



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT

FÉVRIER 2018

## ORDONNANCE 1

# RENFORCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

**PUBLIÉE AU JO DU 23 SEPTEMBRE 2017**

**MODIFIÉE PAR L'ORDONNANCE N° 2017-1718 DU 20 DÉCEMBRE 2017  
(DITE ORDONNANCE « 6 OU BALAI »)**

**MODIFIÉE SUITE À LA LOI DE RATIFICATION**

# ARTICLES 1 – 14 – 16

## LES MISSIONS DE LA BRANCHE ET LES RAPPORTS AVEC LES ACCORDS D'ENTREPRISE

### CONTENU DES ARTICLES

#### ARTICLE 1

L'article 1 définit ce qu'est une branche professionnelle et détaille ses missions ainsi que la manière dont elle s'articule avec les accords d'entreprise ou d'établissement.

Trois domaines de négociation distincts sont définis :

#### 13 THÈMES RÉSERVÉS, CEUX OÙ L'ACCORD DE BRANCHE PRIME SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale (la formule reste inchangée) ;
- certaines dispositions en matière de temps de travail : notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la modulation du temps de travail sur une période supérieure à un an et jusqu'à 3 ans, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ;
- certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, contrats successifs sur le même poste, délai de carence ; et aux contrats de travail temporaire : durée, renouvellement, succession de contrats, délai de carence. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi ;
- les mesures relatives aux contrats de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- le transfert conventionnel du contrat de travail ;
- certains cas de recours au travail temporaire (personnes en difficulté d'insertion, complément de formation...);
- la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

---

#### ATTENTION : L'ORDONNANCE NE6 DU 20 DÉCEMBRE 2017 A MODIFIÉ L'ARTICULATION ENTRE ACCORD D'ENTREPRISE ET ACCORD DE BRANCHE SUR CERTAINS DOMAINES RELATIFS À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL.

- Elle accorde la primauté à l'accord d'entreprise dans un domaine jusqu'ici exclusivement réservé à l'accord de branche étendu : sur la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet (ou vice-versa) ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi non équivalent.
- Elle consacre la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans des domaines où, jusqu'ici, aucune priorité n'était donnée à l'un ou l'autre des niveaux de négociation :
  - sur la possibilité de travailler en soirée dans les zones touristiques internationales. Un accord territorial peut, au même titre qu'un accord d'entreprise, prévoir la faculté de mettre en place le travail en soirée ;
  - sur la possibilité de déterminer les modalités de regroupement d'horaires des salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale ;
  - sur la possibilité de déroger au repos dominical en cas de travail en continu ;
  - sur la possibilité de déroger au repos dominical pour les équipes de suppléance ;
  - sur les dérogations géographiques au repos dominical. Un accord territorial peut, au même titre qu'un accord d'entreprise, prévoir la faculté de déroger au repos dominical ;
  - sur la possibilité de déroger aux 2 jours de repos hebdomadaires pour les jeunes travailleurs (moins de 18 ans).

## LES THÈMES OÙ LA BRANCHE PEUT CHOISIR DE VERROUILLER OU DE PERMETTRE AUX ACCORDS D'ENTREPRISE DE FAIRE DIFFÉREMENT

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées;
- le droit syndical conventionnel et la valorisation du parcours syndical;
- certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres).

## L'ENSEMBLE DES AUTRES THÈMES OÙ L'ACCORD D'ENTREPRISE PRIME SUR L'ACCORD DE BRANCHE

Une très large liberté contractuelle est donc laissée aux accords d'entreprise, avec un ordre public réduit la plupart du temps aux règles fixées par l'OIT et le droit européen, notamment en matière de durée du travail et de régulation des contrats. À défaut d'accord, les règles applicables (droit supplétif fixé par la loi) devraient rester à droit constant.

Dans les deux premiers domaines régulés par la branche, il est bien entendu toujours possible pour un accord d'entreprise d'améliorer ce que prévoit l'accord de branche. Pour comparer ces différentes garanties, la méthode selon laquelle doivent être comparées les garanties offertes par la branche et l'entreprise évolue, la notion de « *clause plus favorable* » est remplacée par celle d'« *au moins équivalente* ». Ce qui intègre l'aspect qualitatif des accords, plus que le seul aspect quantitatif. Les accords d'entreprise ne peuvent prévoir que des garanties « *au moins équivalentes* » à celles de l'accord de branche (dans les domaines relevant de la primauté de la branche), Cette équivalence devant être appréciée « *par ensemble de garanties se rapportant à la même matière* » (par exemple salaire, temps de travail/ garanties collectives).

## ARTICLE 14

L'article 14 supprime dans la loi l'obligation de négocier l'Ordre public conventionnel (OPC) ce qui est logique vu la nouvelle articulation branche / entreprise.

## ARTICLE 16

L'article 16 organise la manière dont vont s'articuler les anciennes règles d'articulation accord de branche / accord d'entreprise et les nouvelles.

Concernant des verrous déjà prévus par la branche avant l'entrée en vigueur des ordonnances :

- sur les 13 thèmes réservés, les dispositions de branche priment *a priori* sans besoin de le confirmer expressément dans l'accord;
- **les « verrous » déjà existants sur les 4 thèmes où la branche peut cadrer** (prévention des risques professionnels, emploi des travailleurs handicapés, valorisation du parcours syndical, prime pour travaux dangereux ou insalubres) **continueront de faire effet si et seulement si les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord le confirment par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Dans le cas contraire les verrous ne feront plus effet et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche y compris dans ces domaines;**
- **les verrous sur les thèmes où l'entreprise prime par principe cesseront de faire effet.** Par conséquent, les accords d'entreprise pourront déroger aux accords de branche sur ces thèmes.

