

Renforcement de la négociation collective

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective – Article 1

Réorganisation de la hiérarchie des normes en trois blocs

1) 1^{er} bloc - Primauté de la branche sur les conventions d'entreprise (antérieures comme postérieures) dans les matières suivantes :

- ✓ 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 de protection sociale complémentaire ;
- ✓ La création d'un régime d'équivalence, la définition du nombre d'heures entraînant la qualité de travailleur de nuit, la durée minimale de travail à temps partiel, le taux de majoration des heures complémentaires et le recours aux avenants pour compléments d'heures au contrat à temps partiel, et fixation d'une période de référence supérieure à un an, dans la limite de 3 ans si un accord de branche l'autorise dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- ✓ La durée maximale du CDD ou du contrat de mission, le délai de transmission du CDD, les délais de carence en cas de succession de CDD ou de contrats de mission, le nombre de renouvellements du contrat de mission ;
- ✓ Les mesures relatives au CDI de chantier ;
- ✓ L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- ✓ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- ✓ Le transfert conventionnel des contrats de travail ;
- ✓ Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent pour une durée à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- ✓ La rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.



Exception : Les stipulations de la convention de branche prévalent sauf lorsque celles de la convention d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes.

Réorganisation de la hiérarchie des normes en trois blocs

2) 2^{ème} bloc - Clauses de verrouillage conventionnelles :

La convention de branche peut prévoir de manière expresse que la convention d'entreprise conclue postérieurement ne puisse déroger à ses dispositions dans les matières suivantes :

- ✓ La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- ✓ L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- ✓ L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- ✓ Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.



Exception : Les stipulations de la convention de branche prévalent sauf lorsque celles de la convention d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes.

Réorganisation de la hiérarchie des normes en trois blocs

3) 3^{ème} bloc - Primauté des conventions d'entreprise :

Les conventions d'entreprise peuvent librement déroger aux conventions de branche **dans toutes les autres matières** que celles régies par les deux premiers blocs, que l'accord de branche ait été conclu antérieurement ou postérieurement. En l'absence de convention d'entreprise, la convention de branche s'applique.

Exemples : Une convention d'entreprise peut fixer un taux de majoration des heures supplémentaires à 15% alors que la convention collective applicable prévoit un taux de 25%.

Une convention d'entreprise peut supprimer les jours de congés supplémentaires pour fractionnement accordés par la convention collective.



Attention aux principes identifiés par le Code du travail comme étant d'ordre public.

Exemples : Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (*Article L.3141-3 du CT*).

Le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 10% (*Article L.3121-33 du CT*).

Quand ? Dès le lendemain de la publication de l'ordonnance, soit le 24 septembre 2017.

Pour les thèmes relevant du 2^{ème} bloc, les parties à l'accord de branche auront toutefois jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer la portée de leurs stipulations conventionnelles et ainsi pouvoir interdire toute dérogation par convention d'entreprise.

En revanche, si les conventions de branche contiennent des clauses de verrouillage sur des matières relevant du 3^{ème} bloc, celles-ci tomberont dès le 1^{er} janvier 2018.

Périodicité et contenu des consultations et négociations obligatoires

Hiérarchisation des dispositions du code du travail :

Les chapitres relatifs à la périodicité et au contenu des consultations et négociations collectives de branche mais également d'entreprise sont réécrits pour tenir compte de la nouvelle hiérarchie des dispositions légales initiée avec la Loi Travail du 8 août 2016 sur les thèmes « durée du travail, repos et congés » :

Ordre public => Champ de la négociation collective => Dispositions supplétives

Personnalisation des négociations d'entreprise par accord de méthode :

Aussi, par exemple, les thèmes de négociations obligatoires imposés à ce jour relèveront du régime supplétif puisque ne s'appliqueront qu'à défaut d'un accord d'entreprise, dit **accord de méthode**, fixant, pour 4 ans au maximum, les thèmes et les modalités de négociations (périodicité et contenu des thèmes, calendrier et lieux des réunions, informations à remettre aux participants et modalités de suivi des engagements pris dans l'accord).

Quand ? A la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.

Facilitation de la négociation d'entreprise

1) Entreprise employant moins de 11 salariés dépourvue de délégué syndical :

- ✓ Proposition d'un projet d'accord **par l'employeur** à ses salariés (sur l'ensemble des thèmes ouverts à négociation collective) ;
- ✓ **Ratification à la majorité des deux tiers du personnel** (au moins 15 jours après la transmission du projet d'accord aux salariés).

2) Entreprise ayant entre 11 et 20 salariés dépourvue de délégué syndical et de membre élu de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) :

- ✓ Proposition d'un projet d'accord **par l'employeur** à ses salariés (sur l'ensemble des thèmes ouverts à négociation collective) ;
- ✓ **Ratification à la majorité des deux tiers du personnel** (au moins 15 jours après la transmission du projet d'accord aux salariés).

N.B. : Ces entreprise n'auront plus besoin de recourir au mandatement de l'un de leurs salariés par une organisation syndicale.

Facilitation de la négociation d'entreprise

3) Entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, dépourvue de délégué syndical :

Accord conclu sur tous thèmes :

- ✓ Avec **un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s)** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national ou interprofessionnel. Puis, subordonnée à son **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** ;
- ✓ Avec **un ou plusieurs membre(s) de la délégation du personnel du CES mandaté(s)** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national ou interprofessionnel. Puis, subordonné à sa **signature par les membres du CES** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ✓ Avec **un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CES**. Puis, subordonné à sa **signature par les membres du CES** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Facilitation de la négociation d'entreprise

4) Entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, dépourvue de délégué syndical :

Accord conclu :

- ✓ Avec **un ou plusieurs membre(s) de la délégation du personnel du CES mandaté(s)** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national ou interprofessionnel (tous thèmes de négociation). L'employeur devra informer ses élus de sa volonté d'engager des négociations ; lesquels auront un mois pour manifester leur souhait de négocier et leur mandatement éventuel. Puis, subordonné à son **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés** ;
- ✓ En l'absence de membre du CES mandaté, avec **un ou plusieurs membres de la délégation du personnel du CES** (uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. *Exemple : mise en place du forfait annuel en jours de travail*). Puis, subordonné à sa **signature par les membres du CES** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- ✓ En l'absence de membre du CES intéressé à la négociation, avec **un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s)** par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, au niveau national ou interprofessionnel (tous thèmes de négociation). Puis, subordonné à son **approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés**.

Quand ? A la date de publication des décrets d'application et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.