

ORDONNANCES « MACRON » : CONCLURE UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DANS UNE ENTREPRISE DOTE DE DELEGUES SYNDICAUX¹

L'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective² consacre la **primauté de l'accord d'entreprise** (nouvel art. L.2253-3 CT). Il s'agira au 1^{er} janvier 2018 du **principe**, assorti de deux catégories d'exceptions :

- 13 thèmes demeurent l'apanage des accords de branche, qui prévalent sur les accords d'entreprise antérieurs ou postérieurs, sauf si ceux-ci assurent des « *garanties au moins équivalentes* » (nouvel art. L.2253-1 CT) ;
- 4 autres thèmes peuvent faire l'objet d'une disposition de branche prévoyant expressément que les accords d'entreprise conclus postérieurement devront s'y conformer, sauf à assurer des « *garanties au moins équivalentes* » (nouvel art. L.2253-2 CT).

La maîtrise **des règles de validité des accords collectifs d'entreprise**³ conclus avec un ou plusieurs délégués syndicaux est donc primordiale ; d'autant que la « loi El Khomri »⁴ a déjà institué de nouvelles modalités de conclusion des accords collectifs d'entreprise entrant progressivement en vigueur.

Les ordonnances maintiennent ces nouvelles modalités, les adaptent légèrement et créent de « *nouvelles dispositions spécifiques à certains accords* ». Mais surtout, elles **anticipent** la date de généralisation de ces règles à tous les accords (sauf « *dispositions spécifiques* ») **au 1^{er} mai 2018**, et non plus au 1^{er} septembre 2019.

LES NOUVELLES MODALITES D'ADOPTION DES ACCORDS COLLECTIFS, DANS LEUR REDACTION AMENDEE PAR L'ORDONNANCE... :

En application du futur article L.2232-12 du code du travail, la conclusion d'un accord collectif **est** (sauf dispositions temporaires ou spécifiques, cf. ci-après) **subordonnée** :

- **à sa signature** par des Organisations Syndicales Représentatives (OSR) **majoritaires**⁵,
- ou, à défaut,
 - (i) **à sa signature** par des OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés,
et
 - (ii) **à son approbation** par la majorité **des salariés**, consultés **à la demande** :
 - **dans le délai d'un mois** de la signature de l'accord, **d'une ou plusieurs des OSR signataires** ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés,
 - ou, au terme de ce délai d'un mois, **de l'employeur**, en l'absence d'opposition des OSR signataires (ajout de l'ordonnance).

En cas de demande d'organisation d'une consultation (par les OSR ou l'employeur), un délai de réflexion de 8 jours est laissé aux OSR pour faire évoluer leur position, soit en signant l'accord afin de lui conférer un caractère majoritaire, soit en revenant sur leur signature.

¹ De nouvelles règles de négociation sont également prévues dans les entreprises sans DS (ou conseil d'entreprise), que nous reprendrons dans un prochain Recto-Verso.

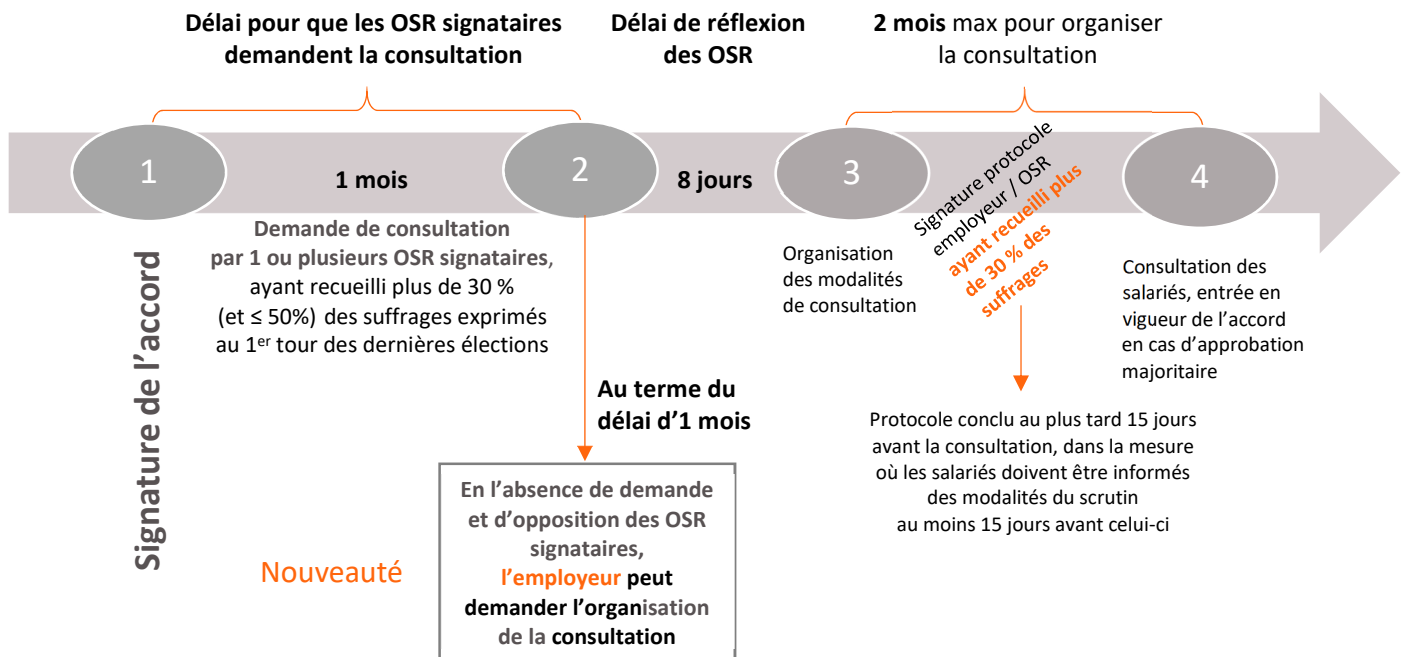
² Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, publiée au JO du 23 septembre 2017.