**À NOTER** Le régime particulier des accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2004 cesse. Ces accords de branche primaient sur les accords d'entreprise même en l'absence de verrou, l'ordonnance prévoit qu'**ils continueront de primer sur les accords d'entreprise, mais uniquement sur les 4 thèmes « verrouillables » et uniquement si les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'accord le confirment par avenant avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.**

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

La branche est confortée dans son pouvoir de régulation sur des thèmes que la concertation a permis d'enrichir.

Afin de lutter contre la précarité générée par l'utilisation des contrats courts, des contrats atypiques (cf. infra les commentaires des articles 25 à 34 de l'ordonnance 3) et des temps partiels, la CFDT a voulu que ces thèmes, relevant de la « qualité des emplois », soient traités au niveau de la branche, et non au niveau de l'entreprise comme il était envisagé au début des concertations. Sur les temps partiels notamment, on se souvient que c'est une bagarre déjà ancienne de la CFDT d'en faire un sujet de la régulation par la branche.

Les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale, les régimes de prévoyance définis par la branche, ont fait l'objet de discussions difficiles jusqu'au terme de la concertation.

Le gouvernement envisageait d'en faire un sujet de la négociation dans l'entreprise, mettant fin du même coup à la mutualisation. La CFDT s'est battue pour préserver ce domaine réservé à la branche.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Il reviendra à la branche de définir une politique de l'emploi pour en améliorer la qualité au service des travailleurs et de la performance des entreprises du secteur. Le renforcement du dialogue économique et social de branche est l'occasion de la doter des outils de connaissance des pratiques des entreprises en matière d'emploi, pour mieux les réguler. L'efficacité de la régulation dépendra en effet de la qualité des informations que la branche aura consolidées. Sur bien des sujets, beaucoup de branches négocient « en aveugle ». Le nouveau cadre impose de se doter des moyens de partager les diagnostics et d'indicateurs pour piloter la régulation.

Attention au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : les partenaires sociaux de branche devront impérativement s'être réunis pour confirmer la primauté de la branche sur certains thèmes.

Dans le choix laissé à la branche de verrouiller ou pas les primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres), la réflexion devra intégrer l'ensemble de la problématique des conditions de travail, notamment la prévention, et non le seul principe et le montant d'une prime.

# **ARTICLES 2 – 12 – 13**

## **DIVERSES MESURES RELATIVES À LA BRANCHE**

### **ARTICLE 2 DISPOSITIONS PETITES ENTREPRISES (- DE 50 SALARIÉS)**

#### CONTENU DE L'ARTICLE

Ajout d'une condition d'extension aux accords de branches : pour pouvoir être étendu, l'accord doit comporter des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (par exemple sous forme d'accord type) ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

L'obligation d'extension des accords types de branche visée à l'article L2232-10-1 du Code du travail est supprimée.

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

Avec l'ouverture à la négociation avec des salariés non syndiqués et non mandatés, cette obligation revêt une importance particulière pour offrir des garanties spécifiques aux salariés des entreprises de moins de 50.

La suppression de l'obligation d'extension pour les accords types de branche est préoccupante dans la mesure où ces accords ne seront plus systématiquement soumis à la sous commission d'extension des accords collectifs, où siège la CFDT.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Les négociateurs CFDT devront proposer des dispositifs spécifiques aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés. Il ne doit pas s'agir de droits réduits ou formels, mais de droits adaptés et bien réels.

Le lien avec les réalités et les problématiques spécifiques des salariés des TPE devient une nécessité absolue. Si les mandats dans les Commissions Paritaires Régionales (CPR) -Interprofessionnelles - Professions libérales - ou - Artisanat- doivent être des ressources pour les négociateurs, c'est dans la relation avec les salariés eux-mêmes que se construiront les solutions les plus pertinentes.

Concernant les accords types de branche, les équipes sont incitées à prévoir dans l'accord une clause qui précise que le texte sera déposé à l'extension. La démarche de dépôt de la demande auprès de la DGT n'est pas réservée à la partie employeur.

## **ARTICLE 12 ACCÉLÉRATION DU CHANTIER DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES**

### CONTENU DE L'ARTICLE

La ministre pourra engager la fusion des branches n'ayant pas conclu d'accord depuis 7 ans et des branches de moins de 5 000 salariés, à partir d'août 2018.

À partir d'août 2018, elle pourra fusionner des branches contre l'avis de la majorité des membres de la Commission nationale de la négociation collective (CNCC).

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Le nouveau calendrier nous convient. Les branches doivent être en capacité d'ouvrir le plus rapidement possible les négociations.**

## **ARTICLE 13 ADRESSES DES OS REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE**

### CONTENU DE L'ARTICLE

Mise à disposition par l'employeur, sur le site du Ministère du travail, des adresses des OS représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

**Vérifier que l'employeur satisfait à cette obligation.**

# ARTICLE 3

## SIMPLIFICATION DE L'ARTICULATION ACCORD COLLECTIF ET CONTRAT DE TRAVAIL

### CONTENU DE L'ARTICLE

Avec l'objectif de définir une nouvelle articulation entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail, la réforme unifie le régime juridique des accords d'entreprise dérogatoires aux contrats de travail (les accords de réduction du temps de travail (ARTT), les accords de mobilité interne, de préservation et de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME), au profit d'un nouveau type d'accord d'entreprise majoritaire appelé accord de performance collective dont les dispositions s'imposeront à celles du contrat de travail, même plus favorables. Le salarié sera tenu d'accepter les modifications. À défaut, son refus sera considéré comme un motif justifiant son licenciement.

### L'OBJET DE L'ACCORD

Cet accord de performance collective pourra être conclu en vue de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi.

