

GeFi assurance  
*l'esprit conseil.*

# La négociation collective après la "loi Travail"

Maître Frank WISMER  
Mardi 30 mai 2017

## 1. Observations générales

Finalité de la loi, application dans le temps

## 2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires

Principe, portée et exception

## 3. Modalités de conclusion

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## 4. Dénonciation et mise en cause

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuels acquis

## 5. Articulations des conventions et accords

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

## **1. Observations générales**

Finalité de la loi, application dans le temps

## **2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires**

Principe, portée et exception

## **3. Modalités de conclusion**

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## **4. Dénonciation et mise en cause**

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuels acquis

## **5. Articulations des conventions et accords**

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

# Observations générales sur la "loi Travail"

**Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** (JORF du 9 août 2016)  
*relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

**Une loi composée de 123 articles**  
... et 120 décrets (parus ou annoncés)

**Un large champ d'application :**

négociation collective, santé au travail, licenciement économique, représentation du personnel, durée du travail, congés payés, formation professionnelle, médecine du travail,...

**Différentes modalités d'application dans le temps des articles de la loi :**

- application immédiate (dès le 10 août 2016),
- application expressément reportée dans le temps,
- application conditionnée à la parution d'un décret,
- application reportée dans le temps et conditionnée à la parution d'un décret.

## 1. Observations générales

Finalité de la loi, application dans le temps

## 2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires

Principe, portée et exception

## 3. Modalités de conclusion

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## 4. Dénonciation et mise en cause

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuel acquis

## 5. Articulations des conventions et accords

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

# Inversion de la hiérarchie des normes *sens et champ d'application*

## Jusqu'à la réforme :

- en cas de conflit de normes collectives ayant le même objet,
- application de celle inférieure si elle est globalement plus favorable,
- en procédant par une comparaison avantage par avantage.

## Désormais, architecture en 3 niveaux :

Dispositions légales d'ordre public : garanties minimales (ex: durées maximales de travail)

Dispositions relevant de l'ordre public "conventionnel", à définir par les branches...

... sauf les thèmes pour lesquels la loi organise la **primauté** de l'accord collectif d'entreprise

**Primauté applicable, dans l'immédiat, en matière de durée du travail et de congés, sous réserve de conclure des "conventions et accords collectifs d'entreprise majoritaire"**

# L'"accord majoritaire" *La règle existante*

## Conditions de validité d'un accord collectif en présence de délégués syndicaux

### AVANT : la règle des " 10 / 30 / 50"

(article L. 2232-12 CT)

Convention ou accord négocié par des OS ayant obtenu **au moins 10%** des suffrages exprimés au 1er tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP

Accord signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli **au moins 30%** des suffrages exprimés

Pas d'opposition dans les 8 jours suivant sa notification par une ou des OS ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés.

# L'accord majoritaire

## La nouvelle règle

### APRES

2 possibilités - (article L. 2232-12 CT modifié)

#### 1<sup>ère</sup> possibilité :

- Accord signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli **plus de 50%** des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP;

#### 2<sup>ème</sup> possibilité : 2 conditions cumulatives :

- Accord signé par une ou plusieurs OS ayant recueilli **plus de 30%** des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires du CE ou de la DUP ou, à défaut, des DP;
- Dans le délai d'un mois à compter de la signature, demande de consultation des salariés par une ou plusieurs OS signataires représentant 30% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives.

