



MODE D'EMPLOI

NÉGOCIATION COLLECTIVE: LA NOUVELLE DONNE

LES ORDONNANCES TRAVAIL DONNENT UNE NOUVELLE PLACE À LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE, TOUT EN ATTRIBUANT À LA BRANCHE UN RÔLE RÉGULATEUR RENFORCÉ. EXPLICATIONS.

La négociation est la marque de fabrique de la CFDT. Tout au long des dernières décennies, la CFDT a porté une vision du dialogue social comme moyen de confronter les points de vue et de construire des solutions au plus près des réalités vécues par les salariés. La CFDT a notamment obtenu, en 1968, la reconnaissance de la Section syndicale d'entreprise et, en 1982, la création de l'obligation de négocier dans les entreprises. Aujourd'hui, les règles de négociation sont profondément bouleversées, donnant une place nouvelle à la négociation d'entreprise. Les ordonnances travail ont également renforcé le rôle régulateur de la branche dans les domaines où cela était nécessaire pour éviter que ne se développe une concurrence exacerbée au détriment des conditions d'emploi et de travail.

La CFDT a été entendue dans la concertation sur ce nouvel équilibre branche/entreprise et plus particulièrement sur le nouveau rôle donné à la branche sur les questions relevant de la qualité de l'emploi. Désormais, la branche est dotée d'une responsabilité nouvelle et amplifiée, notamment sur les contrats courts (CDD, Intérim).



LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE: UNE NOUVELLE LOGIQUE

Dans la continuité de la loi Travail, les ordonnances ont poursuivi la décentralisation

de la négociation collective dans l'entreprise. Dorénavant, la section syndicale, par l'intermédiaire de son délégué syndical ou de ses élus, peut négocier sur quasiment tous les thèmes et négocier son agenda social.

Attention toutefois, sur certains thèmes, la branche prime sur l'accord

d'entreprise (une fiche détaillée sur le sujet est disponible dans la rubrique « Outils/mode d'emploi » du site CFDT.FR). Afin de saisir cette opportunité d'organiser l'agenda des négociations au regard des attentes des salariés et des priorités définies, la section syndicale devra :

1. faire le diagnostic sur la situation de son entreprise et la qualité du dialogue social ;
2. faire le choix des thèmes de négociation ;
3. construire son agenda social ;
4. élaborer son cahier revendicatif ;
5. négocier et communiquer auprès de ses adhérents et des salariés des avancées obtenues ;
6. valoriser ses résultats pour développer la CFDT dans son entreprise (pour plus de conseils se reporter au Mode d'emploi « Mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ? »).

Cette méthode est également applicable aux thèmes suivants qui doivent être négociés au moins une fois tous les quatre ans :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée ;
- l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.



LE RÔLE ET LES MISSIONS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

La branche professionnelle a pour rôle de réguler la concurrence entre

les entreprises et d'impulser la norme, en étant un lieu de dialogue économique et social pour son secteur d'activité. Outre les treize thèmes réservés à la négociation de branche, elle a également la possibilité de :

- fixer la manière dont s'articulent les accords de branche et d'entreprise sur quatre thèmes, pour autoriser ou non la souplesse au niveau local ;
- définir, par la négociation, le droit applicable aux salariés des entreprises de son champ (notamment ceux des TPE), en l'absence d'accord

d'entreprise. La branche est également un lieu de veille sociale et économique, ainsi que de prospection en matière de formation professionnelle et d'emploi, grâce aux outils paritaires tels que la Commission paritaire nationale emploi formation professionnelle, l'OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé) ou l'observatoire des métiers... Autant d'outils utiles pour anticiper tant les évolutions des marchés que l'évolution des compétences.



LES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS

ENFIN LA GÉNÉRALISATION DE L'ACCORD MAJORITAIRE !

C'était pour la CFDT une revendication depuis la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale. Il s'agit d'un renforcement de la négociation par la conclusion d'accords contre lesquels aucune opposition ne peut être faite. C'est, là encore, un changement de logique majeur pour définir la validité d'un accord : pour

qu'un accord soit valide, il faut que la majorité des Organisations syndicales (OS) le signent. Pour rappel, la loi Travail du 8 août 2016 prévoyait déjà cette généralisation de l'accord majoritaire au niveau de l'entreprise. Ainsi, pour être valable, l'accord doit être signé par des organisations syndicales représentatives pesant (collectivement ou seules) plus de 50 % dans l'entreprise (contre 30 % auparavant). À défaut, la signature de ces organisations représentatives pesant plus de 30 % peut suffire, si elle est