À cette fin, l'accord pourra :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- modifier ou mettre en place un système de forfait (en jours ou en heures) ;
- aménager la rémunération dans la limite des salaires minima hiérarchiques ;
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

---

Sur le second thème, la référence au SMIC et au minima de branche a été remplacée par les « salaires minima hiérarchiques » ce qui permet d'exclure la majorité des primes des éléments de rémunération sur lesquels la branche prime. Cependant, il est toujours impossible de rémunérer un salarié à temps plein en dessous du SMIC, le SMIC étant une règle d'ordre public.

En revanche une vigilance devra être portée sur cette nouvelle formulation car les minima hiérarchiques peuvent être compris comme n'incluant que les seuls salaires de base en référence à la position dans les classifications, sans inclure les salaires accessoires.

Cela dépendra donc des branches et de la façon dont les partenaires sociaux les définiront à ce niveau.

---

### LE CONTENU DE L'ACCORD

L'accord de performance collective doit obligatoirement comprendre un préambule définissant les objectifs poursuivis. Les autres clauses de l'accord collectif, telles que les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi et sur l'examen de la situation au terme de l'accord, la mention des efforts fournis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires, les modalités de conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale, ne sont en revanche pas rendues obligatoires.

### L'ARTICULATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE AVEC LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les dispositions de l'accord de performance collective se substituent alors de plein droit aux dispositions contraires et incompatibles du contrat de travail y compris en termes de durée de travail, de rémunération ou de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

## LES CONSÉQUENCES DU REFUS DU SALARIÉ

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail, il dispose d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la communication par celui-ci de l'existence et du contenu de l'accord. En cas de refus, l'employeur peut le licencier dans un délai de deux mois. Le licenciement n'est pas un licenciement économique, mais repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Pour le reste, la rupture est soumise aux règles de droit commun du licenciement pour motif personnel (entretien préalable, notification, délais, etc.).

---

Sauf si l'accord prévoit des modalités différentes d'abondement du compte personnel de formation, du salarié licencié, l'employeur doit l'abonder à hauteur de 100 heures dans les conditions définies par décret. (Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise).

---

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**L'article consacre la primauté de l'accord collectif négocié par les organisations syndicales en vue de protéger les emplois sur le contrat de travail et l'intérêt individuel des salariés. Par son mécanisme (licenciement non économique, pas de bénéfice du CSP, pas de faculté pour le salarié de refuser), il incite les salariés à accepter les modifications du contrat induites par l'accord négocié.**

**À noter que les justifications de recours à cet accord sont très larges, ce qui pourrait leur assurer un succès plus grand que les AME issus de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, qui plus est au regard des nouvelles modalités de négociation (notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés, voire les moins de 11 salariés où l'employeur pourra agir presque unilatéralement).**

**L'harmonisation des différents mécanismes d'articulation (accord RTT, accord mobilité interne, accord maintien dans l'emploi, Accord de développement et de prévention de l'emploi - ADPE) pour les remplacer par ce dispositif unique, poursuit une logique de clarification pour les employeurs comme pour les salariés, qui sauront de manière plus claire les conséquences du refus d'appliquer un accord collectif sur l'emploi.**

**En revanche, cette harmonisation ne va pas jusqu'au bout, puisqu'elle laisse de côté le dispositif « Warsmann »\* qui prévoit qu'un accord sur l'aménagement du temps de travail s'impose au contrat de travail du salarié, ce qui signifie que si le salarié refuse, il commet une faute et peut être sanctionné par un licenciement (fautif). Ce qui est bien moins protecteur et plus stigmatisant que le dispositif de l'article 3 de l'ordonnance.**

**Pour la CFDT, la possibilité de conclure de tels accords doit s'accompagner d'un droit à l'expertise quelle que soit la taille de l'entreprise. Or, ce droit jusqu'alors inscrit dans la loi pour les accords préservation et développement de l'emploi et financé par l'employeur à défaut de CE, n'est plus garanti.**

**Autre inquiétude quant au droit à l'information individuelle du salarié sur les conséquences de l'accord sur sa situation. L'ordonnance est très floue, elle prévoit que le salarié a un mois pour faire connaître son refus par écrit à compter de la date à laquelle l'employeur « a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de cet accord ». On comprend à la lecture de cet article que l'information sur l'existence et le contenu de l'accord peut être faite collectivement et par tout moyen.**

**L'abondement de 100 heures du CPF du salarié est un point positif. Il est prévu par le Décret n°2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du compte personnel de formation des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise.**

\* L. 3122-6 C.trav Code du travail.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

L'appréciation de la justification d'un tel accord, au moment de la négociation du préambule, doit être l'occasion d'un dialogue économique approfondi. Raison pour laquelle l'accord de méthode devra prévoir le recours à l'expertise et son financement par l'employeur.

Il y a une occasion à saisir pour renforcer la qualité et la pertinence des informations que l'employeur devra fournir. Le rapport de force doit se construire par l'appropriation par les négociateurs CFDT de ces informations, des contraintes et des projets mis en avant par l'entreprise : en apprécier la justesse, évaluer les risques et les opportunités pour les salariés. Comme dans toute négociation, le partage du diagnostic et des objectifs est une condition de la réussite de la négociation et de la mise en œuvre de l'accord. Il conviendra aussi de prévoir les indicateurs de suivi et les modalités d'évaluation des dispositions de l'accord. La durée de l'accord doit être cohérente avec ce qui en justifie la négociation.

Il faudra chercher à intégrer l'ensemble des dispositions mentionnées à titre facultatif par l'ordonnance : les efforts fournis par les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires... L'accord négocié devra également prévoir l'information individuelle du salarié quant au contenu de cet accord et aux conséquences qu'il aura sur sa situation individuelle pour lui permettre de décider en toute connaissance de cause.

