



ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI
21 OCTOBRE
2021

ADAPTER

LA RELATION DE TRAVAIL

APRÈS LA SORTIE

DE LA CRISE COVID.

ATELIER N°1

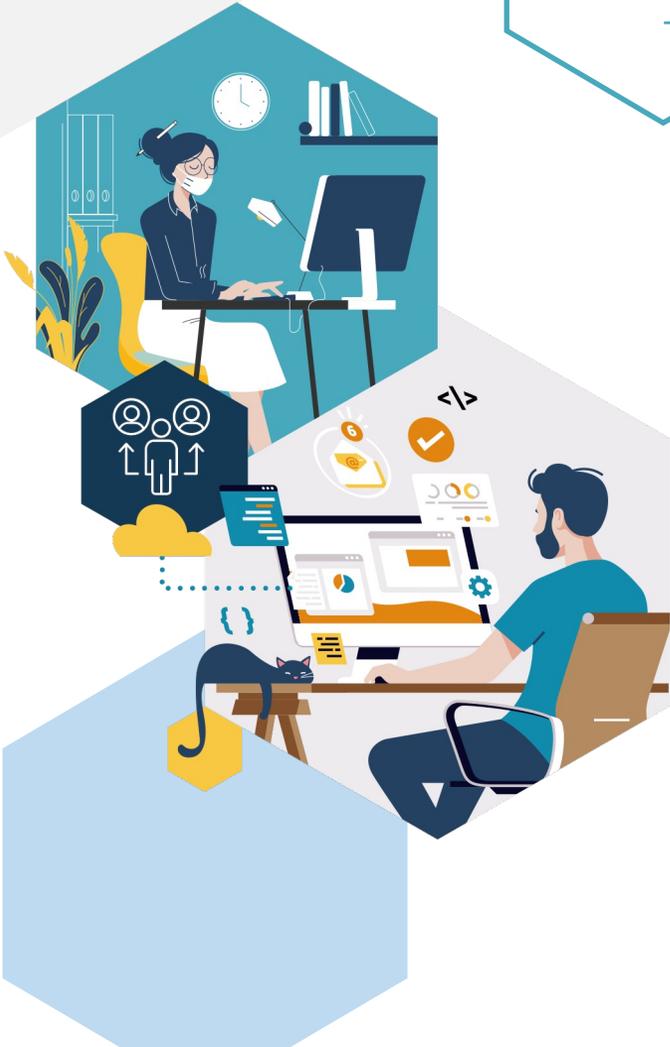


CONSTRUIRE ENSEMBLE UN ACCORD COLLECTIF ADAPTÉ

**Nathalie ATTIAS
Pascal PETREL
Michel ROSE
Jean-Pierre YONNET**



PLAN



1

INTRODUCTION

- A. Négocier quoi ?
- B. Négociation avec qui ?
- C. Négocier comment ?

2

LA PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION

- A. Une étape cruciale
- B. La phase d'audit
- C. Délibérer à propos du problème à résoudre
- D. Identification des solutions négociables
- E. L'identification des besoins



PLAN



3

LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

- A. L'organisation du processus
- B. La gestion des débats
- C. Imaginer ensemble les solutions négociables

4

LA CONCLUSION DE LA NÉGOCIATION

- A. La conclusion d'un accord
- B. L'absence d'accord

5

LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

- A. La diffusion de l'accord
- B. L'élaboration des supports d'application de l'accord
- C. La gestion des situations non conformes à l'accord

ACCOMPAGNER LA NEGOCIATION COLLECTIVE

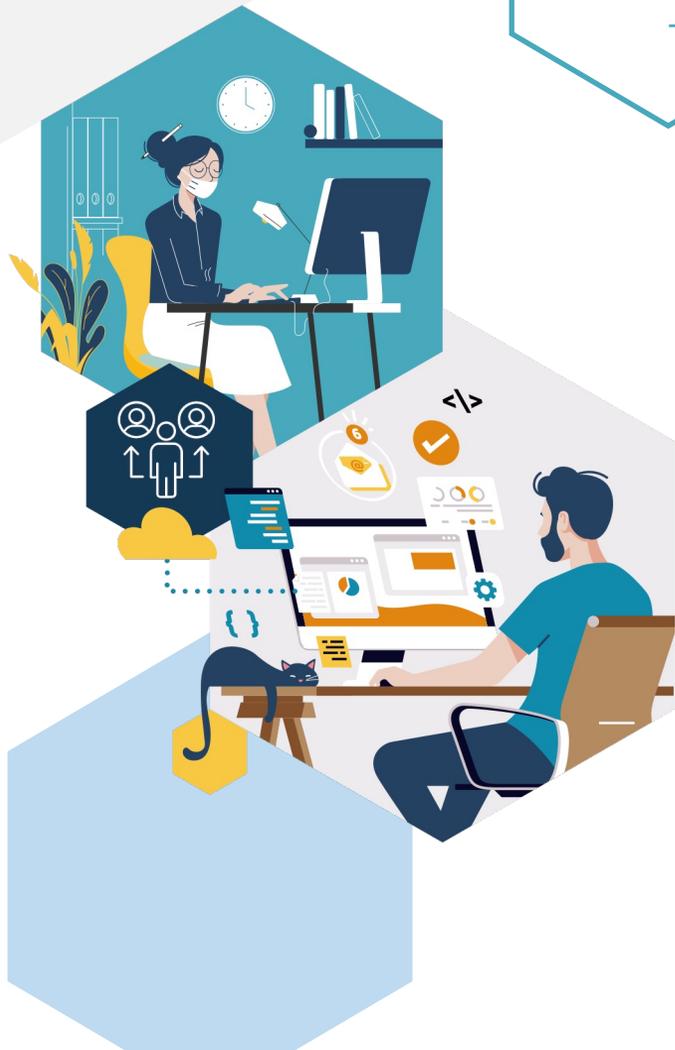


I/ INTRODUCTION

A. Négocier quoi

1/ Approche normative

1.1 La primauté de l'accord collectif d'entreprise



CE QUI EST NOUVEAU AVEC LES ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE

LA RÉPARTITION S'OPÈRE À L'INVERSE

L'article L. 2253-1 du Code du travail précise les **13 matières** pour lesquelles l'accord de branche est seul compétent (« le sanctuaire de la Branche »), sauf garanties au moins équivalentes.