LA NOUVELLE ARTICULATION DES ACCORDS

Les 13 domaines de négociation réservés à la branche, où l'accord prime sur celui de l'entreprise	Les 4 thèmes où la branche peut choisir de verrouiller ou de permettre aux accords d'entreprise de faire différemment	L'ensemble des autres thèmes où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche
<ol style="list-style-type: none"> 1. Les salaires minima hiérarchiques 2. Les classifications 3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme 4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle 5. La protection sociale complémentaire * 6. Certaines dispositions en matière de temps de travail ** 7 et 8. La qualité de l'emploi*** 9. L'égalité professionnelle femmes – hommes 10. Les conditions et durée de renouvellement de la période d'essai 11. Le transfert conventionnel des contrats de travail 12. Certains cas de recours au travail temporaire * 13. La rémunération du salarié porté 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (pénibilité) 2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées 3. Le droit syndical et la valorisation du parcours syndical 4. Les primes liées aux conditions de travail (travaux dangereux ou insalubres) 	<p>Exemples de thèmes de négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les congés - Les primes - L'organisation du temps de travail - La Qualité de vie au travail

* Protection sociale complémentaire : retraites complémentaires – complémentaire santé – prévoyance.

** Le temps partiel (dérogation aux 24 heures par semaines, heures complémentaires...), la qualification du travail de nuit et l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à un an, sont négociés dans la branche.

*** Qualité de l'emploi : durée, renouvellement, successions des contrats courts (CDD et CTT). Certains cas de recours au travail temporaire : personnes en difficulté d'insertion, formation des salariés par l'entreprise utilisatrice.

confirmée par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise. Toutefois, la loi Travail avait échelonné son entrée en vigueur, en fonction des thèmes. Ainsi, les accords sur la durée du travail et les congés sont passés dans le régime majoritaire au 1^{er} janvier 2017. En revanche, la généralisation de la règle majoritaire à l'ensemble des accords était prévue pour le 1^{er} septembre 2019. Grâce à l'action de la CFDT, cette généralisation aura lieu le 1^{er} mai 2018.

Vigilance : Il est important, pour les équipes, de maîtriser les règles de validité applicables aux accords d'entreprise qui varient en fonction des sujets (fiche disponible dans la rubrique « Outils » du site CFDT). Il pourra également être judicieux de « temporiser », dans la mesure du possible, les négociations qui s'amorceraient avant le 1^{er} mai 2018, sur des sujets qui ne seraient encore soumis qu'aux 30 % de validité.

LA CONSULTATION DES SALARIÉS POUR LES ACCORDS À 30 % : UN DISPOSITIF À UTILISER AVEC BEAUCOUP DE PRÉCAUTIONS !

La CFDT est la seule organisation à avoir défendu le principe de l'accord majoritaire. Répondant à un éventuel blocage des négociations, cette consultation des salariés a été prévue afin de permettre la conclusion d'accord sans majorité. Pour la CFDT, il ne s'agit que d'un dispositif exceptionnel :

l'accord majoritaire doit être recherché !

Accord minoritaire

À défaut de représenter plus de 50 % des voix, les Organisations syndicales signataires ont la possibilité de soumettre l'accord au vote des salariés. Pour cela, il faut qu'une ou plusieurs de ces organisations représente(nt) plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles.

Délais : 1 mois, 8 jours, 2 mois

À compter de la signature de l'accord, les OS signataires ont un mois pour formuler leur demande de consultation des salariés. Depuis les ordonnances, au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition unanime des signataires. Cette demande (des syndicats ou de l'employeur) marque le point de départ d'un délai de huit jours, destiné à laisser aux syndicats non signataires le temps de décider ou non d'ajouter leur signature à l'accord.

Si, à l'issue de ce délai, il n'y pas eu de nouvelle(s) signature(s) permettant de dépasser le seuil de 50 %, l'employeur organise la consultation. Le référendum a lieu dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai de réflexion de huit jours. Il doit permettre aux OS signataires de faire campagne, d'expliquer et justifier leur signature, ainsi que le bénéfice que pourront en tirer les salariés.

Modalités de la consultation

Les modalités, qui comprennent la façon dont sera posée la question ou l'organisation du vote en tant que tel (urne, vote électronique, par correspondance, dates, heures de vote...) sont définies dans un protocole spécifique, conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives aux dernières élections.

Résultats de la consultation

L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il est alors valide et peut faire l'objet des formalités de dépôt auprès de l'administration. À défaut d'approbation à la majorité des suffrages exprimés, l'accord n'est pas valide.

En termes de pratiques syndicales, il faudra associer les adhérents et salariés au processus de consultation.