³ i.e. les accords de groupe / interentreprises / d'entreprise / d'établissement.

⁴ Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016 (dite « loi El Khomri »), précisée notamment en matière de négociation collective par le décret n°2016-1797 du 20 décembre 2016 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise.

⁵ i.e. **ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations syndicales représentatives au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE, ou de la DUP, ou à défaut des DP.**

La consultation des salariés devrait se dérouler en respectant les conditions et délais suivants (sous réserve du maintien des dispositions réglementaires actuellement énoncées aux articles D.2232-2 et s. C. trav.) :



CES NOUVELLES MODALITES ENTRENT PROGRESSIVEMENT EN VIGUEUR... A UNE DATE AVANCEE AU 1^{ER} MAI 2018

Compte tenu de l'entrée en vigueur progressive des nouvelles règles de négociation collective issues de la « loi El Khomri », et de leurs adaptations par les ordonnances, **plusieurs règles de conclusion des accords collectifs vont coexister, selon l'objet de l'accord collectif et sa date de conclusion.**

Il est ainsi possible de distinguer :

- ① **Les accords déjà soumis aux « nouvelles modalités » d'adoption** des accords collectifs, qui sont :
 - les accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés (depuis le 1^{er} janvier 2017),
 - les nouveaux « accords compétitivité » de l'article L.2254-2 C. trav.,
 - et les nouveaux accords portant « Rupture Conventionnelle Collective » (RCC) des articles L.1237-19 et s. C. trav., dont l'entrée en vigueur est toutefois subordonnée à la parution d'un décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 (art. 40 X, ord. n°2017-1387).
- ② Les « autres accords collectifs » qui, à titre temporaire, demeurent soumis aux « anciennes modalités » de conclusion des accords collectifs, mais obéiront aux « nouvelles modalités » au **1^{er} mai 2018** (article 21-IX de la « loi El Khomri », modifié par l'article 11 de l'ordonnance n°2017-1385) ;

Pour rappel, les « anciennes modalités » (ante « loi El Khomri ») impliquent :

- la signature de l'accord collectif par un ou plusieurs syndicats représentatifs, « ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise »,
- et l'absence de notification d'une opposition dans le délai de 8 jours de la signature de l'accord par les OSR ayant recueilli la majorité des suffrages.

- ③ **Les accords collectifs « syndicalement majoritaires »** soumis à des « dispositions spécifiques » suivant lesquelles leur adoption implique nécessairement une signature d'OSR majoritaires.

Le tableau ci-après reprend ces différentes règles, en tenant compte de la date de conclusion de l'accord et de la date d'entrée en vigueur des ordonnances :

		1^{er} janvier 2017	Date d'entrée en vigueur des ordonnances <i>(Diffère selon les textes²)</i>	1^{er} mai 2018 <i>(Au lieu du 1^{er} septembre 2019)</i>
DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN	① Adoption selon les nouvelles modalités	<ul style="list-style-type: none"> - Accord sur la durée du travail, les repos et les congés - <i>Accord de Préservation ou du Développement de l'Emploi (APDE – L. 2254-2 C. trav.)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Accord sur la durée du travail, les repos et les congés - Accord portant RCC (nouveaux L. 1237-19 et s. C. trav.)¹ - Accord de compétitivité (nouvel L.2254-2 C. trav.) 	Tous les accords collectifs, sauf ceux soumis aux dispositions spécifiques ③
	② Maintien à titre temporaire des anciennes modalités	<p>Autres accords collectifs <i>(A l'exception de ceux soumis aux nouvelles modalités d'adoption ① et aux dispositions spécifiques d'adoption ③)</i></p>		
DISPOSITIONS SPECIFIQUES	③ Accords « syndicalement majoritaires », nécessairement soumis à une signature des OSR majoritaires	<ul style="list-style-type: none"> - Accord sur le contenu d'un PSE (L. 1233-24-1 C. trav.) - <i>Accord de Maintien de l'Emploi (AME – L. 5125-1 C. trav.)</i> - <i>Accord instituant l'instance commune de regroupement des IRP (L. 2391-1 C. trav.)</i> - <i>Accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires (L. 2242-20 C. trav.)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Accord sur le contenu d'un PSE - Accord instituant un Conseil d'Entreprise² (nouvel art. L. 2321-2 C. trav.) - Différents accords collectifs relatifs au fonctionnement du CSE³ (nouveaux art. L. 2312-19, L. 2312-21, L. 2312-55, L. 2313-2, L. 2313-6, L. 2313-8, L. 2315-45, L. 2316-23 C. trav.) 	

