

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

ORDONNANCE RELATIVE AU RENFORCEMENT DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

I – LES RAPPORTS ENTRE LES ACCORDS DE BRANCHE ET LES ACCORDS D'ENTREPRISE

L'ordonnance distingue 3 "Blocs".

- Le Bloc n°1 énonce les matières où la branche s'impose aux accords d'entreprise (salaires minima, classifications, mutualisation financement du paritarisme et de la formation, protection sociale complémentaire (garanties), dispositions expressément d'ordre public en matière de durée du travail (équivalences, travail de nuit, temps partiel...), modalités de recours au contrat à durée déterminée et travail temporaire, contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, durée et renouvellement de la période d'essai, modalités de la poursuite des contrats de travail en l'absence de l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail, rémunération des salariés portés).
Dans toutes ces matières, un accord d'entreprise ne pourra jamais déroger à la Convention de branche sauf, le cas échéant, dans un sens plus favorable au salarié.
- Le Bloc n°2 énonce les matières pour lesquelles la Convention de branche peut prévoir qu'un accord d'entreprise ne peut pas comporter des stipulations différentes : prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, insertion et emploi des handicapés, effectifs pour désignation des délégués syndicaux (ainsi que leur nombre et la valorisation du parcours syndical), primes pour travaux dangereux et insalubres.
- Le Bloc n°3 est constitué par toutes les matières non énoncées dans les Blocs 1 et 2. Les accords collectifs d'entreprise (ou d'établissement) peuvent donc dans toutes ces autres matières prévaloir sur les Conventions de branche.

Naturellement, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les dispositions de la Convention ou de l'accord de branche s'appliquent. Il convient de préciser que si une Convention de branche interdisait, avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance, à un accord d'entreprise de déroger sur une matière non définie dans les Blocs 1 et 2, ces stipulations conventionnelles deviennent caduques.

II – L’HARMONISATION DE DIFFERENTS ACCORDS DITS DE COMPETITIVITE

L’ordonnance unifie le régime juridique des accords de mobilité interne, de maintien de l’emploi et de préservation et de développement de l’emploi.

Elle institue un nouveau type d’accord d’entreprise pouvant être conclu non seulement pour préserver ou développer l’emploi, mais plus généralement "répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l’entreprise".

Aucune condition de contexte de difficultés économiques n’est exigée pour conclure un tel accord.

Un tel accord peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d’organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération ;
- déterminer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne.

Il convient de souligner que la disposition interdisant aux accords de préservation et de développement de l’emploi de diminuer la rémunération mensuelle du salarié est supprimée.

Un tel accord doit nécessairement comporter un préambule, lequel doit définir ses objectifs et peut, notamment, préciser les modalités d’information des salariés ainsi que celles, selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Les dispositions de cet accord se substituent aux clauses contraires et incompatibles des contrats de travail. Mais le salarié pourra refuser une telle modification, dans un délai d’un mois.

Dans cette hypothèse, l’employeur peut engager une procédure de licenciement. Il s’agit alors, selon les termes de l’ordonnance, d’un licenciement reposant sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Lesdits salariés sont éligibles au chômage et bénéficient d’un abondement de leur compte personnel formation dont les modalités doivent être fixées par décret.

III – NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES SANS DELEGUE SYNDICAL

L’ordonnance favorise la négociation dans les TPE et les PME.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l’employeur peut désormais, sur toutes les matières ouvertes à la négociation collective, proposer à ses salariés un projet d’accord, lequel devra être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

De même, dans les entreprises entre 11 et 20 salariés dépourvues de Comité social et économique (ex délégués du personnel), un projet d’accord pourra être ratifié à la majorité des 2/3 du personnel. Il conviendra de produire un procès-verbal de carence des élections professionnelles.

Dans les entreprises entre 20 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical, les accords peuvent être négociés sur toutes les matières ouvertes à la négociation collective, soit par un ou des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative (l'accord doit être approuvé par référendum), soit par un ou des membres du CSE (subordonné à la signature de la majorité du CSE).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, sans délégué syndical, les dispositions légales antérieures sont inchangées :

Si un CSE a été élu, les accords peuvent être conclus, soit avec des membres du CSE mandatés par un syndicat (nécessité d'un référendum), soit avec un ou des membres du CSE non mandatés (dans ce cas, la négociation ne peut porter que sur les mesures où une négociation est expressément prévue par la loi).

En l'absence de CSE ou si aucun membre du CSE ne veut négocier, un accord peut être conclu avec un salarié mandaté par un syndicat (référendum).

IV – LES NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

L'ordonnance divise les chapitre 1^{er} (branche) et chapitre 2 (entreprise) du Titre relatif à la négociation obligatoire entre 3 sections : ordre public, champ de la négociation et dispositions supplétives. Elle fait ainsi une présentation identique à celle de la loi Travail en matière de durée du travail.

S'agissant des entreprises :

- la section 1 définit les thèmes de négociation obligatoires, leur périodicité et les obligations pesant sur l'entreprise en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .
- la section 2 prévoit qu'un accord collectif d'entreprise peut déterminer des thèmes de négociation obligatoires, leur périodicité (maximum 4 ans), les informations à remettre aux négociations, les modalités des réunions ...
- La section 3 détermine les dispositions applicables à défaut d'accord, lesquelles sont similaires à celles applicables suite aux lois Rebsamen et Travail (El Khomry).

V – ACCORDS MAJORITAIRES

La loi Travail avait prévu une généralisation des accords majoritaires au 1^{er} septembre 2019, l'ordonnance avance cette date au 1^{er} mai 2018. De plus, alors que la loi Travail prévoyait qu'un accord signé par des syndicats, ayant recueilli plus de 30 % des suffrages, pouvait être racheté s'il était confirmé par un référendum organisé à la demande d'un ou des syndicats signataires, l'ordonnance énonce désormais que l'employeur pourrait, si les syndicats ne demandent pas une telle consultation, organiser un référendum mais à la condition que l'ensemble des syndicats signataires ne s'y opposent pas.

VI – CONTESTATION DES ACCORDS COLLECTIFS

L'ordonnance prévoit qu'une action en nullité doit être engagée dans un délai de 2 mois à compter de sa notification aux syndicats pour ces derniers ou de sa publication pour les salariés. Ce délai est applicable aux accords conclus après l'entrée en vigueur de l'ordonnance.

Dans l'hypothèse d'une annulation par le juge, celui-ci pourrait décider que celle-ci ne produirait ses effets que pour l'avenir, si les conséquences d'une annulation par nature rétroactive, lui apparaissaient excessives.