

Lundi 4 septembre 2017

Table des matières

DROIT DU TRAVAIL	1
➤ Les principales mesures des projets d'ordonnances Macron	1
➤ Ordonnances Macron : des réactions très contrastées parmi les syndicats.....	5
➤ Les organisations patronales globalement satisfaites par la réforme du droit du travail	6
CONVENTIONS ET ACCORDS	6
➤ Projets d'ordonnances : une nouvelle réforme de l'articulation des normes du droit du travail.....	6
➤ Le gouvernement veut « renforcer » la négociation collective par ses projets d'ordonnances.....	9

DROIT DU TRAVAIL

➤ Les principales mesures des projets d'ordonnances Macron

Fin du suspens. Le contenu des cinq projets d'ordonnances prises en application de la loi d'habilitation à renforcer le dialogue social a été dévoilé par le Premier ministre et la ministre du Travail le 31 août 2017, après une ultime réunion multilatérale avec les partenaires sociaux. Ces textes vont être transmis au Conseil d'État et présentés aux différentes instances paritaires nationales (CNNC, Cnefop, Conseil supérieur de la prud'homie, Coct), avant d'être adoptées en Conseil des ministres le 22 septembre, puis publiés au Journal officiel dans la foulée.

Projet d'ord. 31 août 2017 (renforcement de la négociation collective)

Projet d'ord. du 31 août 2017 (nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales)

Projet d'ord. 31 août 2017 (prévisibilité et la sécurisation des relations de travail)

Projet d'ord. du 31 août 2017 (portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective)

Projet d'ord. 31 août 2017 (compte professionnel de prévention)

Il n'aura fallu au gouvernement que trois mois de concertation et de travaux d'écriture pour finaliser cinq projets d'ordonnances destinés à remodeler le modèle social de la France. D'après

la ministre du Travail, ces textes, présentés le 31 août, ne contiennent pas moins de **36 mesures**. Celles-ci rénovent l'articulation entre les niveaux de négociation, ciblent les petites entreprises, réinventent la représentation des salariés dans l'entreprise, ou encore limitent les conséquences financières d'une rupture du contrat de travail. Cet article a pour vocation d'offrir un **premier tour d'horizon des grandes dispositions** contenues dans les projets d'ordonnance. Nous détaillons également dans ce numéro les nouvelles règles de négociation collective et le futur plafonnement des indemnités prud'homales. Les autres pans de la réforme seront décryptés dans les jours à venir.

Repenser l'articulation branche/entreprise

De **nouveaux domaines** seraient **ouverts** à la négociation de **branche** et donneraient lieu à des accords qui s'imposeraient au niveau des entreprises. On retiendra que certaines règles encadrant les conditions de recours au **CDD** et au **contrat de travail temporaire** (durée, renouvellements, etc.) pourraient ainsi être adaptées à la **spécificité** des **secteurs** d'activité. La négociation de branche permettrait aussi de recourir au **contrat de chantier** dans les secteurs où cette forme d'emploi s'avérerait pertinente.

Dans quelques autres domaines l'accord de **branche** serait libre de **décider** de sa **primauté** sur les accords d'entreprise (facteurs de pénibilité, insertion professionnelle, maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc.).

Et dans l'ensemble des **matières** relevant de la négociation collective qui ne seraient **pas confiées** aux branches, c'est l'**accord d'entreprise** qui **primerait**. Les entreprises pourraient ainsi négocier leur agenda social, les modalités d'information-consultation, ou définir des primes spécifiques remplaçant celles prévues par la branche.

Renforcer la négociation d'entreprise

Au niveau des entreprises, l'ensemble des **accords** devraient être **majoritaires** à compter du **1^{er} mai 2018**. La règle imposant de recueillir la signature de syndicats ayant obtenu **plus de 50 %** des **suffrages** exprimés pour conclure un accord d'entreprise ne s'applique pour le moment que dans quelques domaines et ne devait être généralisée, selon les termes de la loi Travail, qu'en septembre 2019. Cette date serait donc avancée.

Autre nouveauté : un **accord non majoritaire** pourrait être validé par référendum à l'**initiative** de l'**employeur**. Ce **référendum** ne pourrait toutefois être demandé par l'employeur que si le texte a été signé par des **syndicats** ayant recueilli plus de **30 %** des suffrages et si ces derniers **ne s'y opposent pas**.