Pour la CFDT, dès lors que l'on s'engage sur un accord, le consentement du salarié à la modification de son contrat de travail doit être recherché. Mais il faudra prévoir des voies de recours pour les personnes dont les contraintes personnelles ou familiales sont incompatibles avec la modification de leur contrat.

# **ARTICLES 4 - 15**

## CONTENU DES ARTICLES

### **ARTICLE 4 SÉCURISATION DES ACCORDS COLLECTIFS**

Les ordonnances procèdent à un aménagement de la charge de la preuve en cas de contestation d'un accord collectif. Il appartient désormais à celui qui en conteste la légalité de démontrer qu'il n'est pas conforme à la loi.

Les ordonnances instaurent une réduction du délai d'action en nullité à deux mois contre tout ou partie d'un accord :

- à compter de la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations syndicales représentatives disposant d'une section syndicale dans l'entreprise ;
- à compter de la date de publicité de l'accord de branche ou d'entreprise pour les salariés et les autres organisations syndicales.

Lorsque le juge est saisi d'une action en nullité de tout ou partie d'un accord collectif, il doit rendre sa décision dans un délai de 6 mois. En cas d'annulation du juge, ce dernier pourra décider que sa décision est rétroactive ou pas et/ou en aménager les effets dans le temps (afin de limiter les conséquences néfastes de l'annulation de l'accord).

### **ARTICLE 15**

Les nouvelles règles s'appliquent aux accords conclus après la publication de l'ordonnance mais également à ceux conclus avant, à condition qu'aucune instance n'ait été introduite auparavant. Dans ce dernier cas, le délai de deux mois court à compter de la publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre 2017.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT est favorable à la sécurisation juridique des accords collectifs car cela renforce le dialogue social et la négociation dans l'entreprise, surtout dans le cas d'accords majoritaires. Il sera toujours possible pour un salarié d'invoquer l'illégalité de l'accord, passé le délai de 2 mois. L'accord ne sera pas annulé, mais inapplicable pour le salarié.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Les organisations syndicales devront donc être réactives et vérifier (dès la signature) si la manière dont l'accord a été négocié et signé (règles de validité, de représentativité) et le contenu de l'accord sont légaux. Vigilance renforcée également au moment de l'extension des accords de branche. Les OS n'auront que 2 mois pour agir directement en nullité contre l'accord. Passé ce délai, elles pourront toutefois accompagner les salariés qui, à titre individuel, voudront contester la légalité d'une disposition contenue dans l'accord (dans ce cas, l'accord ne sera pas annulé, mais jugé inapplicable).

Par ailleurs, pour que le salarié puisse prendre connaissance de l'accord, il faudra être vigilant à ce que la base de données où il devra figurer soit bien mise en place, accessible et à jour.

**Les équipes devront être vigilantes quant au délai de recours de 2 mois qui s'applique de manière rétroactive aux accords déjà en vigueur. En effet, elles n'auront que jusqu'au 23 novembre 2017 pour en invoquer la nullité.**

# **ARTICLES 5 – 6 – 7**

## **PÉRIODICITÉ ET CONTENU DES CONSULTATIONS ET NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

Les règles en matière de négociations obligatoires dans la branche et dans l'entreprise sont désormais organisées dans le Code comme les règles sur les négociations sur le temps de travail suite à la loi Travail (Ordre public / Champ de la négociation collective / Dispositions supplétives).

Les règles sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales applicables aujourd'hui restent globalement inchangées, mais passent dans le champ du supplétif (ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord). En cas d'accord, le champ laissé à la négociation pour aménager les modalités de négociation s'élargit.

## **ARTICLE 5 PÉRIODICITÉ DE LA NÉGOCIATION**

### CONTENU DE L'ARTICLE

L'article supprime deux dispositions présentes dans le Code du travail :

- l'interdiction de négocier la périodicité pour la négociation égalité professionnelle en l'absence d'un accord ou d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle ;
- lorsqu'une organisation syndicale représentative fait la demande de négocier sur les salaires, le sujet est mis directement à l'ordre du jour.

Jusqu'à la généralisation des accords majoritaires en mai 2018, l'accord sur la périodicité des négociations obligatoires peut se faire sans accord majoritaire.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**S'agissant de la suppression des deux dispositions du Code du travail sur l'égalité professionnelle et la négociation des salaires, la CFDT considère que, dans une logique d'accords majoritaires, il n'est pas anormal que ces dispositions soient entre les mains des négociateurs.**

## **ARTICLE 6 NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DE LA BRANCHE**

### CONTENU DE L'ARTICLE

#### **ORDRE PUBLIC**

**La périodicité des négociations obligatoires est modifiée.**

Ainsi la loi impose que soient négociés au moins une fois tous les 4 ans les thèmes suivants :

- les salaires,
- l'égalité professionnelle,
- les conditions de travail, la GPEC et la prise en compte des effets de certains risques professionnels,
- les travailleurs handicapés,
- la formation professionnelle.

Doivent être négociés au moins une fois tous les 5 ans les thèmes suivants :

- les classifications,
- l'épargne salariale.

Comme cela est déjà prévu aujourd'hui, une Commission mixte paritaire (négociation sous la présidence d'un membre de l'administration désigné par le ministre du Travail) est mise en place si une négociation de branche sérieuse et loyale n'a pas été engagée.

#### **CHAMP DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Les organisations liées par une convention de branche peuvent négocier, à la demande d'une OS ou d'une OP représentative, le calendrier, les thèmes, les modalités de négociation et la périodicité des négociations, dans les limites fixées par l'ordre public (entre 4 et 5 ans selon les thèmes, cf. ci-dessous).

La durée de ces accords sur les modalités de négociation est de 5 ans maximum.

#### **DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES**

Les dispositions supplémentaires sont les mêmes (mesures d'harmonisation) que les dispositions sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales présentes actuellement dans le Code du travail.

#### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT est favorable à cette nouvelle architecture qui systématise les accords de méthode et à défaut renvoie à l'état actuel du droit. L'accord de méthode structure le dialogue social dans la branche. Il en clarifie les objectifs, les moyens de la mise en œuvre et du suivi.**

**En revanche, elle est en désaccord sur la modification issue de la loi de ratification. En effet, ce ne sont plus les organisations syndicales représentatives qui peuvent négocier mais les organisations signataires. Pour la CFDT, c'est une entorse à la loi du 20 août 2008 sur la représentativité.**

#### **PRATIQUES SYNDICALES**

**L'accord de méthode devient un enjeu encore plus important dans la réussite de la négociation. Parce qu'il donne le sens du dialogue social dans la branche, il est l'occasion d'intensifier le lien avec les équipes d'entreprises, pour recueillir leurs revendications, les mettre en forme et les porter.**

# ARTICLE 7 NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES D'ENTREPRISE

## CONTENU DE L'ARTICLE

### ORDRE PUBLIC

Doivent être négociés au moins une fois tous les 4 ans les thèmes suivants :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- Qualité de vie au travail (QVT) et l'égalité professionnelle ;
- la GPEC.

À noter que les pénalités applicables à l'employeur en cas de non-respect des obligations de négocier (même posées par voie d'accord) en matière de salaires et d'égalité professionnelle restent inchangées et sont finalement reprises dans l'ordre public.

Les dispositions relatives au plan d'action obligatoire en cas d'absence d'accord sur l'égalité professionnelle restent inchangées et sont reprises dans l'ordre public.

### CHAMP DE LA NÉGOCIATION

L'employeur et les OS représentatives peuvent négocier (à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une OS) le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation.

Les thèmes comme les salaires ou l'égalité professionnelle doivent être renégociés tous les 4 ans maximum (auparavant 3 ans).

Cet accord ne peut être conclu que pour une durée de 4 ans maximum.

Jusqu'à la généralisation des accords majoritaires en mai 2018, l'accord sur la périodicité des négociations obligatoires peut se faire sans accord majoritaire.

### DISPOSITIONS SUPPLÉMENTAIRES

Globalement, nous retrouvons les mêmes dispositions que le code du Travail aujourd'hui sur les négociations annuelles, triennales et quinquennales.

Toutefois il y a quelques changements, notamment :

- l'ordonnance supprime l'obligation de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle dans toutes les négociations obligatoires en entreprise (anciennement art. L.2242-10) ;
- plusieurs articles sur le groupe et la mobilité professionnelle ou géographique sont supprimés (art. L.2242-16 à L.2242-19). Mais il ne s'agissait pas d'articles prévoyant des obligations.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**Les négociateurs deviennent maîtres de l'agenda social dans l'entreprise. Cette évolution prolonge une action de la CFDT pour rapprocher la négociation collective du terrain.**

**La question de la périodicité de la renégociation se pose en fonction des thèmes et du contenu des accords. C'est un choix qui appartient aux signataires. Il doit tenir compte de la situation de l'entreprise, discutée lors du premier temps de l'information-consultation sur les orientations et les perspectives de l'entreprise. La durée des mandats des élus peut aussi être un critère à prendre en compte.**

**Dans la phase transitoire avant la généralisation des accords majoritaires, entre la publication des ordonnances et le 1<sup>er</sup> mai 2018, la vigilance est de mise pour s'opposer à la tentation des employeurs de conclure des accords minoritaires avec des durées longues.**

**La CFDT se félicite d'avoir insisté pour maintenir dans l'ordre public les sanctions et les pénalités applicables en cas de non respect des obligations de négocier y compris lorsque celles-ci sont adaptées par voie de négociation.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Comme dans la démarche concernant la branche, le lien avec les salariés doit être particulièrement renforcé dans la préparation de l'accord de méthode. C'est une opportunité de démontrer la proximité du syndicalisme avec les salariés, leurs besoins et leurs attentes, de définir avec eux les priorités, de les mobiliser pour peser dans les négociations qui vont suivre. La dynamique suscitée à cette occasion est un levier de développement, dans la mesure où elle donne toute sa signification au fait de rejoindre la CFDT.

Cela peut exiger des syndicats un accompagnement plus fort des équipes d'entreprises pour une dynamique d'action syndicale.

# **ARTICLE 8 - PARTIE TPE**

## **MODALITÉS DE NÉGOCIATION**

## **DANS LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DS**

Cet article revoit les modalités de négociation dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical. Des différences de régime existent en fonction des seuils.

### **DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS**

#### **CONTENU DE L'ARTICLE**

L'employeur peut désormais, sans passer par le mandatement, proposer directement aux salariés un projet d'accord ou un avenant de révision. Pour être considéré comme un accord d'entreprise valide, le texte unilatéral de l'employeur ou l'avenant de révision devra être approuvé par la majorité des deux tiers du personnel.

Le texte unilatéral ou l'avenant de révision peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail.

L'ordonnance instaure un délai minimum de 15 jours à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Un précédent décret n°**2016-1797 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises.**

Le décret prévoit notamment que la consultation ait lieu par tout moyen pendant le temps de travail. L'organisation matérielle du scrutin incombe à l'employeur. La CFDT s'est battue pour que soit garanti le caractère personnel et secret de la consultation.

Par ailleurs, le texte soumis par l'employeur (ou l'avenant de révision) peut être dénoncé par l'employeur (selon les conditions de droit commun) ou par les salariés représentant les 2/3 du personnel et par écrit, mais, pour ces salariés, seulement pendant un délai d'un mois précédant chaque date d'anniversaire de la conclusion de l'accord.