Les dispositions figurant en italique cessent à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance modifiant ces textes, soit :

- pour l'AME, l'APDE et l'accord modifiant la périodicité des négociations obligatoires ; le 24 septembre 2017, lendemain de la publication de l'ordonnance n°2017-1385 en date du 23 septembre 2017 ;
- pour l'accord instituant l'instance commune de regroupement des IRP ; à la publication des décrets d'application de l'ordonnance n°2017-1386, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

Le nouvel accord de compétitivité institué par l'ordonnance doit d'ores et déjà être conclu selon les dispositions de droit commun (nouvel art. L.2254-2 C. trav. et art. 17 de l'ordonnance n°2017-1385).

¹ Entrée en vigueur subordonnée à la parution du décret d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018.

² La date d'entrée en vigueur des textes issus des ordonnances diffère selon chaque texte. A noter notamment que les textes relatifs au CSE et au conseil d'entreprise (i) entreront en vigueur à la date de publication des décrets, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018 et (ii) seront applicables à la date à laquelle l'entreprise aura effectivement mis en place un CSE au terme des mandats en cours à la date de publication de l'ordonnance (et au plus tard le 31 décembre 2019). **Les accords suivants peuvent toutefois d'ores et déjà être négociés et conclus** : (i) sur le fonctionnement du CSE (art. L. 2312-19), (ii) sur la BDES (art. L. 2312-21) et (iii) sur les consultations ponctuelles du CSE (art. L. 2312-55). Ces accords s'appliquent aux IRP existantes à leur date de conclusion (art. 8 de l'ordonnance n°2017-1386).

³ Il s'agit des accords collectifs suivants : adaptation de la périodicité des consultations récurrentes du CSE (art L. 2312-19 C. trav.) ; adaptation du contenu, de l'architecture de la base de données économique et sociales (art. L. 2312-21 C. trav.) ; adaptation de certaines procédures d'information / consultation ponctuelles du CSE (art. L. 2312-55 C. trav.) ; définition des établissements distincts et mise en place des représentants de proximité (art. L. 2313-2, L. 2313-6, L. 2313-8 C. trav. – art. L. 2313-3 prévoyant cependant qu'à défaut d'accord collectif et en l'absence d'un délégué syndical la définition des établissements distincts pourrait fait l'objet d'un accord avec le CSE) ; détermination des conséquences de la perte de la qualité d'établissement distinct (sur le sort des mandats au CSE – art. L. 2313-6 C. trav.) ; création de commissions supplémentaires du CSE (art. L. 2315-45 C. trav.) ; détermination des compétences respectives du CSE central et des CSE d'établissement en matière d'activités sociales et culturelles (art. L. 2316-23 C. trav.).

VOS CONTACTS



Juliette POUYET
Avocat associé
juliette.pouyet@cwassocies.com



Aude LAMBERTON
Avocat
aude.lamberton@cwassocies.com

VOTRE AGENDA

Prochaines formations ERYs

Agir en faveur de la non-discrimination à l'embauche

- PARIS \ 24 novembre 2017

Les Rendez-vous de l'actualité sociale 2017 : analyse des décrets d'application des ordonnances MACRON

- AIX-EN-PROVENCE \ 7 décembre 2017
- DIJON \ 12 décembre 2017
- LYON \ 5 et 14 décembre 2017
- MARSEILLE \ 15 décembre 2017
- MONTBELIARD \ 7 décembre 2017
- ORLEANS \ 19 décembre 2017
- PARIS \ 8 et 15 décembre 2017
- SAINT-ETIENNE \ 7 décembre 2017

Soyez prêts pour la mise en place du CSE

- PARIS \ 2 février 2018
- MARSEILLE \ 6 février 2018
- LYON \ 27 février 2018

Inscriptions et informations :
www.erys.fr
Sandrine GAVORY \ 01 56 62 20 10
sandrine.gavory@erys.fr



Conférence Chassany Watrelot & Associés

Le travail, c'est la santé ? Colloque suivi d'un cocktail

Obligation de prévention, gestion des réserves d'aptitude, reclassement des salariés inaptes, burn-out, bore-out, conséquences des AT/MP, plaintes en harcèlement, expertises CHSCT... les acteurs de la fonction RH sont aux prises avec ces notions qui changent au gré des évolutions de société et de la jurisprudence.

PARIS ■

Auditorium Paris Centre Marceau
12 avenue Marceau \ 75008 PARIS

Mardi 14 novembre 2017 (14h00-18h00)

Inscriptions et informations :
Laconfdu14novembre@cwassocies.com
Chassany Watrelot & Associés \ 01 44 34 84 84
Accès libre sur inscription
dans la limite des places disponibles