Par ailleurs, un **nouveau type d'accord** viserait à permettre aux entreprises de s'adapter rapidement aux évolutions du marché. Pour ce faire, ces accords **majoritaires** pourraient **aménager** notamment la **durée** et l'organisation du travail, la **rémunération** et la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise. Les stipulations de ces accords se substitueraient de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail. En cas de **refus** de l'accord par le **salarié**, il serait **licencié** pour un **motif « sui generis »** (ni économique, ni personnel) constituant une cause réelle et sérieuse et son CPF serait abondé par l'employeur. D'après le gouvernement, cet abondement, qui serait fixé par voie réglementaire, devrait s'élever à 100 heures.

Faciliter la négociation dans les petites entreprises

Dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas **20 salariés** et **dépourvues d'élu du personnel**, l'employeur aurait la possibilité de **proposer un projet d'accord directement aux salariés**. Le texte soumis à consultation pourrait porter sur **l'ensemble des thèmes** ouverts à la négociation collective. Cet accord ne serait validé qu'après avoir été ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Dans les entreprises de taille supérieure **dépourvues de délégué syndical**, la négociation ne serait possible qu'avec un **salarié mandaté** ou un **membre de la délégation** du personnel (pour plus de détails sur l'ensemble des nouvelles modalités de négociation *v. ci-après* l'article relatif aux moyens de renforcer la négociation collective).

On notera encore qu'une nouvelle obligation serait mise à la charge des négociateurs de branche. En effet, pour pouvoir être étendus, les conventions et accords de branche devraient comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fusionner les IRP

La mise en place d'un **comité social et économique (CSE)** serait obligatoire dans les entreprises d'**au moins 11 salariés**. Si elles comptent moins de 50 salariés, le comité y assumerait les **fonctions liées à la délégation du personnel (DP)**.

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés**, le CSE **fusionnerait** les fonctions actuelles des **DP**, du **CE**, et du **CHSCT**. Il conserverait la personnalité morale actuellement accordée au CE et ainsi la capacité d'ester en justice. Une **commission de santé, sécurité et des conditions de travail** centrale devrait être mise en place dans les **entreprises d'au moins 300 salariés** et, à la demande de l'inspection du travail, dans celles dont les **activités à risque** le justifient (Seveso, nucléaire, etc.). Le CSE pourrait toujours recourir aux **expertises**, mais devrait alors prendre en charge leur coût à hauteur de **20 %** (sauf notamment en cas de PSE ou de risque grave où l'employeur les prendrait en charge à **100 %**).

En outre, un **accord majoritaire** pourrait prévoir de **fusionner** les **IRP** (institutions représentatives du personnel) en y incluant les **délégués syndicaux**. Dans ce cas, l'instance appelée **conseil d'entreprise** exercerait les compétences en matière de **négociation collective**. De plus, l'accord majoritaire définirait les thèmes pour lesquels, outre l'égalité professionnelle et le plan de formation, les décisions devraient faire l'objet d'un avis conforme du conseil.

On retiendra aussi que diverses mesures seraient prises pour favoriser l'accès à la formation des représentants syndicaux et garantir la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises. Les possibilités qui leur sont offertes pour évoluer vers l'inspection du travail seraient notamment renforcées.

Simplifier la mise en œuvre des licenciements économiques

Le motif économique (difficultés économiques, mutation technologique, sauvegarde de la compétitivité) d'un licenciement ne serait plus évalué au niveau international, sauf en cas de fraude. En ce sens, la **réalité des difficultés** rencontrées par une entreprise appartenant à un groupe serait **appréciée** par les juges au niveau des **entreprises du groupe** appartenant au **même secteur d'activité** et situé sur le **territoire national**.

L'obligation de reclassement serait aussi **simplifiée**. Les employeurs devraient toujours faire connaître les offres de reclassement aux salariés concernés, mais ne seraient notamment plus tenus d'adresser à chacun les offres pertinentes par écrit. Il pourrait aussi communiquer au salarié l'ensemble des emplois disponibles *via* une liste par tout moyen, par exemple en la rendant accessible sur son intranet.

Définir un barème des indemnités pour licenciement sans CRS

Le projet d'ordonnance fixe un barème des dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (*v. ci-après*). Ce barème serait écarté dans les cas relevant d'une discrimination, d'un harcèlement ou portant atteinte aux libertés fondamentales. Impératif dans toute autre situation, il s'imposerait donc aux conseillers prud'homaux. Ce barème fixerait une indemnité maximale allant d'un mois de salaire pour moins d'un an d'ancienneté, à 20 mois de salaire à compter de la 29^e année d'ancienneté. Le barème fixe aussi un plancher allant de un demi à trois mois de salaire selon l'ancienneté, mais aussi en fonction du fait que l'entreprise compte ou non moins de 11 salariés.