(Bloc 1)

L'article L. 2253-2 précise les matières pour lesquelles les accords de branche peuvent « verrouiller », c'est à dire ne pas permettre aux accords d'entreprise postérieurs de déroger aux accords de branche, sauf par des dispositions au moins équivalentes. (Bloc 2)

L'article L. 2253-3 du Code du travail précise que, dans les autres matières, les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à l'accord de branche prévalent sur ceux ayant le même objet prévu par l'accord de branche.

..... **Ce qui n'interdit pas aux accord de branche d'intervenir sur les thèmes de l'article L. 2253-3.**

BLOC 1. THÈMES OÙ L'ACCORD DE BRANCHE PRIME IMPÉRATIVEMENT

L'article L. 2232-5-1 définit le rôle de la branche : Elle a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leurs sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2.

Dans ces matières, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

LES 13 THÈMES DU BLOC N° 1

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de 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, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste; et aux contrats de travail temporaire: durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi;
- Les mesures relatives aux contrats de chantier ;
- 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.

BLOC 2. THÈMES OÙ LA BRANCHE PEUT CHOISIR DE VERROUILLER

..... Ou bien laisser les entreprises faire autrement.

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (ancienne pénibilité) ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- Le seuil de désignation d'un délégué syndical, le nombre de délégués et la valorisation du parcours syndical ;
- Certaines primes liées aux conditions de travail des salariés (travaux dangereux ou insalubres).

BLOC 3. THÈMES OÙ L'ACCORD D'ENTREPRISE PRÉVAUT

- L'accord d'entreprise ou d'établissement prime sur l'accord de branche, même s'il est moins favorable.

Que l'accord soit antérieur ou postérieur à la convention de branche.

- **MAIS**

En l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche sera « subsidiaire » et aura vocation à s'appliquer.

C'est la raison pour laquelle la branche peut ne pas abandonner ces thèmes.

1.2 LES PRINCIPES QUI GOUVERNENT LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

LE DOMAINE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE L'ORDRE PUBLIC ABSOLU

On ne peut négocier en deçà des dispositions légales, pour ce qui touche :

- aux domaines intéressant la santé et la sécurité des salariés :
Cass.Soc., 23 sept. 2020, n° 18-23.474
- au droit de vote et d'éligibilité ;
- aux règles qui régissent la négociation et la conclusion des accords collectifs ;
- aux règles de représentativité des OS.

Autre limite renforcée :

- L'atteinte aux droits fondamentaux :
 - Libre concurrence.
 - Égalité de traitement.



DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC (négociation obligatoire)

La loi précise :

tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut – dans les matières concernées – arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf urgence.

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès verbal de désaccord dans lequel sont consignées :

- Les propositions respectives des parties ;
- Les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement,

Article L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail

FOCUS :

Le préalable de la négociation

L'article L. 2313-2 du Code du travail : « *Un accord d'entreprise conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2332-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.* »

Illustration : **Cass.Soc., 17 avril 2019, n° 18-22.948**

Les faits :

Un employeur n'avait pas invité les syndicats à négocier préalablement au protocole préélectoral le nombre et le périmètre de mise en place de CSE distinct et avait instauré un CSE unique. La décision de l'employeur est contestée devant la DIRECCTE qui lui ordonne d'ouvrir des négociations sur le sujet, contestation de la décision devant la juridiction judiciaire.

Réponse de la Cour de Cassation :

- Le terme « en l'absence d'accord » instaure un préalable de négociation.
- Ce n'est donc qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation que l'employeur peut fixer unilatéralement le nombre et le périmètre des établissements distincts.

Article L. 2314-26 du Code du travail : « *L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Elle peut également avoir lieu par vote électronique, selon les modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, si un accord d'entreprise ou, à défaut, l'employeur le décide.* »

Cass.Soc., 13 janvier 2021, n° 19-23.533

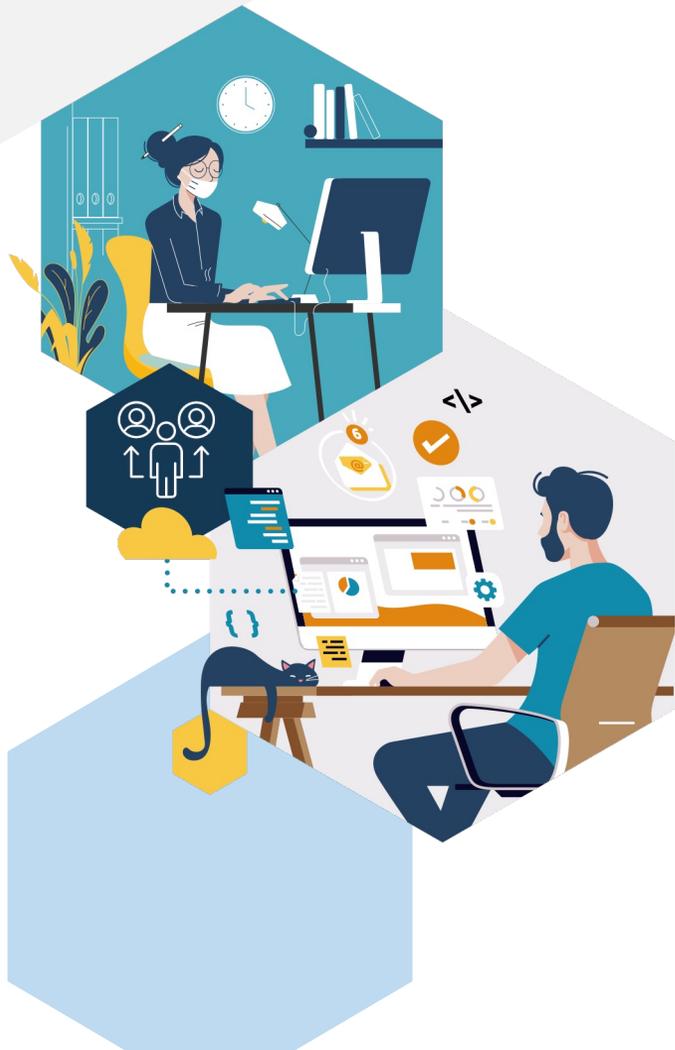
La Cour de Cassation considère que l'expression « à défaut » instaure un préalable de négociation et que ce n'est qu'à l'issue d'une tentative loyale de négociation que l'employeur peut décider unilatéralement de recourir au vote électronique.