**Attention**, ces modalités de révision et de dénonciation (ci-dessus) sont également applicables aux accords collectifs quelles qu'aient été les modalités de leur conclusion lorsque l'entreprise vient à remplir postérieurement les conditions pour proposer des accords unilatéraux (absence de DS, effectif habituel inférieur à 11 salariés ou effectif habituel inférieur à 21 salariés sans CSE).

L'employeur pourra donc dénoncer ou réviser unilatéralement (par approbation) un accord conclu avec des OS. De la même manière, les salariés pourront dénoncer un accord signé avec des OS. Aucune renégociation n'aura lieu avec des OSR (que ce soit pour la révision ou après la dénonciation) lorsque l'effectif de l'entreprise aura baissé.

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

Cette disposition revient à donner le pouvoir unilatéral à l'employeur de déroger à l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail. Nous nous sommes opposés à cette disposition tout au long de la concertation mais aussi par la voie contentieuse, par un recours devant le Conseil d'État. La demande du patronat était de l'étendre au-delà du seuil de 11 salariés. Avec les dispositions touchant les entreprises de moins de 50 salariés (voir ci-dessous), il s'agit d'une régression inacceptable visant le rôle des organisations syndicales et la valeur du dialogue social organisé.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Les organisations syndicales ne sont présentes que dans une petite minorité d'entreprises de moins de 11 salariés. Plus que jamais, il est nécessaire de s'implanter dans ces entreprises, d'apporter la démonstration que le syndicalisme, quand il prend en compte le réel, est un facteur de progrès économique et social dans toutes les entreprises.

En outre, il faut encourager les salariés qui ont 15 jours minimum pour se prononcer sur un projet de texte patronal à solliciter la CFDT pour qu'elle les aide à analyser le texte et à se positionner en connaissance de cause.

On pourra s'appuyer sur les mandatés dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les Commissions paritaires régionales des professions libérales (CPRPL) et dans les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA), pour adapter notre action auprès des TPE et notre écoute de leurs besoins. Sans oublier de faire remonter les « pseudo accords » conclus sans lien avec une organisation syndicale aux observatoires départementaux d'analyse et appui au dialogue social et à la négociation.

## **DANS LES ENTREPRISES JUSQU'À 20 SALARIÉS SANS ÉLU**

### CONTENU DE L'ARTICLE

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, en l'absence d'élu de la délégation du personnel du CSE, les dispositions applicables sont les mêmes que dans les entreprises de moins de 11 salariés (proposition unilatérale de l'employeur + approbation par les 2/3 des salariés).

## **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

La position de la CFDT est évidemment la même que pour les entreprises de moins de 11 salariés : c'est inacceptable.

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Il est nécessaire de s'implanter dans ces entreprises : aller à la rencontre des salariés, négocier les protocoles électoraux pour éviter les PV de carence.

## DANS LES ENTREPRISES DE 11 À 49 SALARIÉS : IL N'Y A PLUS DE PRIORITÉ AU MANDATEMENT

### CONTENU DE L'ARTICLE

Les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés ou dénoncés selon deux options :

- soit par un ou plusieurs salariés mandatés ;
- soit par un ou des élus titulaires, membres de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE). Les élus titulaires peuvent ne pas être mandatés mais rien ne l'empêche.

**Aucune priorité n'est donnée à l'une de ces deux options.** Nous pouvons en conclure que c'est l'employeur qui choisira (lorsqu'il y a des élus) l'option qui lui convient. En outre, il devra toujours s'agir d'élus titulaires y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est vivement regrettable car est réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.

**L'employeur n'a plus à informer les OS de l'ouverture d'une négociation.** Par conséquent, il reviendra sûrement au salarié de se rapprocher d'une OS.

**L'accord négocié, conclu, révisés ou dénoncés peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le Code du travail.**

### VALIDITÉ DE L'ACCORD

- Accord signé avec un salarié mandaté : l'accord est soumis au vote des salariés (validation par approbation à la majorité des suffrages exprimés).
- Accord signé avec élu mandaté ou non mandaté : l'accord doit être signé par un ou plusieurs élus ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

---

Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres titulaires composant ladite délégation.

---

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**La fin de la priorité au mandatement est un signe négatif supplémentaire d'une vision passéiste du syndicalisme. Une majorité de salariés accorde désormais sa confiance au syndicalisme réformiste. Les changements concernant les entreprises de moins de 50 salariés sont un déni de cette évolution positive du syndicalisme français. En outre, il devra toujours s'agir d'élus « titulaires » y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est regrettable puisqu'est ainsi réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.**

### PRATIQUES SYNDICALES

Ces nouvelles dispositions doivent nous mobiliser pour nous implanter dans les moins de 50. D'ici 2 à 3 ans, si les faits démontrent qu'il n'y a pas de plus-value à une présence syndicale dans ces entreprises, le risque existe que ces modalités s'étendent aux moins de 300.

**Il faut désigner DS nos élus DP et à l'avenir nos élus membre du CSE. En l'absence d'élus, il faut rechercher le mandatement d'un salarié.**

**La formation de nos élus mandatés est plus que jamais une nécessité.**

## DANS LES ENTREPRISES DE 50 SALARIÉS ET PLUS

### CONTENU DE L'ARTICLE

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les règles de négociation dans les entreprises dépourvues de DS restent inchangées. Comme c'est le cas aujourd'hui en l'absence de DS, l'employeur peut négocier, conclure, réviser ou dénoncer avec des élus mandatés (membres de la délégation du personnel du CSE), à défaut, avec des élus non mandatés (membre de la délégation du personnel du CSE), et à défaut, avec des salariés mandatés. Nous conservons la priorité au mandatement.

