



LOI TRAVAIL : NEGOCIATION COLLECTIVE

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives à la négociation collective au sein de l'entreprise qui portent notamment sur les conditions de négociation et de validité des accords ainsi que sur les modalités de révision, de dénonciation et les effets attachés.

La date d'entrée en vigueur de ces dispositions est variable. Certaines d'entre elles sont d'application immédiate et d'autres sont conditionnées à l'adoption de décrets.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

CONDITIONS DE LA NEGOCIATION

La loi précise qu'un accord de branche étendu peut prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés que celles-ci peuvent volontairement appliquer au moyen d'un document unilatéral, après information des délégués du personnel et des salariés.

Elle enrichit également le contenu des accords dans l'objectif de favoriser la loyauté des négociations. Ainsi, un accord de branche ou d'entreprise doit préciser la nature des informations partagées, les principales étapes du déroulement des négociations et d'éventuels moyens supplémentaires attribués dans ce cadre (heures de délégation, recours à l'expertise).

Les dispositions visées ci-dessus sont d'application immédiate.

Par ailleurs, la loi précise qu'un accord ou une convention définit le calendrier des négociations, y compris en adaptant la périodicité des négociations obligatoires dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales.

Toutefois, si une organisation signataire demande l'ouverture de la négociation sur les salaires durant l'application de l'accord, l'employeur devra y faire droit sans délai.

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, cette possibilité n'est ouverte qu'aux entreprises d'ores et déjà couvertes par un accord ou un plan d'action.

Il est à noter que **pour être valable l'accord conclu au niveau de l'entreprise doit être signé par la majorité des**

organisations syndicales
représentatives.

Ces dispositions s'appliquent aux accords conclus après publication de la loi.

NEGOCIATION DE GROUPE ET ARTICULATION DES ACCORDS

La loi précise les modalités d'appréciation de la représentativité des organisations syndicales appelées à négocier un accord de groupe en distinguant selon que le périmètre des entreprises est identique ou non à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement de nouvelles négociations et institue une obligation d'information de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans chacune des entreprises comprises dans le périmètre de négociation et ce préalablement à l'ouverture des discussions.

Par ailleurs, la loi précise que les négociations obligatoires d'entreprise prévues par le code du travail peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe. Cela induit que les dispositions d'un accord de groupe peuvent déroger à celles d'un accord de branche sans que celui-ci ait à la prévoir expressément.

En outre, la loi précise qu'en cas de concours d'accords de groupe et d'accord d'entreprise ou d'accords d'entreprise et d'accords de périmètre inférieur, ces premiers peuvent désormais expressément prévoir que leurs stipulations se substituent à celles ayant le même objet contenues dans les accords d'entreprise ou d'établissement. Ainsi, dans cette

hypothèse, le principe de faveur n'est donc pas applicable.

La primauté de l'accord de groupe ou, le cas échéant, d'entreprise concerne les accords conclus antérieurement ou postérieurement.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS CONCLUS AVEC LES DS

La loi instaure le principe de l'accord majoritaire selon lequel pour être valable un accord devra avoir été signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections.

Si cette condition n'est pas remplie, l'accord pourra néanmoins être valide, sous réserve du respect de la procédure suivante :

- 1- Signature par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés aux dernières élections. Et dans le mois qui suit la conclusion, elles doivent demander aux salariés de l'approuver.
- 2- S'ouvre alors un délai de 8 jours durant lequel l'accord peut être signé par d'autres organisations syndicales représentatives.
- 3- A l'issue, la consultation des salariés est organisée et ce dans un délai de 2 mois. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Il est important de noter que l'entrée en vigueur de ces dispositions est progressive :

- Dès publication de la loi pour les accords en vue de la préservation et du développement de l'emploi ;
- A compter du 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et congés ;
- Au 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

Enfin, il est précisé que les dispositions ayant introduit le principe d'accord majoritaire pour la conclusion des accords modifiant la périodicité des négociations obligatoires et créant l'instance regroupée dans les entreprises d'au moins 300 salariés sont abrogées et ne trouveront à s'appliquer qu'au moment de la généralisation de l'accord majoritaire.

PARTENAIRES DE LA NEGOCIATION A DEFAUT DE DS

Les salariés mandatés peuvent désormais négocier sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation, au même titre que les élus mandatés.

Les élus non mandatés continuent en revanche de négocier sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif sans toutefois que la validité de l'accord reste conditionnée à l'approbation de la Commission paritaire de branche. Il s'agira désormais d'une simple information qui ne constitue pas un préalable nécessaire au dépôt.

Ces dispositions entreront en vigueur après adoption de décrets.

CONTENU, DUREE ET PUBLICITE DES ACCORDS

La loi enrichit le contenu minimum des accords collectifs en précisant qu'ils devront désormais contenir un préambule, les conditions de suivi de l'accord et des clauses de rendez-vous. Par ailleurs, elle comporte des mentions importantes concernant leur durée. A défaut de stipulation conventionnelle expresse, les accords sont réputés conclus pour 5 ans et non plus pour une durée indéterminée.

Concernant les accords à durée déterminée, la loi prévoit que désormais les accords arrivant à échéance cessent de plein droit.

Les dispositions visées ci-dessus sont d'application immédiate.

Enfin, il est prévu que les conventions et accords seront rendus publics à partir d'une base de données nationale accessible en ligne. Dans ce cadre, les parties auront néanmoins la possibilité de demander à ce qu'une partie de l'accord ne soit pas publiée ou à ce qu'il soit anonymisé.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est soumise à publication de décrets.