Qu'en est-il de l'application de cette jurisprudence à d'autres domaines ?

Exemple : En matière de télétravail :

« Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du Comité Social et Economique, s'il existe. »

Article L. 1222-9 du Code du travail.

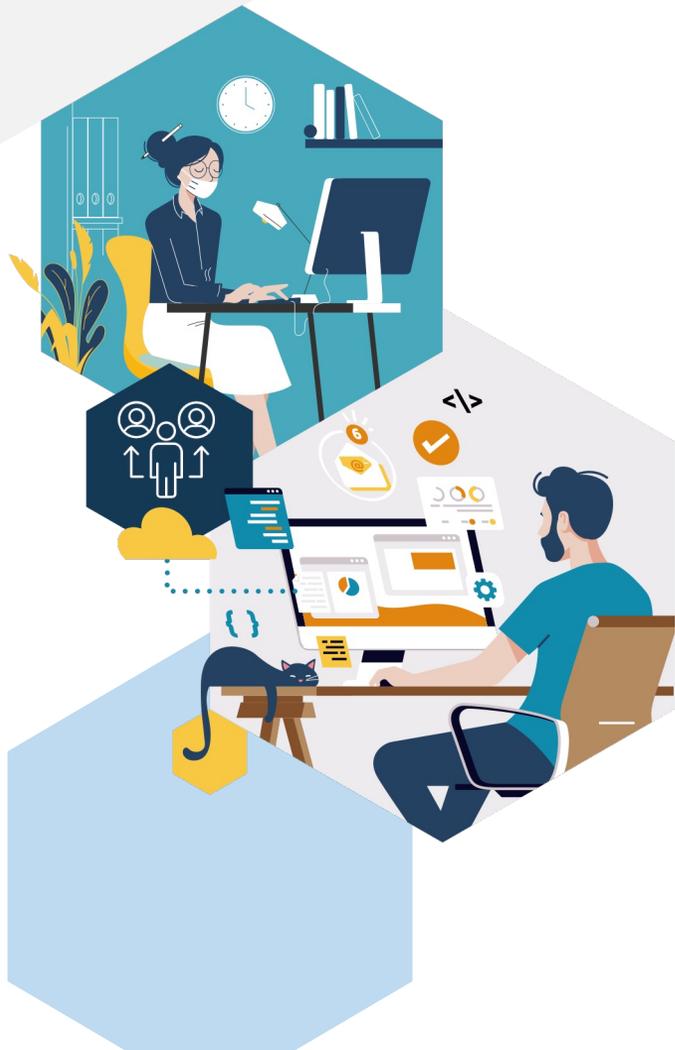


2/ Approche suivant les objectifs

2.1 La négociation de crise et la négociation par la contrainte

LA NÉGOCIATION SUR LA BASE DES INTÉRÊTS

La négociation de position	La négociation sur la base des intérêts
Une position s'exprime par <i>'je veux'</i>	Un besoin par <i>'pourquoi je veux'</i>
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication d'information limitée▪ Critères subjectifs▪ Demande élevée▪ Certitude qu'il n'y a qu'une solution possible pour résoudre le conflit▪ Croyance qu'il faut nécessairement un gagnant et un perdant▪ Usages de rapport de force, communication conflictuelle, attaques personnelles▪ Concessions minimales et concessions sans justification qui amènent l'autre à en vouloir toujours plus	<ul style="list-style-type: none">• Transparence de l'information• Utiliser des critères objectifs (que la loi prévoit), ce que le juge déciderait (les usages)• Se centrer sur les intérêts• Imaginer des solutions procurant un bénéfice mutuel• Inventer des options pour élargir le gâteau• La MESORE (solution de rechange en cas d'échec du processus).
Il y a un GAGNANT et un PERDANT	Stratégie des gains mutuels
On va devoir retravailler ensemble. Il est important de ne pas <i>'insulter l'avenir'</i>	



B. Négocier avec qui ?

1/ Approche normative

Les acteurs côté salarié

Négociation collective en l'absence de délégué syndical ou de conseil d'entreprise : synthèse

	Thèmes	Conditions de conclusions	Validité	Priorité/préalable
Entreprises de moins de 11 salariés	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Conclusion d'accords référendaires	Ratification à la majorité des deux tiers	Non, application de droit
Entreprises de 11 à 49 salariés	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Salarié(s) non élu(s) mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative(s)	Approbation par les salariés à la majorité.	Aucune priorité entre les modes de conclusion. La négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés reste possible.
		Elu(s) titulaire(s) du CSE non mandaté(s)	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.	
		Elu(s) du CSE mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative(s)	Ratification à la majorité des deux tiers.	
		Uniquement dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE : conclusion d'accords référendaires		
Entreprises d'au moins 50 salariés	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Elu(s) titulaire(s) du CSE mandaté(s) par une ou par plusieurs OS représentative(s).	Approbation par les salariés à la majorité.	Priorité aux élus titulaires mandatés, puis élus titulaires non mandatés et enfin aux salariés non élus mandatés.
	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	En leur absence, avec les élus titulaires du CSE non mandatés.	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.	
	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Aucun élu n'a souhaité négocier ou carence de CSE : salarié(s) mandat(é) par une ou plusieurs OS représentative(s).	Approbation par les salariés à la majorité.	

1) Recueillir les signatures

- Soumettre à l'ensemble des organisations syndicales le projet d'accord.
- Par mise à disposition de l'accord dans un lieu sur un temps déterminé.
- Par organisation d'une réunion de signature.
- Dans le cadre de l'accord de méthode préalablement signé.

2) Se pose la question du mandat de négociier et du mandat de signer ?

3) Entreprises pourvues de délégués syndicaux.

* Principe : Accord majoritaire des organisations syndicales représentatives ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des membres titulaires quel que soit le nombre de votants.