Assouplir les règles du licenciement

Un employeur pourrait **compléter** le **motif** d'un licenciement après sa notification, soit de sa propre initiative, soit à la demande du salarié. Si le salarié n'a rien demandé, l'insuffisance de motivation constituerait une irrégularité ne privant plus systématiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvrirait droit à une simple indemnité d'au plus un mois de salaire. D'après le ministère, un employeur ne pourrait plus être condamné pour avoir oublié de mentionner dans la lettre de licenciement que le poste est supprimé, alors même que cette suppression est réelle et répond à de vraies difficultés économiques. En outre, une **irrégularité de forme** commise au cours de la procédure, notamment en lien avec l'entretien préalable, **ne priverait plus le licenciement de cause réelle et sérieuse** et ouvrirait droit à une indemnité d'au plus un mois de salaire.

Sécuriser la rupture des contrats de travail

D'autres règles liées à la rupture du contrat de travail sont sécurisées.

Afin d'éviter les erreurs de procédure, un **formulaire-type** rappelant les droits et devoirs de chaque partie serait défini par décret.

Le **délai** laissé aux salariés pour **contester** un licenciement serait harmonisé. Il serait ainsi fixé à **12 mois** aussi bien pour les licenciements économiques (sans changement), que pour les licenciements pour motif personnel (deux ans actuellement).

Une procédure dite de « **rupture conventionnelle collective** » serait instaurée. Il s'agirait d'élaborer des plans de départ volontaire par accord collectif et d'en obtenir la validation par l'administration pour sécuriser les ruptures qui découleraient de leur mise en œuvre.

Les conditions d'octroi des **indemnités légales de licenciement** seraient modifiées. En effet, une indemnité serait accordée aux salariés dès lors qu'ils justifient de **huit mois d'ancienneté** au lieu d'un an. En outre, le **montant** de cette indemnité devrait être **augmenté de 25 %** par voie réglementaire.

Simplifier le compte de prévention de la pénibilité

L'ensemble des dispositions relatives au compte personnel de prévention de la pénibilité serait réécrit, mais le dispositif serait préservé et rebaptisé « compte professionnel de prévention ». Les règles relatives aux six critères actuellement appliqués seraient globalement maintenues : travail de nuit, répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare, ainsi que le bruit et les températures extrêmes. En revanche, les obligations de déclaration de l'employeur seraient supprimées concernant les **quatre autres facteurs de pénibilité** à savoir : la manutention de charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les risques chimiques. Les salariés exposés à ces risques devraient néanmoins pouvoir bénéficier d'un **départ anticipé** à la **retraite** en cas de reconnaissance d'une maladie professionnelle et d'un taux d'incapacité permanente excédant 10 % sans condition liée à la durée d'exposition.