Validité de l'accord si **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.**

Modalité de consultation du personnel : art. R.2231-1-1 Ctrav. issu du décret du 20 décembre 2016

#### **Entrée en vigueur:**

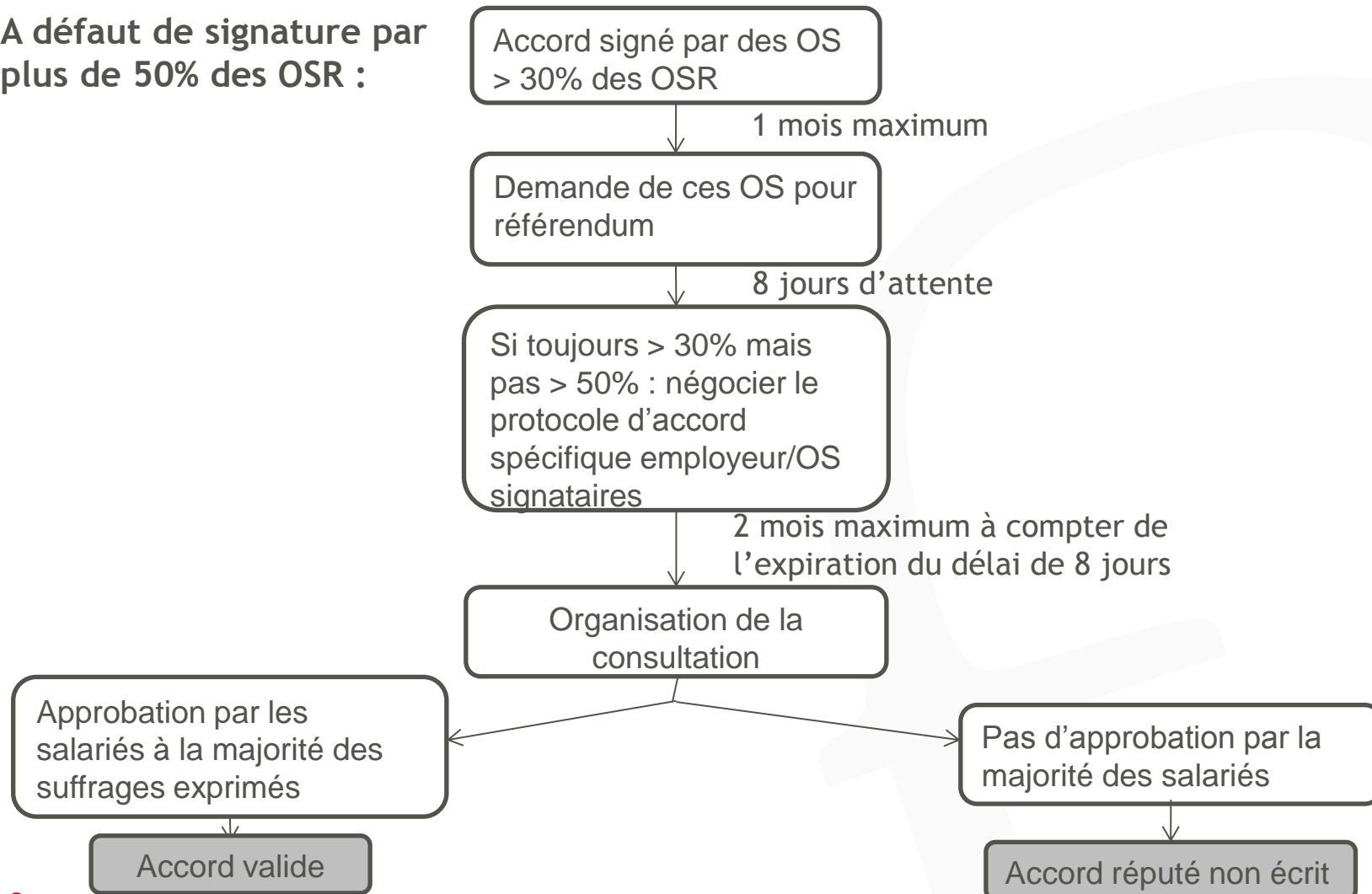
à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2017** pour les accords portant sur la durée du travail, le repos et les congés,  
et à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2019** pour les accords portant sur les autres thèmes dont celui de la protection sociale complémentaire (article 21, IX, A de la loi)



# L'accord majoritaire

## Attention au calendrier de conclusion

A défaut de signature par plus de 50% des OSR :



## 1. Observations générales

Finalité de la loi, application dans le temps

## 2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires

Principe, portée et exception

## 3. Modalités de conclusion

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## 4. Dénonciation et mise en cause

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuels acquis

## 5. Articulations des conventions et accords

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

# Contenu et durée des accords collectifs

## *attention à la clause de durée de l'accord*

### **Obligation d'inclure un préambule aux accords collectifs**

présentation succincte des objectifs et du contenu de l'accord  
applicable quel que soit le niveau de négociation (branche, entreprise, ...)  
non-respect n'entraîne pas la nullité de l'accord  
(art. L.2222-3-3 Ctrav.)