DES ACCORDS RENFORCÉS FACE AUX JUGES

Les ordonnances opèrent un aménagement de la charge de la preuve en cas de contestation de la légalité d'un accord collectif.

C'est désormais la partie qui conteste qui devra démontrer que l'accord n'est pas conforme à la loi.

Attention, les ordonnances instaurent également une réduction à deux mois du délai d'action en nullité contre 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. Bien entendu, **lorsque l'accord n'est pas publié**, ce délai de deux mois ne s'applique pas : c'est le cas pour les accords d'intéressement, de participation, les Plans d'épargne entreprise et interentreprises - PEE/PEI, les Plans d'épargne pour la retraite collectifs - PERCO, les Plan de sauvegarde de l'emploi - PSE et les accords de performance collective. De plus, lorsque l'accord n'est que partiellement publié, le délai de recours contre les parties de l'accord non publiées ne court qu'à partir du moment où les personnes en ont eu connaissance. Lorsque le juge est saisi d'une telle action, il doit rendre sa décision dans un délai de six mois.

À noter qu'une contestation de la légalité d'un accord sera toujours possible, passé le délai de deux mois, mais seulement à un niveau individuel. Les salariés en litige individuel avec leur employeur conserveront le droit de contester, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause ou plusieurs clauses de l'accord. Ces nouvelles règles s'appliquent aux accords conclus après la publication de l'ordonnance mais également à ceux conclus avant (sauf si une instance

a été introduite auparavant). Pour les accords conclus antérieurement, le délai de deux mois court à compter de la publication de l'ordonnance, soit le 23 septembre 2017.



ARTICULATION ACCORD D'ENTREPRISE/ CONTRAT DE TRAVAIL

Un principe reste toujours en vigueur : les clauses d'un accord collectif se substituent de plein droit à celles des contrats de travail du salarié, sauf si elles sont moins favorables. Mais il existait des exceptions. Certains d'entre eux s'imposaient alors même qu'ils étaient moins favorables. Il s'agissait des accords sur :

- la réduction du temps de travail (ARTT) ;
- la mobilité interne,
- la préservation et de développement de l'emploi (APDE) ;

- l'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME).

Désormais, la loi unifie le régime juridique de ces accords au profit d'un nouveau type d'accord majoritaire d'entreprise « Les accords de performance collective ».

Même si la dénomination change, ils gardent toujours les mêmes objectifs pour préserver, développer l'emploi, ou répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise. Ils pourront :

- 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.

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ ?

Deux situations peuvent se présenter au salarié :

- 1. Il accepte** les dispositions de l'accord qui se substituent de plein droit à celles de son contrat de travail.
- 2. Il refuse** et dans ce cas :
 - Il dispose d'un délai **d'un mois** pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur,
 - L'employeur pourra alors décider de le licencier et il bénéficiera des droits classiques liés au licenciement pour motif personnel,
 - L'employeur devra abonder son Compte personnel de formation (CPF) de 100 heures.

Pour les équipes, il est important de vérifier qu'un accord de performance collective est pertinent à négocier. Le préambule doit donc être étudié de près, car il contient les motivations de l'entreprise. La négociation d'un accord de méthode en amont des discussions est

importante. Elle doit permettre :

- d'établir **un calendrier** de réunions ;
- permettre **de renforcer la qualité et la pertinence des informations** que l'employeur devra fournir ;
- prévoir **le recours à l'expertise** et son financement par l'employeur.

Le calendrier doit être assez large, afin d'intégrer les temps d'informations et les échanges avec les adhérents et les salariés tout au long de la négociation. Cela permet de mesurer et construire le rapport de force et d'identifier les lignes rouges à ne pas franchir. Nos adhérents sont aussi à privilégier, car ils sont des relais indispensables dans l'entreprise, sur lesquels nous devons nous appuyer.

LES OUTILS

ORDONNANCES

- **LES ORDONNANCES COMMENTÉES PAR LA CFDT**

CFDT.FR/Outils/Argumentaires/
Les ordonnances commentées par la CFDT

MODE D'EMPLOI

- **MISE EN PLACE DU CSE : QUELLE STRATÉGIE SYNDICALE ? »**

CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/
Mise en place du CSE : quelle stratégie syndicale ?

FICHES

- **LA NÉGOCIATION EN ENTREPRISE ET LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS, LES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS**

CFDT.FR/Outils/Modes d'emploi/
Négociation collective : la nouvelle donne !

WEB CONFÉRENCE

- **ARTICULATION DES ACCORDS**

[https://monespace.cfdt.fr/La réforme du code du travail](https://monespace.cfdt.fr/La%20réforme%20du%20code%20du%20travail)