CONDITIONS DE REVISION DES ACCORDS

La loi assouplit les conditions de révision des accords collectifs pour répondre aux difficultés nées de la condition d'unanimité des signataires à défaut de clause de révision. Il est ainsi instauré

une distinction fondée sur le cycle électoral :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel a été conclu l'accord, seules les organisations syndicales représentatives et signataires peuvent engager la procédure de révision
- A l'issue du cycle, la procédure peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, signataires ou non de l'accord initial.

Quant aux modalités de conclusion, elle indique que désormais s'appliquent les conditions de droit commun des accords. La condition selon laquelle l'organisation syndicale devait être signataire de l'accord d'origine ne devrait donc plus être exigée.

Ces dispositions sont d'application immédiate.

CONDITIONS DE DENONCIATION DES ACCORDS

La loi permet désormais la conclusion d'un accord de substitution avant le terme du préavis de dénonciation alors qu'auparavant, et selon la jurisprudence, seule la négociation pouvait être engagée durant ce délai.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords dénoncés cessent de produire leurs effets, y compris si la date de dénonciation est antérieure à la publication de la présente loi.

CONDITIONS DE MISE EN CAUSE DES ACCORDS

La loi comprend des dispositions relatives à la mise en cause et visant à ce que les employeurs anticipent les changements de situation juridique de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises concernées peuvent engager une négociation avec :

- Les organisations syndicales représentatives du cédant pour conclure un accord de substitution, qui vaut « accord de transition », dont la durée ne peut excéder 3 ans. Ces dispositions trouvent à s'appliquer à l'exclusion de celles ayant le même objet comprises dans un accord de l'entreprise cessionnaire. A l'expiration de l'accord, les dispositions de l'accord du cessionnaire s'appliquent aux salariés transférés.
- Les organisations syndicales représentatives du cédant et du cessionnaire, pour conclure un accord qui vaut « accord d'harmonisation » et qui se substitue aux accords mis en cause et révisé dans le même temps ceux applicables dans l'entreprise cessionnaire.

Dans les 2 hypothèses, les accords entrent en vigueur à la date de réalisation de l'évènement à l'origine de la mise en cause et ne seront soumis au principe majoritaire qu'à compter du 1^{er} septembre 2019.

Ces dispositions sont applications immédiates.

SUPPRESSION DE LA NOTION D'AVANTAGE INDIVIDUELS ACQUIS AU PROFIT DE CELLE DE MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Pour rappel, le dispositif des avantages individuels acquis trouve à s'appliquer lorsqu'un accord est dénoncé ou mis en cause et qu'il n'est pas remplacé par un nouvel accord au terme du délai de survie.

La loi supprime cette notion en faveur d'un maintien de rémunération dont le montant annuel, pour une durée du travail équivalente à celle prévue dans le contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois. Ainsi, ce nouveau principe ne devrait garantir au salarié qu'un montant de rémunération et exclure tout autre avantage.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de cet événement est antérieure à la publication de la présente loi.

CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

1 – La loi permet la **conclusion d'un accord définissant l'ordre et les délais dans lesquels le CE et CCE rendent et transmettent leurs avis.** A défaut, et conformément au décret du 29 juin 2016, le ou les CE sont consultés en premier lieu, puis chargés de transmettre leurs avis au CCE dans les

délais fixés à l'article R2323-1-1 (1, 2, 3 ou 4 en fonction des situations).

Cette possibilité est également offerte lorsque **l'instance de coordination des CHSCT et un ou plusieurs CHSCT sont consultés sur un projet commun.** A défaut d'accord, l'avis de chaque CHSCT concerné est rendu et transmis à l'ICCCHST puis cette dernière rend son avis dans les délais fixés par le décret du 29 juin 2016.

La loi travail a également précisé que la mise à disposition actualisée dans la BDES des éléments d'information transmis de manière récurrente au CHSCT vaut communication.

2 - La loi institue une protection au titre des accidents du travail au bénéfice du délégué syndical victime d'un accident survenu dans le cadre des missions suivantes :

- Négociations à un autre niveau que celui de l'entreprise
- Réunions d'instance organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche

Ces dispositions sont entrées en vigueur le lendemain de la publication de la loi, c'est-à-dire le 10 août 2016.

3 – L'employeur peut **contester le recours à l'expertise par le CHSCT en saisissant le juge judiciaire** dans un délai de 15 jours à compter de la délibération du CHSCT. Cette saisine suspend, jusqu' à la notification du jugement, l'exécution de la décision du CHSCT ainsi que les délais de consultation de l'instance. En cas de double consultation avec le CE, cette saisine suspend également les délais de consultation applicables au CE. Le juge

statue en la forme des référés dans un délai de 10 jours.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. Toutefois, en cas d'annulation définitive par le juge de la décision du CHSCT, l'expert doit rembourser les sommes perçues. Par ailleurs, le CE peut décider de prendre en charge sur son budget ces frais.

La contestation sur le coût final de l'expertise est également possible dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé de ce coût.

4 – La loi impose désormais aux sociétés commerciales de **mettre à la disposition du comité d'entreprise, en vue de la consultation sur la situation économique et financière, le rapport de gestion transmis annuellement à l'assemblée générale des actionnaires ou des associés** au titre de l'article L.225-102-1 du code de commerce.

EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi modifie le contenu de la rubrique relative à l'égalité professionnelle de la BDES. Conformément à l'article L2323-8 CT, celle-ci doit désormais contenir le **diagnostic et l'analyse de la situation comparée, et non plus respectivement, des femmes et des hommes** pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise et notamment en matière d'articulation entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale. Il est également intégré un volet portant sur la part des femmes et des hommes dans le conseil d'administration.

La loi ratifie une ordonnance permettant aux **employeurs de demander à l'administration une position formelle quant à la conformité d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Ces dispositions sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2016.