! En l'absence de quorum, les résultats du 1^{er} tour devront être conservés pour mesurer la majorité d'engagement.

Aucun accord collectif ne peut subordonner sa caducité validité à des conditions de majorité différentes.

Cass.Soc., 4 février 2014, n° 12-35.333

Les acteurs : L'entreprise

LE DOMAINE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Principe : L'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales (L. 2221-1 du CT).

1) Les contrats de travail, les relations collectives de travail, et la formation.

2) L'accord collectif à la même valeur qu'un décret.

3) Entreprises concernées:

- **Employeurs de droit privé.**
- **Etablissements publics à caractère industriel et commercial.**
- **Etablissements publics à caractère administratif pour leur personnel de droit privé.**

4) Entreprises exclues :

- **Les entreprises à statuts dès lors que les accords collectifs ne se contentent pas de compléter les statuts.**

NIVEAU DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

L. 2232-11 : Le terme de « convention d'entreprise » désigne :

- L'accord conclu au niveau de l'entreprise.
- L'accord conclu au niveau de l'établissement.

1) L'entreprise au sens de la personne morale.

2) Le Groupe comme unité de négociation : le groupe au sens commercial.

- Les négociations périodiques obligatoires peuvent désormais être faites au niveau du groupe.
- L'accord de groupe peut dispenser expressément une entreprise du groupe de procéder aux négociations obligatoires.

Question : L'accord de groupe concerne-t-il :

- Des entreprises entières le constituant ?
- Ou « tout ou partie » des entreprises constitutives du groupe (certains secteurs d'activités de certaines entreprises).

3) L'UES.

Un accord conclu au niveau de l'UES produit les mêmes effets qu'un accord d'entreprise.

Groupe ou UES posent les mêmes questions :

- Comment les représenter dans la négociation collective ?
 - Présomption de régularité du mandat de négociation ?
 - Négociation menée par un représentant de l'unité de négociation ?

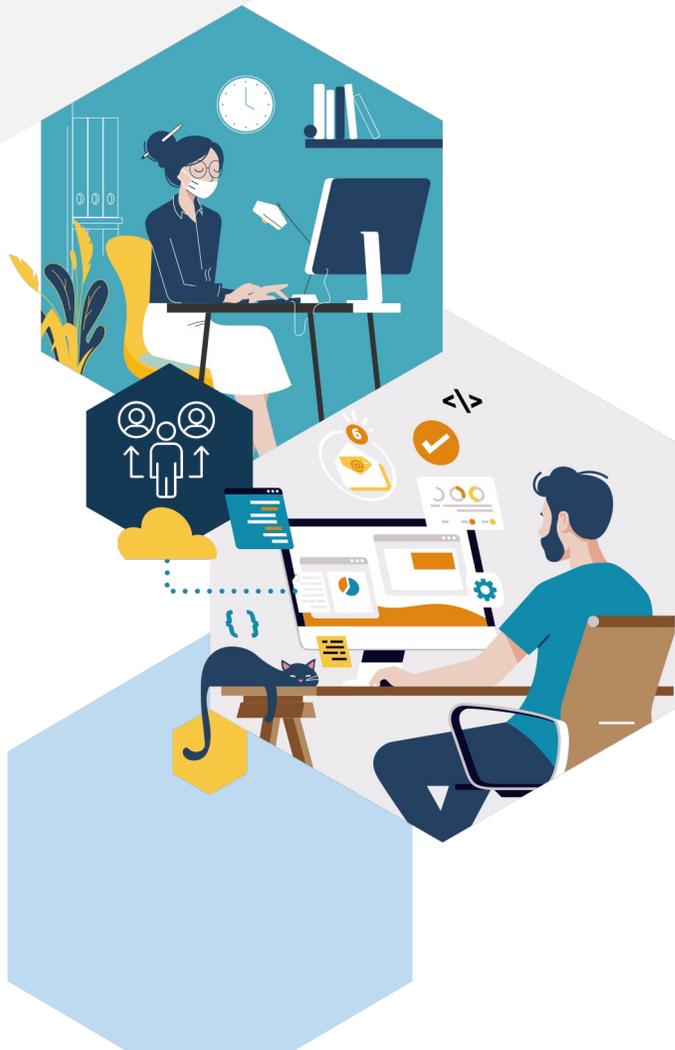
Mandat permanent pour l'ensemble des structures composant l'UES.

Mandat spécial suivant le thème de négociation.

- « *En l'absence d'accord collectif commun aux différentes sociétés composant l'UES, les accords propres à chacun d'elles conservent leurs champs d'application respectifs, »*
Quid des entrées / sorties de l'UES ou du Groupe ?

- Chaque société constitutive de l'UES, peut-elle être considérée comme un établissement, et constituer à ce titre un niveau de négociation ?

En matière d'accord de groupe, en cas de dispense expresse et d'accord de méthode, chaque entité est dispensée en matière de négociation obligatoire.



2/ Approche qualitative

2.1 Le niveau pertinent de la négociation

NIVEAU DE NÉGOCIATION : L'ENJEU DE L'ÉTABLISSEMENT

Position de la question :

Un accord collectif peut porter :

- Sur une partie de l'entreprise : un établissement.
- Sur un « groupe d'établissements ».
- Sur une partie de l'activité d'un ou plusieurs établissements.

L. 2332-11-1 : L'ensemble des négociations au niveau de l'entreprise peuvent être engagées au niveau de l'établissement dans les mêmes conditions.

Quel niveau de négociation choisir ?

CHOIX DU NIVEAU DE NÉGOCIATION

- 1) Au niveau du groupe : un accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises qui le constituent.
- 2) Éléments du choix :
 - L'objet de la négociation déterminera l'unité de négociation.
 - Problématique propre à un établissement.
 - Problématique commune à plusieurs établissements.
 - L'unité de négociation peut-elle être plus large que le champ d'application de l'accord ?
 - La structuration syndicale au niveau de l'entreprise ou l'établissement devient un élément de choix.
 - Un accord de groupe peut se substituer à un accord d'entreprise ou d'établissement antérieur ou postérieur, de même qu'un accord d'entreprise peut se substituer à un tel accord établissement.