➤ **Ordonnances Macron : des réactions très contrastées parmi les syndicats**

FO a accueilli avec mesure la réforme du Code du travail. « Il y a trois colonnes : ce que nous obtenons, ce que nous avons évité et ce sur quoi nous sommes en désaccord. Il y a des éléments dans les trois colonnes », a déclaré son secrétaire général, Jean-Claude Mailly, le 31 août, suite à la présentation des ordonnances par le gouvernement. Ainsi, tout en saluant le renforcement de la branche et l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement, il a fait part de son inquiétude quant aux modalités de négociations au sein des TPE en l'absence de délégué du personnel. Dans un communiqué, FO déclare par ailleurs vouloir « faire une analyse approfondie des textes et entend également garder le contact qu'elle a avec toutes les autres confédérations syndicales depuis le début ». La prudence était également de mise pour la CFTC pour qui « l'enjeu c'était que la branche garde ses prérogatives », « ce qui est le cas ». Néanmoins, compte tenu des imprécisions qui demeurent encore sur certaines mesures « clés », la CFTC « estime prématuré de formuler un avis catégorique sur l'ensemble des textes présentés ce jour et n'appellera pas, *a priori*, à manifester le 12 septembre prochain, position qui doit être confirmée lors de son prochain Bureau confédéral ». De son côté, l'Unsa rappelle qu'elle « n'était pas demandeuse d'une nouvelle réforme du Code du travail », mais « constate que plusieurs propositions maximalistes contre lesquelles elle s'était élevée, ont été écartées ». Le syndicat « va désormais s'attacher à informer ses adhérents et les salariés du contenu précis de ces ordonnances révélé tardivement. À l'écoute de leurs réactions, elle continuera à agir pour que le gouvernement adapte ce qui n'est encore qu'un projet ». Le secrétaire général de la CFDT, Laurent Berger, a fait part, quant à lui, de « sa profonde déception face à l'opportunité qui était de faire du dialogue social un élément central de la gouvernance des entreprises ». Enfin, pour la CGT, « toutes les craintes que nous avons sont confirmées et la crainte supplémentaire c'est évident et c'est écrit : c'est la fin du contrat de travail », a déclaré son secrétaire général Philippe Martinez. « Ce qu'on nous présentait comme une révolution, c'est la continuité de ce qui a été fait précédemment », a-t-il ajouté en référence à la loi El Khomri, en soulignant que « la mauvaise surprise ce sont les ruptures conventionnelles collectives ». Même constat à la CFE-CGC qui voit dans ces ordonnances « beaucoup d'instruments de flexibilisation du marché » et « probablement une précarisation plus importante des salariés ».

➤ **Les organisations patronales globalement satisfaites par la réforme du droit du travail**

Le président du Medef, Pierre Gattaz, a estimé, le 31 août, que la réforme par ordonnances du droit du travail présentée par le gouvernement était une « première étape importante dans la construction d'un droit du travail en phase avec la réalité quotidienne de nos entreprises ». Mais, a-t-il aussitôt ajouté « nous restons vigilants sur les précisions qu'il reste à apporter, notamment sur les décrets d'application qui vont devoir préciser ces ordonnances dans les semaines, les mois à venir ». Dans un communiqué, l'organisation patronale juge qu'il « va désormais être nécessaire d'expliquer largement aux salariés et aux entrepreneurs les zones de liberté nouvelles et les changements proposés susceptibles de redonner de la confiance ». De son côté, le président de la CPME, François Asselin, a salué la réforme élaborée par l'exécutif, l'estimant « particulièrement pragmatique ». Selon le dirigeant patronal, celle-ci « n'enlève rien à l'équilibre de la sécurité dont ont besoin les salariés, malgré tout ce qu'on peut entendre, et en même temps à l'envie, à la confiance dont ont besoin les chefs d'entreprise pour entreprendre dans notre pays ». Pour l'U2P, « les attentes des entreprises artisanales, commerciales et libérales sont enfin prises en compte ». L'Union des entreprises de proximité (U2P) considère que « ces mesures ne suffiront pas à elles seules à créer immédiatement un vaste mouvement d'embauches mais contribueront à rétablir la confiance des 2 300 000 chefs d'entreprises artisanales, commerciales et libérales et donc à enclencher progressivement une dynamique de création d'emplois ». La FNSEA salue, de son côté, « l'esprit et les mesures portées par la réforme du Code du travail » qui vise, notamment, « à simplifier la vie des entreprises en matière sociale, notamment pour les TPE/PME au sein desquelles travaillent la très grande majorité des salariés en agriculture ». « Pour la première fois, les TPE ont été prises en compte et plusieurs de leurs demandes, portées de longue date par l'Unapl ont enfin été retenues » a déclaré l'Union des professions libérales. Elle estime que, « même s'il aurait été possible d'aller encore plus loin, ces projets d'ordonnances constituent un point de départ permettant de soutenir l'activité des entrepreneurs libéraux et la création d'emplois dans les TPE ». Pour autant, ajoute-t-elle, « l'Unapl sera vigilante quant à la rédaction finale de ces textes ».

CONVENTIONS ET ACCORDS

➤ **Projets d'ordonnances : une nouvelle réforme de l'articulation des normes du droit du travail**

Un sujet complexe et instable : c'est ainsi que pourrait être qualifiée l'articulation des normes en droit du travail. Après la loi Travail du 8 août 2016, elle est en effet à nouveau au menu d'un des cinq projets d'ordonnances présentés par le gouvernement le 31 août 2017. La place de l'accord d'entreprise face à l'accord de branche et au contrat de travail serait ainsi à nouveau accrue.