### **Définition des conditions de suivi et clauses de rendez-vous obligatoire**

non-respect n'entraîne pas la nullité de l'accord  
(art. L.2222-5-1 Ctrav.)

### **Durée : à défaut de clause, par défaut pour une durée déterminée de 5 ans**

inversion par rapport à la règle antérieure  
pas de limite dans la fixation d'une durée déterminée  
(art. L.2222-4 Ctrav.)

### **Entrée en vigueur immédiate**

# Publicité et transmission des accords collectifs

## *la base de donnée nationale*

### Publicité élargie des conventions et accords collectifs

applicable quel que soit le niveau de négociation  
accords versés sur une base de donnée nationale dont le contenu est publié sur internet

Mais possibilité :

- d'"**anonymiser**" l'accord à l'initiative d'une « *organisation syndicale signataire* »
- par un acte distinct signé par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord, de **supprimer** tout ou partie de l'accord dans sa version versée dans la base de donnée.

**Entrée en vigueur pour les accords conclus à compter du 1er septembre 2017.**

**Dépôt en version « anonymisée » jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2018.**

(art. L.2231-5-1 Ctrav. + art. R.2231-1-1 Ctrav. issu du décret du 3 mai 2017)

Egalement, des obligations également de transmission de certains accords "anonymisés" à la commission aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation mises en place dans les branches durée du travail, travail à temps partiel, travail intermittent, repos quotidien, jours fériés, congés (congés payés et spécifiques), compte épargne-temps (art. L.2232-9 / D2232-1-1 et s. Ctrav.)

# La révision des conventions et accords

## *Conclure par un non signataire initial*

### Procédure de révision

déterminée par la convention ou l'accord collectif  
toutes les organisations syndicales représentatives (OSR) invitées à la négociation  
(art. L.2261-7 et s. Ctrav.)

### Avant :

que par les OSR ayant conclu la convention ou l'accord initial (ou ayant ultérieurement adhéré)

### Aujourd'hui :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu :  
que par les OSR ayant conclu la convention ou l'accord initial (ou ayant ultérieurement adhéré)
- Après le cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu :  
par toute OSR, même non signataire ou non adhérente de la convention ou l'accord initial.

Application des règles de conclusion précédemment décrites.

# Convention ou accord collectif conclu sans DS

## *Assouplissement des conditions*

**SI absence de délégué syndical, négociations possible avec :**

- (i) des salariés (élus ou non) mandatés
- (ii) des salariés élus non mandatés

**Avec des salariés élus mandatés par une OSR de branche (possible par des salariés non élus)**  
accord devant être validé par référendum à la majorité des suffrages exprimés (art. L.2232-21 et s. Ctrav.)  
(procédure référendaire : décret n° 2016-1797 du 20 décembre 2016)

**Avec des salariés élus non mandatés**

si (i) le salarié a obtenu 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections des représentants du personnel, (ii) uniquement sur des thèmes pour lesquels la loi impose le recours à l'accord collectif. (art. L.2232-22 et s. Ctrav.)

**Dans tous les cas :**

une simple information à la commission paritaire de branche

**Entrée en vigueur immédiate**

## 1. Observations générales

Finalité de la loi, application dans le temps

## 2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires

Principe, portée et exception

## 3. Modalités de conclusion

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## 4. Dénonciation et mise en cause

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuels acquis

## 5. Articulations des conventions et accords

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

# Dénonciation et mise en cause

## *Accélérer l'harmonisation*

### Anticipation possible de la négociation d'un accord de substitution

(art. L.2261-9 et s. Ctrav.)