### **LES RÈGLES DE NÉGOCIATION ET DE VALIDITÉ RESTENT GLOBALEMENT INCHANGÉES (MESURES D'HARMONISATION, NOTAMMENT :**

- l'employeur doit informer les OS représentatives dans la branche ou à défaut, interprofessionnelles, de l'ouverture de négociations;
- les élus titulaires mandatés et les salariés mandatés peuvent négocier sur tous les thèmes ouverts à la négociation par le Code du travail. Contrairement aux élus titulaires non mandatés qui ne peuvent négocier que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (sauf licenciement économique collectif).

Comme pour les entreprises de 11 à 49 salariés, la négociation devra dorénavant toujours se faire avec des élus « titulaires » y compris dans le cadre du mandatement, ce qui est regrettable puisqu'est ainsi réduit le nombre d'élus pouvant être mandatés.

- Validité des accords: la validité des accords signés avec les élus mandatés ou des salariés mandatés est soumise à approbation à la majorité des suffrages exprimés;
- pour être valide, l'accord signé avec des élus non mandatés doit être signé par des élus ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Pour l'appréciation de la condition de majorité, lorsqu'un accord est conclu par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, il est tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres titulaires composant ladite délégation.

## POUR TOUTES LES ENTREPRISES

### CONTENU DE L'ARTICLE

#### **Pour les entreprises de plus de 10 salariés, le temps laissé aux salariés pour négocier reste inchangé**

- Les élus mandatés et non mandatés et les salariés mandatés conservent le temps nécessaire à l'exercice de leur fonctions dans la limite de 10 heures par mois.
- Pour les élus (mandatés ou pas), le temps passé en négociation est non imputable sur les heures de délégation.

**Attention, les nouvelles règles de calcul des seuils sont applicables à ce chapitre: la prise en compte de l'effectif se fait sur 12 mois consécutifs.**

Les accords signés par des élus non mandatés n'ont plus à être transmis, pour information, à la commission paritaire de branche.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Le maintien du monopole syndical dans les entreprises de 50 salariés et plus est une satisfaction. C'est une victoire obtenue par les OS qui se sont engagées dans la concertation, contre les pressions du patronat.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

L'implantation dans les entreprises où la CFDT est absente, la désignation de DS là où nous avons des élus, le mandatement là où nous n'avons pas d'élus, doivent devenir des objectifs prioritaires.

Avec ces ordonnances, le gouvernement nous lance un défi : apporter la preuve de l'utilité de notre syndicalisme, de sa nécessité pour transformer notre modèle économique. Au contraire du patronat qui défend le « dialogue direct » avec les salariés, la CFDT est convaincue que seul le dialogue social organisé est garant de la confrontation des logiques pour concilier l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt des salariés, y compris dans les TPE (sous des formes adaptées).

# **ARTICLE 9**

## **OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION**

### CONTENU DE L'ARTICLE

Mise en place au niveau départemental par l'autorité administrative compétente d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation pour les entreprises de moins de 50 salariés du département.

#### **COMPOSITION :**

- Jusqu'à 6 membres salariés ayant leur activité dans la région et désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel et du département. Chaque organisation dispose d'un siège ;
- jusqu'à 6 membres employeurs ayant leur activité dans la région désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et multi professionnel. Chaque organisation dispose d'un siège ;
- le responsable de l'unité départementale ou son suppléant désigné par le Direccte, siège en tant que représentant de l'autorité administrative compétente au sein de l'Observatoire.

#### **TROIS MISSIONS :**

Établir un bilan annuel du dialogue social dans le département, possible saisine par les OS et OP pour toutes les difficultés rencontrées dans les négociations, possibilité d'apporter son concours et son expertise juridique aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

---

Le décret n°2017-1612 du 28 novembre 2017 précise les conditions de mise en place des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation.

---

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT doit investir ces observatoires. Ils doivent avant tout permettre d'avoir une visibilité sur la vitalité du dialogue social sur un territoire dans les entreprises de moins de 50 salariés et plus particulièrement sur les accords conclus sans lien avec les organisations syndicales, potentiellement déséquilibrés et dangereux pour les salariés.**

**Un lien doit être fait avec les instances emploi et formation professionnelle dans les territoires, ainsi qu'avec les CPR (I-PL-A), pour renforcer le sens du travail de l'observatoire.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

La CFDT doit investir ces observatoires. D'une observation « passive » de la vitalité du dialogue social, il faudra **donc** tenter de passer à une incitation dans les entreprises où le dialogue peine à devenir une réalité (dans les moins de 50 notamment). Le moment venu, les effets des dispositions des ordonnances en matière de dialogue dans les entreprises de moins de 50 salariés seront évalués. Les bilans annuels des observatoires pourront alimenter cette évaluation. Il convient donc d'y prêter une grande attention et de mettre en évidence les différences qui pourront être constatées selon qu'une organisation syndicale est présente dans l'entreprise ou pas.

Il faudra veiller à ce que le bilan ne soit pas seulement quantitatif (nombre d'accords conclus, statistiques sur les signataires...), mais aussi qualitatif: vitalité des IRP et de l'information-consultation, développement des accords de méthode, thèmes de négociation, contenu des accords...

# **ARTICLE 10-11**

## **CONSULTATION DES SALARIÉS EN CAS D'ACCORD À 30 %**

### CONTENU DE L'ARTICLE

L'article 10 de l'ordonnance modifie les règles en matière de consultation des salariés lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement est signé par des OS ayant recueilli moins de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles, mais plus de 30 % :

- auparavant, seules les OS signataires pouvaient être à l'origine de cette consultation. Désormais, **lorsque les OS signataires ne demandent pas l'organisation de la consultation dans le délai d'un mois, l'employeur pourra, à l'issue de ce délai, être à l'initiative de la consultation. Il faudra toutefois que l'ensemble des OS signataires, unanimement, ne s'y oppose pas;**
- les conditions de validité du protocole spécifique organisant la consultation des salariés sont modifiées: **désormais le protocole est valide s'il est signé par l'employeur et par des OS ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OS aux dernières élections.** Par conséquent, les OS non signataires de l'accord minoritaire pourraient signer le protocole.