I – NOTION D'ENTREPRISE

Sauf dispositions contraires, toute négociation d'entreprise peut être menée au niveau de l'établissement.

L. 2232-11

La négociation au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements intervient dans les mêmes conditions que la négociation d'entreprise.

L. 2232-16



- Ces niveaux de négociation ne sont pas exclusifs l'un de l'autre :
 - Accord cadre
 - Accord différencié
- Présomption de légalité de la différence de traitement entre établissement.
- La représentativité s'apprécie au niveau du cadre de la négociation.
- L'accord d'entreprise peut prévoir qu'il se substitue aux accords d'établissement postérieurs ou antérieurs ayant le même objet.

L. 2253-6

II – UES

L'UES est un périmètre de négociation pertinent.

En pratique :

- Côté employeur : Chaque entreprise conserve sa personnalité juridique et ne peut à elle seule engager les autres, elle doit donc être associées à la négociation.
- Côté salarié : Les organisations syndicales représentatives sont celles qui ont démontré leur représentativité dans le cadre de l'UES.

III – ACCORDS INTER-ENTREPRISES

L. 2232-36

- La représentativité s'apprécie au regard du périmètre de l'accord conformément aux règles posées par L. 2122-1 à L. 2122-3 par addition des suffrages.
- La validité d'un accord est appréciée conformément aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.
- Taux de 30 % et 50 % à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées par le périmètre.
- La consultation des salariés est également effectuée au niveau de ce périmètre.

Principe de substitution aux accords d'entreprise ou d'établissement antérieurs ou postérieurs si l'accord inter-entreprises le prévoit.

IV – ACCORDS DE GROUPE

La loi du 4 mai 2004 consacre le groupe comme niveau de négociation.

La loi du 8 août 2016 généralise la faculté de négocier à ce niveau.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 prévoient que les dispositions relatives aux accords d'entreprise s'appliquent au groupe.

1) Champ territorial de la négociation.

C'est l'accord qui le fixe.

L. 2232-30

2) Champ de compétence.

Identique aux accords d'entreprise.

Si un accord de méthode au niveau du groupe le prévoit, une négociation obligatoire effectuée à ce niveau dispense de la négociation obligatoire aux niveaux inférieurs.

Substitution aux accords d'entreprise ou d'établissement si l'accord de groupe le prévoit.

3) Acteurs de la négociation.

Employeur :

- Entreprise dominante de plein droit.
- Un ou plusieurs représentants mandatés (mandat express)

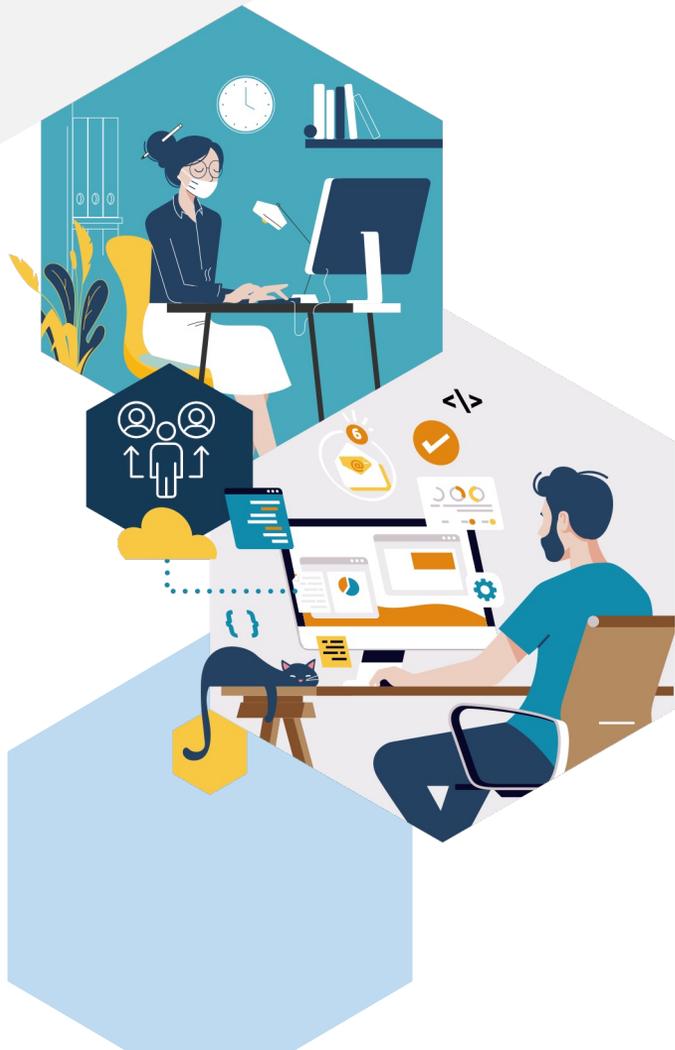
Salariat :

- Organisations syndicales représentatives dans le groupe ou les entreprises du groupe concernées par le champ de l'accord (dérogation possible avec des élus ?)
- Les organisations syndicales représentatives au niveau des entreprises ou établissements concernés sont informées préalablement.

Pas de crédit d'heures → les organisations syndicales désignent un ou des coordinations de groupe pour négocier et signer.

4) Mesure de la représentativité.

- Pour négocier : par addition des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.
- Pour valider : 30 % et 50 % à l'échelle de l'entreprise et des établissements concernés par l'accord.



C. Négocier comment ?

1/ Un principe général de loyauté

Un principe général posé par l'ordonnance N° 2017-1385 du 22 septembre 2017

Préambule : LA LOYAUTÉ DES NÉGOCIATIONS

La loi rappelle que les négociations doivent être **sérieuses et loyales**
ce qui implique :

- **Qu'une réelle négociation s'instaure.**
- **Que toutes les parties disposent des informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause.**
- **Qu'il soit répondu de manière motivée aux éventuelles propositions.**

LES PRINCIPES DE LOYAUTÉ EN JURISPRUDENCE

Principe : La négociation d'un accord respecte l'obligation de loyauté lorsqu'elle a été menée jusqu'à son terme par l'employeur avec toutes les organisations syndicales qui ont pu exprimer leurs propositions, motiver leurs refus et formuler des contrepropositions dont certaines ont été retenues.