En cas de dénonciation de l'accord par la totalité des signataires employeurs ou syndicales majoritaires, **négociation de l'accord de l'accord de substitution possible dès le début du préavis de négociation** (en principe de 3 mois)

**Avant**, la jurisprudence exigeait que l'accord de substitution ne puisse entrer en vigueur avant l'expiration du préavis.

**Désormais, la négociation et la conclusion d'un accord de substitution peuvent intervenir avant l'expiration du préavis.**

### Entrée en vigueur immédiate

*« à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi » (art. 17 IV. de la loi).*



# Mise en cause

## *L'accord de transition*

*"Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord,..."*

### Accords de transition

(art. L.2261-14-2 Ctrav.)

**Négociation tripartite** (employeurs des entreprises d'origine et d'accueil et OS représentatives dans l'entreprise employant les salariés susceptibles d'être transférés).

L'accord de transition s'applique « *à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés* ».

**Durée maximum de 3 ans** : entrée en vigueur à la date de l'opération ayant entraîné la mise en cause. À l'expiration, les conventions et accords de l'entreprise d'accueil sont applicables de plein droit aux salariés transférés.

**Entrée en vigueur immédiate**

# Mise en cause

## *L'accord d'harmonisation par anticipation*

*"Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord,..."*

### **Accord d'harmonisation par anticipation**

(art. L.2261-14-3 Ctrav.)

Négociation entre employeurs et OS représentatives dans les entreprises/établissements concernés par l'opération.

Il se substitue aux accords mis en cause et révisé les accords de l'entreprise dans laquelle les salariés sont transférés, à la date de réalisation de l'opération.

### **Entrée en vigueur immédiate**

*"Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause."*

# Dénonciation et mise en cause

## *Fin des avantages individuels acquis*

### Dénonciation ou mise en cause d'un accord collectif

(art. L.2261-13 et s. Ctrav.)

En cas d'absence de convention ou d'accord de substitution dans le délai d'un an à compter du terme de préavis de dénonciation de mise en cause, les salariés **conservent leur rémunération versée lors des 12 dernier mois en application des convention ou accord dénoncé ou mis en cause.**

Disparition de la notion d'avantages individuels acquis.

La rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du CSS : éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale à l'exclusion des plus values sur les stock options.

**MAIS** problème d'application avec les contributions patronales de protection sociale régies par les alinéas 6 à 9 de l'article L242-1 CSS

### Entrée en vigueur immédiate

*"à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi » (art. 17 IV. de la loi)."*

## 1. Observations générales

Finalité de la loi, application dans le temps

## 2. Inversion de la hiérarchie des normes et accords majoritaires

Principe, portée et exception

## 3. Modalités de conclusion

Préambule, suivi, publicité, révision, accords sans DS

## 4. Dénonciation et mise en cause

Accord d'harmonisation, de transition, fin des avantages individuels acquis

## 5. Articulations des conventions et accords

Renforcement de la négociation de groupe, dérogation aux conventions et accords collectifs de branche

# Articulation des conventions et accords

## *Des évolutions significatives*

### **Accord de groupe / accord de branche :**

l'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche, même si l'accord de branche ne le prévoit pas expressément (avant : il fallait une disposition expresse de l'accord de branche pour pouvoir y déroger par accord de groupe) (art. L.2232-30 et s. Ctrav.)

### **Accord de groupe / accord d'entreprise :**

si l'accord de groupe le prévoit expressément, ses dispositions peuvent prévaloir sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement, même s'il est moins favorable (art. L.2253-5 et s. Ctrav.)

### **Accord interentreprises / accord d'entreprise :**

idem (substitution si stipulation expresse)

### **Accord d'entreprise / accord d'établissement :**

si l'accord d'entreprise le prévoit expressément, ses dispositions peuvent prévaloir sur celles des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet, qu'ils soient conclus antérieurement ou postérieurement (art. L.2253-6 Ctrav.)