Projet d'ord. 31 août 2017 (renforcement de la négociation collective)

Projet d'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective, NOR : MTRT1724786R

Le **premier projet d'ordonnance** présenté par le Premier ministre et la ministre du Travail, le 31 août 2017, porte sur la négociation collective et notamment sur l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche ou le contrat de travail. Le champ de la primauté de l'accord d'entreprise serait largement étendu, l'accord de branche conservant néanmoins son pré carré. De plus, les accords d'entreprise dérogoratoires aux contrats de travail des salariés verraient leurs régimes juridiques unifiés par la création d'un nouveau type d'accord « simplifié ».

Sauf indication contraire, ces mesures entreraient en vigueur à la date de publication des décrets pris pour l'application de l'ordonnance et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.

Délimitation du champ de la primauté de l'accord de branche

Selon le projet d'ordonnance « relative au renforcement de la négociation collective », trois blocs de matières de négociation seraient délimités.

Le **premier bloc** serait constitué des matières dans lesquelles les **accords de branche** **priment de manière impérative** sur les accords d'entreprise, ces derniers ne pouvant s'appliquer qu'en cas de stipulations au moins aussi favorables aux salariés. Ces matières seraient :

- 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 complémentaires** (protection sociale) ;
- **diverses mesures** relatives à la **durée du travail**, à la répartition et à l'aménagement des horaires : la durée du travail équivalente à la durée légale pour certains emplois et professions, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence et, s'agissant des travailleurs à temps partiel, leur durée minimale de travail, le taux de majoration des heures complémentaires et les modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant au contrat de travail ;
- diverses mesures relatives aux **CDD** (durée, nombre de renouvellements possibles et délai de transmission du contrat, délai de carence suite à l'expiration du contrat) et aux **contrats de travail temporaire** (durée et nombre de renouvellements possibles du contrat, délai de carence suite à l'expiration du contrat) ;
- les motifs de recours au **CDI de chantier**, la taille des entreprises concernées, les activités concernées, les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat, les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement ainsi que les garanties en termes de formation ;
- l'**égalité** professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la **période d'essai** ;

- les modalités de **transferts** des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

Le **deuxième bloc** serait constitué des matières pour lesquelles la **branche** aurait la **faculté** de décider de faire **primer** son accord sur ceux d'entreprise conclus postérieurement. Si l'accord de branche prévoit une telle primauté, l'accord d'entreprise ne pourrait s'appliquer qu'en cas de stipulations au moins aussi favorables aux salariés. Les matières concernées seraient la **prévention** des effets de l'exposition aux facteurs de **risques professionnels** (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 leurs **parcours syndicaux** ainsi que les **primes** pour **travaux dangereux** ou insalubres. Dans ces matières exclusivement, les clauses dites de verrouillage, c'est-à-dire faisant obstacle aux dérogations par accord d'entreprise ou d'établissement, contenues dans les accords de branche en vertu de l'article L. 2253-3 du Code du travail dans sa rédaction actuelle et/ou de l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 (qui serait abrogé) ne pourraient continuer de produire effet que si les parties confirment, avant le 1^{er} janvier 2019, leur portée.

Extension du champ de la primauté de l'accord d'entreprise

Enfin, le **troisième bloc** serait constitué de **toutes les autres matières** relevant de la négociation et non précédemment mentionnées : dans ce champ considérable, la **primauté** serait accordée à l'**accord d'entreprise**, peu important le moment de sa conclusion. L'accord de branche ne s'appliquerait alors qu'à défaut d'accord d'entreprise. Cette primauté de l'accord d'entreprise serait effective dès la publication de l'ordonnance : toute clause contraire des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cesserait de produire leurs effets à cette date.

Articulation entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail

Les accords de réduction du temps de travail (ARTT), de mobilité interne (AMI), de préservation et de développement de l'emploi (APDE), d'aménagement du temps de travail et de maintien de l'emploi (AME) seraient supprimés au profit d'un **nouveau type d'accord** au régime juridique unifié. Ce dernier pourrait, « afin de répondre aux **nécessités** liées au **fonctionnement** de l'**entreprise** ou en vue de préserver, ou de développer l'**emploi** » :

- **aménager** la **durée** du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la **rémunération** ;
- ou encore déterminer les conditions de la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Les stipulations d'un tel accord se **substitueraient de plein droit** aux **clauses contraires** et incompatibles des **contrats** de travail des salariés concernés. Le salarié pourrait **refuser** la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mais, dans ce cas, l'employeur pourrait procéder à son licenciement. Ce **licenciement** serait réputé reposer sur une **cause réelle et sérieuse** et obéirait à un **régime sui generis** : il ne reposerait pas sur un motif économique mais serait soumis à certaines modalités applicables aux licenciements économiques individuels en matière d'entretien préalable et de notification du licenciement. À l'issue du licenciement, l'employeur devrait abonder le compte personnel de formation (CPF)

du salarié dans des conditions qui seraient définies par décret. Le ministère du Travail a précisé que l'abondement serait fixé à hauteur de 100 heures.