L'article 11 précise que l'accord majoritaire sera généralisé à l'ensemble des thèmes à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018 et non plus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 comme le prévoyait la loi travail du 8 août 2016.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT a défendu l'idée qu'il ne devait pas y avoir de décalage entre l'élargissement du champ de la négociation d'entreprise et l'entrée en vigueur de la règle de l'accord majoritaire. Nous n'avons pas été entendus et il s'ouvre donc une période transitoire entre la publication des ordonnances et le 1<sup>er</sup> mai 2018 pendant laquelle des employeurs pourraient être tentés de faire passer des accords minoritaires sur un champ de négociation élargi.**

## **PRATIQUES SYNDICALES**

Dans la période transitoire, il conviendra d'être vigilant sur le contenu des négociations proposées par l'employeur, quitte à prendre l'initiative et rechercher au maximum l'accord majoritaire.

La possibilité du recours au référendum, que nous en soyons à l'initiative ou non, renforce l'exigence de proximité avec les salariés, de co-construction des revendications en amont et en tout état de cause, de maintenir cette proximité en aval et dans la campagne.

# CE QUE LA LOI DE RATIFICATION A MODIFIÉ OU SUPPRIMÉ EN LIEN AVEC LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

## NOUVELLE CONDITION DE DÉSIGNATION DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Cette modification permet de contourner la règle des 10 % personnel de l'élu pour pouvoir être désigné délégué syndical. En effet, le ou les élus ayant recueilli ce score personnel pourront se désister, soit au profit d'autres candidats ne remplissant pas cette condition de légitimité individuelle, soit, à défaut, d'un salarié adhérent à la même organisation syndicale, soit, enfin parmi ses anciens élus ayant atteint la limite des 3 mandats au CSE.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**La CFDT signataire de la position commune de 2008 sur la représentativité regrette cette modification qui amoindrit la légitimité du délégué syndical.**

**Cette modification donnera de la souplesse pour désigner un délégué syndical qui aura fait plus de 3 mandats électifs.**

### PRATIQUES SYNDICALES

La décentralisation de la négociation collective renforce le rôle du délégué syndical ainsi que sa responsabilité de représenter au mieux les salariés. Nous souhaitons que les délégués syndicaux, mandatés par la CFDT, continuent de recueillir au moins 10 % des suffrages aux élections professionnelles.

## SUPPRESSION DE L'INSTANCE DE DIALOGUE SOCIAL DANS LES RÉSEAUX DE FRANCHISE

L'instance de dialogue social pour les salariés des réseaux franchisés, introduite par la loi dite « Travail » est purement et simplement supprimée par la loi de ratification.

### CE QU'EN PENSE LA CFDT

**Cette suppression prive des milliers de salariés d'un dialogue social qui doit apporter les informations, les perspectives, les mobilités, les droits sociaux auxquels peuvent prétendre les salariés en contrepartie de leur travail qui fait grandir les marques.**

**Abroger ainsi cette instance de dialogue social, sans discussion avec la CFDT qui avait porté et soutenu ce projet, est un manque de respect vis à vis des salariés concernés, et un manque de courage face aux lobbyings patronaux qui n'ont cessé d'entraver la création de cette instance.**

**La CFDT réclame activement son rétablissement aux pouvoirs publics. Des discussions sont actuellement en cours pour intégrer cette disposition dans une future loi.**

## LA BASE DE DONNÉES NATIONALE DES ACCORDS COLLECTIFS

La loi Travail du 8 août 2016 a prévu que l'ensemble des accords collectifs (conclus à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017) seraient publiés sur une base de donnée accessible en ligne. La loi de ratification précise que tous les accords sont publiés dans une version anonymisée (sans les noms et prénoms des signataires).

De plus, les employeurs pourront désormais décider unilatéralement d'occulter des éléments considérés comme portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

En outre, les accords d'intéressement, de participation, PEE/PEI, PERCO, PSE ainsi que les accords de performance collective sont d'office exclus de la publication.

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**La CFDT accueille favorablement la précision apportée sur l'anonymisation des accords. En revanche, elle regrette que les employeurs décident seuls des éléments exclus de la publication.**

### **PRATIQUES SYNDICALES**

**Lors de la négociation de l'accord, il pourrait d'être décidé paritairement des éléments devant être exclus ou pas de la publication.**

## LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION DEVIENT LA GARANTIE DE LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE MISE EN CAUSE DES ACCORDS

La loi Travail du 8 août 2016 a mis en place un dispositif de maintien de la rémunération du salarié en cas de dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif, remplaçant ainsi le mécanisme des avantages individuels acquis.

La loi de ratification des ordonnances remplace ce maintien de la rémunération par une « garantie de rémunération », qui pourrait être assurée par le versement d'une indemnité différentielle (entre la rémunération due en vertu de l'accord dénoncé ou mis en cause et du contrat d'une part et la rémunération du nouvel accord, s'il existe, et du contrat d'autre part).

### **CE QU'EN PENSE LA CFDT**

**Cette modification a été opérée dans un souci de clarification de la loi, notamment afin de préciser que le maintien de salaire se fait en application des seuls éléments issus de l'ancien accord. Or, cela était déjà le cas dans la version précédente de la loi. Pour autant, cela n'apporte pas de modification substantielle.**

### **PRATIQUES SYNDICALES**

**Les représentants du personnel devront être vigilants, dans les entreprises, sur la bonne compréhension de cette mesure dont la formulation est ambiguë. De la même manière que le maintien de la rémunération, cette garantie doit être versée aux salariés indéfiniment (jusqu'à la rupture du contrat de travail ou une augmentation de salaire) et non pas une seule fois.**