groupe fermé* » non soumis au statut collectif de l'entreprise d'accueil pour les dispositions ayant le même objet que celles de l'accord de transition, (*sans cumul, ni principe de faveur*).

Cet accord est négocié dès que la modification juridique est envisagée. La négociation a lieu entre les employeurs de chacune des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dont les salariés sont susceptibles d'être transférés, (*à l'exclusion des organisations syndicales représentatives de l'entreprise d'accueil*). La durée de l'accord est au maximum de 3 années. À l'expiration de la durée, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement d'accueil sont applicables.

La négociation d'un accord de substitution anticipé est possible suite à la mise en cause d'un accord collectif. Suite à une modification juridique de l'entreprise entraînant la mise en cause du statut collectif, il est possible de renégocier un statut conventionnel unique applicable tant aux salariés transférés qu'aux salariés de l'entreprise d'accueil.

Cette négociation commence dès que la modification juridique est envisagée. Elle a lieu entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives de chacune des entreprises concernées. Les conditions de majorité sont celles de droit commun appréciées dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné. La durée de l'accord est de 5 années, sauf stipulation contraire.

	Accord de transit	Accord de substitution
Contexte	Mise en œuvre d'un accord collectif	Mise en cause d'un accord collectif
Objectif	Maintenir un statut spécifique aux salariés transférés	Prévoir un statut collectif unique pour tous les salariés après l'opération
Moment de conclusion	Dès que l'opération affectant la situation juridique de l'entreprise est envisagée	Dès que l'opération affectant la situation juridique de l'entreprise est envisagée
Acteurs	Employeurs de 2 sociétés et organisations syndicales représentatives de la société transférée	Employeurs des 2 sociétés et organisations syndicales représentatives des 2 sociétés
Condition de validité	Droit commun	Droit commun
Durée	3 ans maximum	Déterminée, sans limite
Entrée en vigueur	Date de l'opération entraînant la mise en cause	Date de l'opération entraînant la mise en cause

LA FIN DES AVANTAGES ACQUIS

A défaut d'accord de substitution, les salariés ne conservent plus que leur rémunération antérieure. La rémunération antérieure s'entend « *au sens de* » l'article L 242-1 du code de la Sécurité Sociale, à l'exclusion de gains provenant de la levée d'option sur les actions de la société.

Le montant annuel de la rémunération antérieure, pour une durée équivalente à celle prévue par le contrat de travail, ne peut-être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

Si la mise en cause concerne une convention ou accord à durée déterminée, il y a maintien de la rémunération :

- ✓ Jusqu'au terme prévu, si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets, c'est-à-dire 15 mois après l'événement.
- ✓ Jusqu'à l'expiration du délai de survie si le terme de l'accord mis en cause se situe avant la fin du délai de survie.

NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES DANS L'ENTREPRISE

a) Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée

- ✓ Salaires effectifs.
- ✓ Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement des carrières entre les femmes et les hommes.
- ✓ Durée effectuée et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel.
- ✓ Intéressement, participation et épargne salariale.

b) Egalité professionnelle et Qualité de Vie au Travail

- ✓ Egalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes [*A défaut d'accord, PV de désaccord + plans d'actions*]
- ✓ Articulation vie professionnelle – vie personnelle
- ✓ Droit à la déconnexion et mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation des outils numériques [*à défaut d'accord, charte élaborée par l'employeur + avis du CSE*]
- ✓ Mesure permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle
- ✓ Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ✓ Protection sociale complémentaire des salariés [*à défaut d'accord de branche*]
- ✓ Droit d'expression des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise
- ✓ Prévention de la pénibilité pour les entreprises dont au moins 25% des salariés sont exposés à un des 10 facteurs de risques

c) Triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

- ✓ Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du CPF, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique.

- ✓ Grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan, de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord.
- ✓ Perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages et diminution des emplois précaires.
- ✓ Information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques de l'entreprise.
- ✓ Déroulement de carrière de salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction.

AMENAGEMENT DE LA NEGOCIATION PAR ACCORD

Il est possible de déterminer les thèmes, le déroulement et la périodicité de la négociation par accord. Celui-ci a une durée maximum de 4 ans. Cet accord précise :

- 1) Les thèmes des négociations
- 2) La périodicité et le contenu de chacun des thèmes,
- 3) Le calendrier et le lieu 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.