➤ **Le gouvernement veut « renforcer » la négociation collective par ses projets d'ordonnances**

La négociation collective est à nouveau en première ligne d'une grande réforme du Code du travail. Les projets d'ordonnances présentés le 31 août par le gouvernement prévoient notamment d'autoriser la négociation d'un accord directement avec des salariés non mandatés dans les entreprises de 20 salariés et moins. Par ailleurs, le principe de l'accord majoritaire serait généralisé en mai 2018. Et, à certaines conditions, un accord non majoritaire pourrait être validé par référendum à l'initiative de l'employeur.

Projet d'ord. 31 août 2017 (renforcement de la négociation collective)

Projet d'ord. du 31 août 2017 (portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective)

Projets d'ordonnances relatives au renforcement de la négociation collective et portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective, NOR : MTRT1724786R et MTRT1724788R

Avancement de la généralisation du caractère majoritaire des accords d'entreprise ou d'établissement, facilitation de la conclusion d'un accord dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, notamment dans celles de 20 salariés ou moins, présomption de conformation des accords : voici quelques mesures prévues par les projets d'ordonnances présentés par Édouard Philippe et Muriel Pénicaud, le 31 août 2017, et visant à « renforcer » la négociation collective.

Sauf indication contraire, ces mesures entreraient en vigueur à la date de publication des décrets pris pour l'application des ordonnances et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2018.

Caractère majoritaire des accords d'entreprise ou d'établissement

Tous les accords d'entreprise et d'établissement devraient être **majoritaires** pour être valides à compter du **1^{er} mai 2018** et non plus du 1^{er} septembre 2019 comme initialement prévu par la loi Travail du 8 août 2016. Rappelons que les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés, les APDE, les AME et les accords portant sur un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont néanmoins déjà soumis à cette règle.

Le projet d'ordonnance prévoit également que lorsqu'un **accord d'entreprise** ou d'établissement n'est pas signé par des organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR mais qu'il est **signé** par des OSR ayant recueilli **plus de 30 %**, et que ces dernières OSR ne s'emparent pas de la faculté de demander l'organisation d'un référendum visant à valider l'accord dans le délai d'un mois à compter de sa signature, alors **l'employeur** pourrait lui-même demander l'organisation d'un tel **référendum**. Cette consultation ne pourrait avoir lieu qu'à la **condition** qu'**aucune OSR signataire** de l'accord ne s'y oppose.

Facilitation de la conclusion d'un accord d'entreprise sans DS

Dans les entreprises de **moins de 11 salariés** dépourvues de délégué syndical (DS) ou de conseil d'entreprise, l'employeur pourrait proposer de sa propre initiative un **projet d'accord** aux salariés pouvant porter sur **n'importe quel thème** ouvert à la négociation collective par le Code du travail. Pour qu'un tel accord soit valide, il devrait être **approuvé**, par référendum, par **au moins deux tiers du personnel**. Une telle modalité de conclusion d'un accord d'entreprise s'appliquerait également dans les entreprises ayant **entre 11 et 20 salariés**, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, et en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

Dans les entreprises ayant **entre 11 et 50 salariés**, dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement pourrait être **négociés**, conclus et révisés selon deux modalités au choix : **soit** par un ou plusieurs **salariés mandatés**, **soit** par un ou des **membres** de la **délégation** du personnel du CSE. De tels accords pourraient porter sur toute mesure pouvant être négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en vertu du Code du travail. Un **accord négocié** avec des **membres** du CSE, mandatés ou non, devrait, pour être valide, être **signé** par des **membres** du CSE représentant la **majorité** des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. Un **accord négocié** avec des **salariés mandatés** non membres du CSE devrait, pour être valide, être approuvé par **référendum** à la majorité des suffrages exprimés.