Cass.Soc., 9 juillet 1996, n° 95-13.010

Sont considérés comme des manquements à l'obligation de loyauté le fait de :

- Ne pas convoquer l'ensemble des syndicats représentatifs à la négociation.
- Mener des négociations séparées.
- Ne pas permettre au syndicat de discuter les termes du projet.

Cass.Soc., 10 octobre 2007, n° 06-42.271

2/ LA BOÎTE À OUTIL DE LA CONFIANCE MUTUELLE

MAÎTRISER L'AGENDA SOCIAL DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Il faut donc conclure un accord de méthode fixant le cadre des négociations

A défaut, les dispositions supplétives s'appliquent : négociations annuelles, triennales et quinquennales

Une négociation est engagée à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une OS représentative qui précise :

- Le calendrier
- La périodicité,
- Les modalités de la négociation dans le groupe d'entreprises ou d'établissements
- Les thèmes
- La périodicité et le contenu de chacun des thèmes
- Les calendriers et les lieux de réunion
- Les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes de la négo et la date de remise de ces informations
- Les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

La durée de l'accord ne peut excéder 4 ans

LA LOYAUTÉ DANS LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION : L'ACCORD DE MÉTHODE

- 1) L'accord de méthode peut assurer le respect du principe de loyauté :
 - Nature des informations partagées.
 - Définit les principales étapes.
 - Peut prévoir des moyens complémentaires.
 - Peut prévoir que la reconnaissance de ses stipulations entraîne la nullité de l'accord.
 - A défaut, la nullité est encourue si le « principe de loyauté » n'est pas respecté.
- 2) Accord facultatif au niveau de l'entreprise, obligatoire au niveau de la branche.
- 3) L'accord de branche (de méthode) s'impose au niveau de l'entreprise si celle-ci n'a pas conclu à son niveau un accord de méthode.
- 4) L'accord de méthode peut être général ou spécial à telle ou telle négo.
- 5) L'accord de méthode résulte d'un accord majoritaire.

3/ ET L'AVOCAT DANS TOUT ÇA ?

LA PRÉPARATION DES ÉQUIPES

La délégation employeur :

- L'accord est conclu par l'employeur sans condition de représentativité (article L. 2231-1 du Code du travail)

Il est donc conseillé de valider la composition de la délégation employeur avant le début de la négociation.

La délégation syndicale :

- Le délégué syndical ou, en cas de pluralité de délégués au moins deux délégués syndicaux.
- Un certain nombre de salariés : soit fixée par accord unanime entre l'employeur et l'ensemble des OSR prenant part à la négociation.
- Soit, à défaut, ce nombre ne peut dépasser, pour chaque délégation celui des DS de la délégation.
- DS d'entreprises extérieures : ceux-ci sont entendus à leur demande lors des négociations.

LA PRÉPARATION DES ÉQUIPES

Positionner la négociation dans le dialogue social c'est notamment:

- Déterminer le moment opportun.
- Repérer l'appétence des organisations syndicales vis-à-vis du thème de négociation ainsi que leur positionnement.
- Repérer les valeurs et enjeux personnels des partenaires dans la négociation.
- Ne pas oublier de mettre les opérationnels dans la boucle.

LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

1/ L'objet :

Définir l'objet de la négociation :

Sur quoi porte-elle ?

Quelle est la problématique à résoudre ?

Que venons-nous faire dans cette négociation ?

2/ Les objectifs :

Clarifier les objectifs côté direction comme côté OSR

3/ Définir les intérêts des parties dans la négociation :

Interroger les attentes et les besoins, l'intérêt à négocier et à signer.

LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

4/ Les solutions :

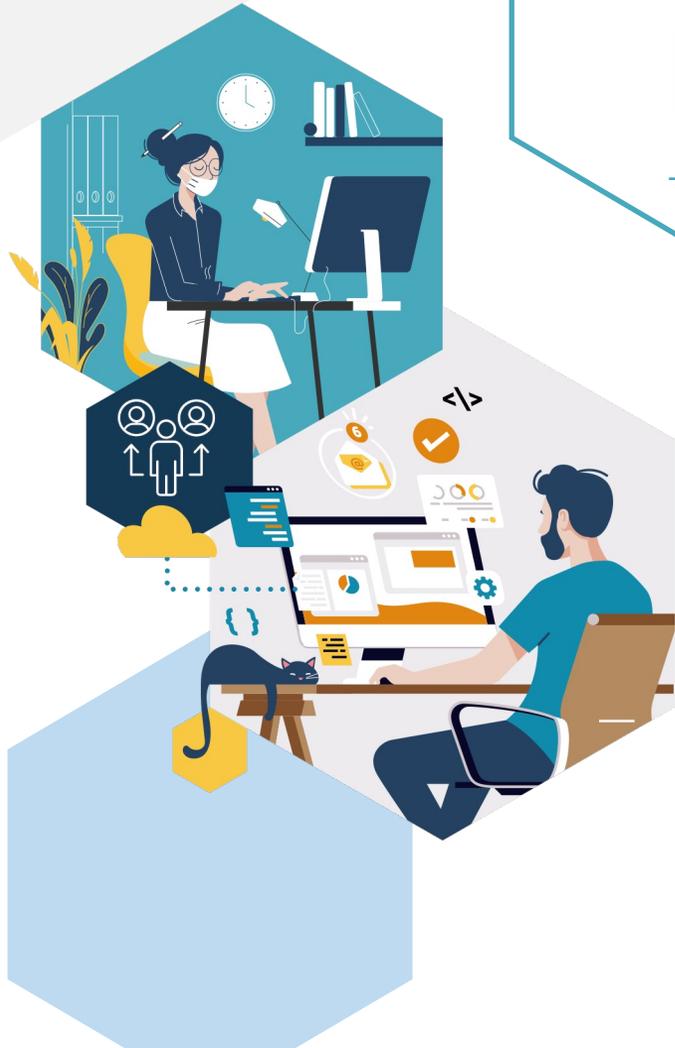
Toutes les solutions sont sur la table pour permettre d'identifier les zones d'accord possible entre les points de rupture de chaque partie négociatrice.