### **Accord de branche / accord d'entreprise :**

interdiction de déroger à l'accord de branche par accord d'entreprise sur : salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation pro + prévention de la pénibilité et égalité professionnelle femmes - hommes (2 nouveaux domaines du socle minimal de garanties) (art. L.2253-3 Ctrav.)

# Négociation de groupe

## *Renforcement*

### Renforcement de la négociation au niveau du groupe au détriment de la négociation au niveau de l'entreprise

JUSQU'AU 9 AOÛT 2016	DEPUIS LE 10 AOÛT 2016
<ul style="list-style-type: none"><li>- Aucune articulation légale entre les accords de groupe et les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement.</li><li>- L'Administration en déduisait que les stipulations de l'accord de groupe ne pouvaient prévaloir sur les accords collectifs d'entreprise antérieurs que si elles étaient plus favorables aux salariés.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci ne le prévoit expressément.</li><li>- <b>L'accord de groupe, même moins favorable aux salariés, peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs ou postérieurs s'il le prévoit expressément (article L. 2253-5 CT).</b></li></ul>

# Calendrier de négociation

## *Une obligation sans sanction*

**Obligatoire à tous les niveaux de négociation (branche, entreprise)  
mais aucune sanction prévue**

**Peut adapter la périodicité des négociations obligatoires, dans la limite de :**

- 3 ans pour les négociations annuelles (rémunération, temps de travail, partage de la valeur ajoutée, égalité professionnelle et qualité de vie au travail)
- 5 ans pour les négociations triennales (GPEC et mixité des métiers)
- 7 ans pour les négociations quinquennales (négociation de branche sur les classifications)

**Une organisation signataire peut toutefois demander, pendant la durée de l'accord, que la négociation sur les salaires soit engagée, le thème devant alors être mis sans délai à l'ordre du jour**

Par exception, seule la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ne peut être modifiée que par les entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle

Les conventions et accords collectifs de tous niveaux (et non plus seulement de branche) prévoient les modalités de prise en compte, dans la branche ou l'entreprise, des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

**Entrée en vigueur : immédiate**

# Accord de méthode de négociation

**Désormais possible à tout niveau de négociation** (art. L. 2222-3-1)

**Permettant d'assurer la loyauté et la confiance mutuelle des parties en :**

- précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs (notamment via la BDES au niveau de l'entreprise)
- définissant les principales étapes du déroulement des négociations
- prévoyant des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise

**Désormais obligatoire au niveau de la branche pour encadrer la négociation au niveau de l'entreprise** (art. L. 2222-3-2)

Mais aucune sanction n'est prévue en cas de manquement à cette obligation

Ne s'impose qu'aux entreprises n'ayant pas conclu leur propre accord de méthode (sinon, l'accord de méthode d'entreprise se substitue à l'accord de branche)

**Entrée en vigueur : immédiate**



**Merci pour votre attention,  
à bientôt !**

[frank.wisner@fromont-briens.com](mailto:frank.wisner@fromont-briens.com)

## PARIS

5/7 avenue du Coq  
BP 80502 - F-75421 Paris cedex 09  
Tél. 33 (0)1 44 51 63 80  
Fax 33 (0)1 44 51 63 89  
Toque n° P107

## LYON

40 rue de Bonnel  
CS 63647 • Lyon cedex 03  
Tél. 33 (0)4 78 62 15 00  
Fax 33 (0)4 78 62 15 99  
Toque n° 727



Retrouvez-nous sur :  
[www.fromont-briens.com](http://www.fromont-briens.com)

Société civile professionnelle d'avocats  
390 122 653 RCS Paris

ou contactez-nous sur :  
[info@fromont-briens.com](mailto:info@fromont-briens.com)  
[frank.wismer@fromont-briens.com](mailto:frank.wismer@fromont-briens.com)