Dans les entreprises d'**au moins 50 salariés** dépourvues de DS ou de conseil d'entreprise, selon les mêmes modalités qu'aujourd'hui, un **représentant du personnel mandaté ou**, à défaut, un représentant du personnel **non mandaté ou**, à défaut, un ou plusieurs **salariés mandatés** pourrai(en)t négocier un accord collectif.

Sécurisation des accords collectifs

Lorsque les **accords collectifs** répondent aux **règles de validité** applicables à la date de leur conclusion, ils seraient **présumés** négociés et conclus **conformément** à la **loi**. Concrètement, du fait de cette présomption de conformité, il appartiendrait dès lors à celui qui conteste la validité d'un accord ou le déroulement de la négociation d'apporter la preuve que l'accord n'a pas été négocié ou conclu conformément à la loi (sauf dispositions légales contraires).

En outre, le gouvernement souhaite aménager le **délai de prescription** de l'**action en nullité** de tout ou partie d'un accord collectif. Une telle action devrait impérativement être engagée avant l'expiration d'un délai de **deux mois** (sauf dispositions légales contraires pour certains accords). Pour les accords d'entreprise, ce délai courrait à compter, soit de la procédure de notification à destination des organisations disposant d'une section syndicale, soit de la date de publicité de l'accord. Pour les accords de branche, ce délai courrait à compter de leur date de publicité. Ce nouveau délai de prescription s'appliquerait aux accords conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance.

De plus, le projet d'ordonnance prévoit que le **juge** aurait la faculté de **moduler** les **effets dans le temps** de ses **décisions d'annulation** de tout ou partie d'un accord collectif. Ainsi, il pourrait notamment décider que l'annulation ne produirait ses effets que pour l'avenir s'il apparaît qu'un tel « effet rétroactif de cette annulation est de nature à emporter des conséquences manifestement excessives ».

Champ de la négociation accru en matière de négociations obligatoires

Selon le projet d'ordonnance, il appartiendrait en priorité à l'accord de branche, pour la négociation de branche, et à l'accord d'entreprise, pour la négociation d'entreprise, de définir le calendrier des négociations, y compris s'agissant des négociations obligatoires à chacun de ces deux niveaux. S'agissant de ces négociations obligatoires, c'est l'accord qui devrait définir le calendrier, la périodicité, les lieux de réunion, les thèmes, le contenu de chacun de ces thèmes, les modalités de négociation, les informations que les organisations patronales (dans les branches) ou l'employeur doivent remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation et la date de cette remise ainsi que les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties. La durée d'un tel accord ne pourrait pas excéder quatre ans et la périodicité de sa renégociation pourrait être fixée à l'issue d'une période ne pouvant pas excéder quatre ans. Ce ne serait qu'à défaut d'un tel accord que les dispositions légales supplétives s'appliqueraient (négociations annuelles, triennales et quinquennales). Notons que la négociation d'entreprise/de groupe triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels devrait également porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Restructuration des branches, extension des accords...

Notons également que les deux projets d'ordonnances portant sur la négociation collective prévoient :

- l'accélération de la procédure de restructuration des branches professionnelles prévue par la loi Travail en réduisant de trois à deux ans le délai à l'expiration duquel le ministre chargé du Travail peut engager la fusion des branches comptant moins de 5 000 salariés (nouveau) ou n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la loi Travail ;
- une nouvelle condition pour l'extension des accords de branche : la présence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, de justifications de l'absence de telles stipulations ;
- la consolidation des prérogatives du ministère du Travail en matière d'extension des accords de branche. Il serait expressément prévu qu'il pourrait exclure de l'extension les clauses de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné. De plus, le ministre pourrait, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou syndicale représentative concernée, saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension ;
- la possibilité d'élargir les stipulations d'un accord de branche étendu aux entreprises relevant d'une branche d'activité ou d'un secteur territorial ou professionnel se trouvant dans l'impossibilité de conclure un accord portant sur les matières pour lesquelles l'accord d'entreprise prime, ainsi que la possibilité d'élargir les stipulations d'un accord de branche étendu spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la création d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation. Mis en place au niveau de chaque département, cet observatoire de la négociation aurait pour vocation de favoriser le développement du dialogue social et de la négociation collective au



Bref Social 2017

sein des entreprises de moins de 50 salariés. Composé de représentants de l'administration et des organisations syndicales et patronales représentatives, l'observatoire serait saisi par les partenaires sociaux de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation. Il apporterait en outre son concours aux entreprises dans le domaine du droit social.