5/ Déterminer sa MESORE (meilleure solution de rechange)



III/ LA PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION

A. Une étape cruciale



B. La phase d'audit

1/ La maîtrise des règles applicables

Concrètement, et s'agissant de la négociation de l'accord sur le dialogue social pour la mise en place du CSE, les équipes devront maîtriser :

- Les nouvelles règles sur le fonctionnement du CSE.
- Les accords existants (accord droit syndical, accord sur le dialogue social dans l'entreprise, dans le groupe ou au niveau de la branche).
- Identifier les usages qui étaient appliqués dans l'entreprise.

2/ L'audit des contextes

C. Délibérer à propos du problème à résoudre

1/ Constituer l'équipe de négociation

2/ Mobiliser les techniques du management de projet

D. Identification des solutions négociables

1/ Toutes les solutions et la MESORE

2/ Elaborer les éléments de langage : les justifications

E. L'identification des besoins

1/ L'intérêt à négocier ou non

La négociation par les intérêts suppose :

- D'avoir quelque chose à négocier.
- In fine, de se retrouver sur un minimum d'intérêts convergents.
- De reconnaître la légitimité de l'autre dans la négociation.
- De respecter la parole donnée et être tenu par sa signature.
- D'accepter qu'il y ait des points non négociables.
- S'inscrire dans la durée.

2/ Les moyens pour y parvenir

- Accord de méthode,
- L'accès aux moyens: Heures de réunion ou de délégation, accès à l'expert.



III/ LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

A. L'organisation du processus

- Qui fait quoi ?
- Structuration de la réunion : l'Ordre du jour.
- Partage de l'information ; accès et traitement.

B. La gestion des débats

- L'identification des motivations.
- La présentation des options et alternatives.
- Les techniques de reformulation et de communication pertinente.
- La gestion des phases de consultation / confrontation / conclusion.
- La gestion des incidents.

C. Imaginer ensemble les solutions négociations

Poser et évaluer la MESORE

ATELIER N°1



CONSTRUIRE ENSEMBLE UN ACCORD COLLECTIF ADAPTÉ

Focus Pascal PETREL

ACCORDS D'ENTREPRISE

Définition, objectif, négociation

Intervention du : 21 OCTOBRE 2021

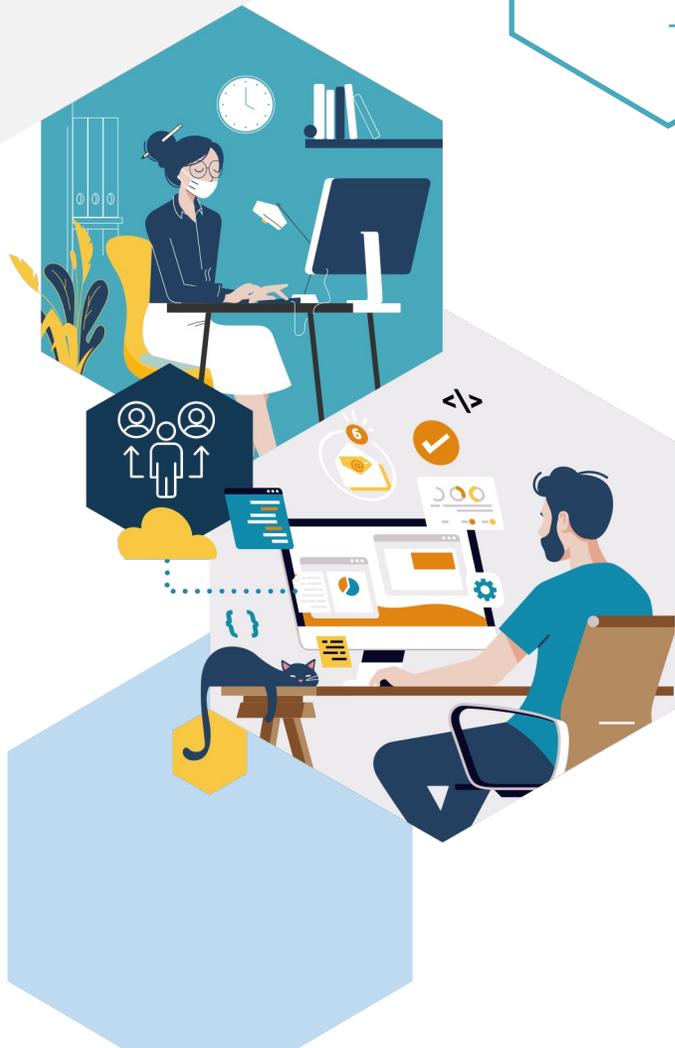
Etats Généraux du droit social du CNB

Pascal PETREL, Avocat Associé p.petrel@petrel-avocats.com





SOMMAIRE



- I. DEFINITION
- II. POURQUOI UN ACCORD D'ENTREPRISE ?
- III. NEGOCIER L'ACCORD D'ENTREPRISE
- IV. CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE
- V. DENONCIATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE
- VI. ACCORD D'ENTREPRISE –ET CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

I – DEFINITION



L'accord d'entreprise résulte d'une négociation entre les délégués syndicaux et l'employeur.

Il vise à adapter les règles générales prévues par le Code du Travail aux besoins spécifiques d'une société. Il ne peut donc être contraire aux dispositions prévues dans le Code du travail.

L'accord d'entreprise peut dans certaines matières prévoir des dispositions moins favorables aux salariés qu'un accord concernant un champ territorial ou professionnel plus large, à condition que cela ne soit pas expressément interdit dans l'accord en question.

Cependant, sur certains sujets, un accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions différentes des accords ou conventions de branche, sauf à être plus favorable aux salariés.

Cela concerne la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnel, 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 leurs parcours syndical, et les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Sur une douzaine d'autre sujet, si les dispositions de l'accord d'entreprise sont différentes d'un texte ayant un champ d'application plus large, c'est ce dernier qui s'applique, sauf si les dispositions de l'accord d'entreprise sont plus favorables.

Cela concerne par exemple les minima sociaux, la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ou encore l'utilisation du CPF (compte personnel de formation).

