

## APPORTS DE LA LOI DE RATIFICATION EN MATIERE DE NEGOCIATION COLLECTIVE

En matière de négociation collective, la loi de ratification :

- fournit des précisions utiles concernant la place des accords de groupe et la portée des clauses d'impérativité des ANI,
- procède à des ajustements ayant trait à la publicité des accords, aux règles de maintien de la rémunération en cas de dénonciation ou de mise en cause
- comporte également de nouvelles dispositions concernant les conditions de révision des accords collectifs et de dénonciation des accords ratifiés dans les entreprises de moins de 11 salariés.

[Loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018](#) publiée au JO du 31 mars 2018

## PRECISIONS DE LA LOI DE RATIFICATION

### Place des accords de groupe

Avant la loi de ratification, le code du travail indiquait que « l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. »

L'article L.2232-11 du code du travail issu de la loi de ratification précise désormais que, sauf disposition contraire, les termes « conventions d'entreprise » désignent toute convention et accord conclu soit au niveau du groupe, au niveau de l'entreprise ou au niveau de l'établissement.

Il faut donc en conclure que **l'ensemble des dispositions du code du travail applicable aux accords d'entreprise s'appliquent également aux accords de groupe et que l'accord de groupe prévaut, désormais de façon certaine, sur l'accord de branche dans les matières pour laquelle la loi prévoit la primauté des accords d'entreprise.**

### Portée des clauses d'impérativité

A titre de rappel, selon les ordonnances, les clauses d'impérativité des accords de branche conclus avant le 24 septembre 2017 :

- continuaient de produire effet, sous réserve de confirmation par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour les matières relevant du bloc 2
- ont cessé de produire effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les matières du bloc 3

**La loi de ratification, étend ses règles aux accords nationaux interprofessionnels.**

## AJUSTEMENTS DE LA LOI DE RATIFICATION

### Anonymisation systématique des accords

Les ordonnances prévoient pendant une période transitoire s'étendant jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018 une procédure systématique d'anonymisation des accords collectifs. Toutefois, après cette date, une demande expresse en ce sens aurait dû être requise.

La loi de ratification est venue modifier ces règles en faveur d'une publication anonymisée systématique au-delà du délai initialement prévu.

### Exclusion de la publication pour certains accords

Il est désormais prévu que ne font pas l'objet de publication sur la base de données nationale :

- les accords sur l'épargne salariale ( accords d'intéressement et de participation, plan d'épargne entreprise, PERCO)
- Les accords fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi
- Les accords rebaptisés « accords de performance collective »

## NOUVEAUTES DE LA LOI DE RATIFICATION

### Conditions de révision et de dénonciation des accords dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

#### Entreprises de moins de 11 salariés ou de moins de 20 salariés sans élu

Les ordonnances ont ouvert la possibilité pour les employeurs de conclure un accord directement avec salariés à la majorité des 2/3 mais sans prévoir les modalités de révision et de dénonciation de ces accords.

La loi de ratification vient donc compléter ces dispositions et précise que **la révision d'un accord est possible et soumise au même régime juridique.** :

- Consultation du personnel en respectant un délai minimum de 15 jours après communication du projet d'avenant
- L'avenant est valide lorsqu'il est approuvé à la majorité des 2/ 3 du personnel

L'accord initial ou l'avenant peut faire l'objet d'une **dénonciation dans les conditions prévues conventionnellement ou dans les conditions de droit commun, sous réserve** :

- Qu'en cas de dénonciation par les salariés, ceux-ci représentent 2/3 du personnel et notifient collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur
- Que la dénonciation ait lieu dans le délai d'un mois précédant chaque date anniversaire de la conclusion du texte considéré

Ces modalités de révision et de dénonciation sont applicables quelles qu'aient été les modalités de conclusion de l'accord, notamment s'il a été conclu avec un délégué syndical et que par la suite l'effectif de l'entreprise a baissé. Il est à noter que le code du travail prévoit et autorise également l'hypothèse inverse.

#### Entreprises entre 11 et moins de 50 salariés et celles d'au moins 50 salariés

Il est prévu que **les accords conclus avec les représentants élus et les salariés mandatés peuvent être révisés et dénoncés par leurs signataires**. En revanche, il n'est pas prévu que les accords ratifiés par les 2/3 du personnel puisse ensuite être révisé ou dénoncé par des élus ou des salariés mandatés.

#### Entreprises pourvues d'un délégué syndical

En écho, au principe énoncé dans la partie consacrée aux entreprises de moins de 11 salariés ou moins de 20 salariés sans élu, il est précisé que les entreprises peuvent réviser ou dénoncer un accord dans les conditions de droit commun quelles qu'aient été leurs modalités de négociation et de ratification. Concrètement, une entreprise ayant un délégué syndical pourra réviser un accord qu'elle avait conclu selon la procédure de la majorité des 2/3 en l'absence de délégué syndical et d'élu.

#### Dénonciation et mise en cause des accords

Il est prévu que les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé ou mis en cause et du contrat de travail, lors des 12 derniers mois.

La loi de ratification a également ajouté que cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé ou mis en cause et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord. Ce qui est très surprenant dans cette nouvelle rédaction est qu'il est soit condition de la conclusion d'un accord de substitution.

#### Conditions de validité des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical Entreprises de moins de 11 salariés

La loi de ratification indique clairement que les accords conclus à la majorité des 2/3 des salariés constituent des accords d'entreprise.