II – POURQUOI UN ACCORD D'ENTREPRISE ?



Si l'employeur peut organiser des négociations sur les thèmes qu'il souhaite, tout au long de l'année, il y a aussi des thèmes et des fréquences qui sont imposés par la loi.

Ainsi, il doit organiser une négociation annuelle sur :

- les salaires,
- la durée effective et l'organisation du temps de travail,
- le travail à temps partiel,
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Enfin, l'employeur doit prévoir une négociation annuelle sur le régime de prévoyance maladie, si les salariés n'en bénéficient pas. Il doit aussi organiser une réflexion annuelle sur l'épargne salariale.

Depuis la loi Travail de 2016 et les ordonnances de 2017, un accord d'entreprise peut dans certains cas prévoir des dispositions moins favorables aux salariés que des accords ou conventions de portée plus étendue. Il peut par exemple définir les sujets suivants :

- un accord d'entreprise peut porter la durée légale du travail hebdomadaire à 48 heures sur 12 semaines,
- un accord d'entreprise peut modifier le taux de majoration des heures supplémentaires mais celle-ci ne peut pas être inférieure à 10% de ce que prévoit l'accord de branche ou la convention collective.

III – COMMENT NEGOCIER L'ACCORD D'ENTREPRISE ?



Dans les entreprises de plus de 11 salariés, ce sont les délégués syndicaux des organisations syndicales ayant recueilli le plus du suffrage au comité social et économique (CSE) qui peuvent mener la négociation.

Chaque organisation syndicale peut ajouter à la délégation des salariés de l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas de conseil social et économique, c'est-à-dire si elle possède moins de onze salariés, ou, quand elle possède entre onze et vingt salariés, si les élections du CSE n'ont pas permis de désigner de représentants, alors le dirigeant peut rédiger un projet d'accord d'entreprise et le soumettre à la validation de l'ensemble des salariés.

Le vote doit avoir lieu au minimum quinze jours après la diffusion aux salariés du projet d'accord.

Dans les entreprises entre onze et cinquante salariés, en cas d'absence de représentant syndical, la négociation peut être effectuée par des salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de la branche, ou au niveau national ou interprofessionnel.

Elle peut aussi être assurée par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés sans représentant syndical, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent négocier les accords s'ils sont mandatés par des syndicats représentatifs de la branche ou d'un niveau supérieur.

Si aucun membre du CSE n'est mandaté par un syndicat, alors ces membres peuvent mener des négociations avec l'employeur, mais uniquement sur les points légalement obligatoires.

En dernier recours, des salariés peuvent être mandatés par les organisations syndicales représentatives, ils peuvent auxquels cas négocier sur tous les points susceptibles de figurer dans un accord d'entreprise.

Les négociateurs doivent être indépendants de l'employeur et ne pas pouvoir être assimilés à lui de par leur fonction.

Le projet d'accord doit être élaboré par l'ensemble des négociateurs, et en concertation avec les salariés.

L'objet et la périodicité des négociations ainsi que les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, dans le respect des règles du Code du travail.

IV – QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE ?



La validité de l'accord d'entreprise ne va pas d'elle-même. Ainsi, pour le cas de figure classique, les décisions doivent :

- être approuvées par une ou plusieurs organisations syndicales, représentant au moins 50% des suffrages exprimés aux dernières élections du comité social et économique ou des délégués du personnel,
- ou être approuvé par des organisations syndicales représentant au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité social et économique, qui peuvent ensuite demander à ce que le projet d'accord soit validé par l'ensemble des salariés ; passé ce délai, l'employeur peut de sa propre initiative soumettre le projet d'accord à validation de l'ensemble des salariés. Si l'accord n'est pas approuvé par la majorité des suffrages exprimés, alors il n'est pas valide.

Dans les entreprises de moins de onze salariés, ou entre onze et vingt salariés sans représentant au CSE, le projet doit recueillir l'approbation d'au moins les deux tiers des salariés.

Dans les entreprises entre onze et cinquante salariés sans représentants syndicaux, la validité de l'accord est alors soumise à l'approbation par des membres du conseil économique et social représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Enfin, dans les entreprises de plus de cinquante salariés sans représentant syndical, le projet d'accord doit être soumis au vote des salariés à la majorité des suffrages exprimés quand il a été négocié par des membres du CSE ou des salariés mandatés par des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas contraire, et donc en cas de négociation réduite au minimum légal, le projet doit recueillir l'accord de membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Dans tous les cas, un accord d'entreprise n'entre pas en vigueur immédiatement à sa validation au sein de l'entreprise.

Il doit d'abord être transmis à l'autorité administrative compétente.

V – DENONCIATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE



Il est possible de dénoncer un accord d'entreprise, aussi bien pour l'employeur que pour les syndicats. Depuis le 1er janvier 2016, il n'est plus nécessaire de consulter le conseil social et économique.

Il faut agir de la manière suivante :

- informer les signataires de l'accord avec lettre recommandée avec accusé de réception,
- rédiger une déclaration de dénonciation de l'accord via le formulaire Cerfa n°13092*03,
- une fois l'accord dénoncé, une nouvelle négociation est ouverte dans un délai de trois mois. Son but est de trouver un accord de substitution.

Attention, en l'absence d'un accord nouveau, l'ancien continue à produire des effets.

Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'ancien accord en vertu de la "période de survie", reste valable un an.

VI – ACCORD D'ENTREPRISE ET CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE



Il existe dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi (publié au JO le 17 août 2017) le principe de l'autonomie de l'accord d'entreprise.

Cela signifie qu'un accord d'entreprise peut déroger à une convention collective, que ce soit au niveau des indemnités de licenciement, du préavis ou encore de la rémunération des heures supplémentaires.

Attention toutefois, un accord ne peut revenir sur une convention conclue avant l'entrée en vigueur de la loi.

De plus, les accords d'entreprise ne peuvent revenir sur certains points, comme les grilles de salaires, la formation, la protection sociale et la classification.



ÉTATS GÉNÉRAUX DU DROIT SOCIAL



JEUDI
21 OCTOBRE
2021

ADAPTER

LA RELATION DE TRAVAIL

APRÈS LA SORTIE

DE LA CRISE COVID.