

NÉGO

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE



HIÉRARCHIE DES NORMES ET ARTICULATION
DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION (3)

RÔLE, MISSIONS DE LA BRANCHE ET MISE EN PLACE DES CPPNI (17)

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE (30)

CAS PARTICULIER DE LA NÉGOCIATION D'ACCORDS CATÉGORIELS
OU D'ANNEXES PROFESSIONNELLES OU TERRITORIALES (35)

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE (37)

LA RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE(47)

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE BRANCHE (49)

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS DE BRANCHE (57)

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES (68)

NÉGOCIATION COLLECTIVE ET APPLICATION DES
CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES EN OUTRE-MER (79)

LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

ART. L 2252-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

Le rôle dévolu à la négociation collective a sensiblement évolué au cours des dernières années dans l'ensemble des pays européens. L'un des enjeux majeurs réside dans le maintien des conventions collectives nationales et des accords de branche.

Traditionnellement, l'articulation des différentes sources du droit se faisait en application du principe de faveur, dans le cadre de la hiérarchie des normes.

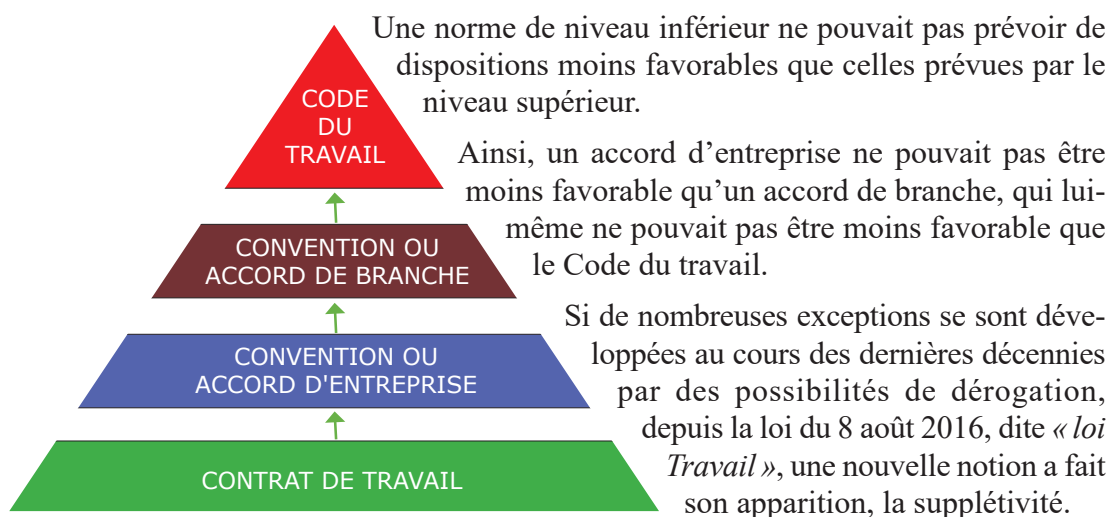


Schéma traditionnel

DÉSORMAIS, L'ARTICULATION DES DIFFÉRENTES NORMES EST PLUS COMPLEXE, ET DISTINCTE SELON LES DIFFÉRENTES THÉMATIQUES.

RAPPORT CODE DU TRAVAIL/ACCORD COLLECTIF

Bien que les possibilités de dérogations au Code du travail par la négociation collective se soient multipliées ces dernières décennies, le Code du travail demeurerait par principe le socle minimum légal.

On observe un changement de philosophie avec la loi Travail du 8 août 2016, suivi des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, qui ont introduit une nouvelle articulation des normes, rendant le Code du travail supplétif dans bon nombre de matières, c'est à dire applicable seulement à défaut d'accord collectif.

LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

S'il était un temps envisagé de réécrire l'intégralité du Code du travail selon ce nouveau principe, à l'heure actuelle seules certaines thématiques du Code, mais pas des moindres, ont fait l'objet d'une réécriture, selon une architecture en trois niveaux :

ce qui relève de l'« *Ordre public* »

↳ pas de dérogation possible par accord collectif, mais très limité ;

ce qui peut entrer dans le « *Champ de la négociation collective* »

↳ négociations libres, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public ;

« *dispositions supplétives* »

↳ applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.

Exemple : les majorations pour heures supplémentaires

Ordre public	Taux de majoration de 10 %.
Champ de la négociation	Détermination du taux libre par la négociation mais ne peut être inférieur à 10 %.
Droit supplétif	À défaut d'accord collectif, les huit premières heures supplémentaires seront majorées à 25 % et les suivantes à 50 %.

À NOTER

On observe que les dispositions classiques du Code du travail qui étaient la norme, se retrouvent maintenant à la fin de la section. Il faut donc aujourd'hui tourner plusieurs pages avant de retrouver les dispositions classique du droit antérieur. Mais attention, si un accord dérogatoire a été conclu au niveau de la branche, on ne peut pas réclamer l'application des dispositions supplétives du Code du travail, en cas d'absence d'accord d'entreprise.

Initialement, la loi Travail d'août 2016 prévoyait la réécriture complète du Code du travail selon cette nouvelle architecture en trois niveaux dans un délai de deux ans. Les ordonnances de septembre 2017 ont abrogé cette disposition. Ainsi, seules certaines thématiques ont été réécrites selon cette nouvelle architecture :

- le temps de travail (*loi Travail 2016*) ;
- le fonctionnement du Comité social et économique (CSE) (*périodicité des réunions, organisation des informations et consultations...*) ;
- l'encadrement de la négociation collective de branche et d'entreprise (*périodicité...*) ;
- les règles relatives au CDD et au CTT (*durée maximal, délai de carence, nombre maximal de renouvellements*).

À NOTER

Avant toute négociation, notamment sur les matières du Code du travail réécrites selon la nouvelle architecture, se reporter aux dispositions supplétives pour en faire le socle minimum de la négociation. Ayez bien en tête que si les négociations n'aboutissent pas, ce sera le droit applicable dans la branche ou dans l'entreprise.

LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Pour les autres domaines l'articulation traditionnelle demeure, avec une primauté du Code du travail, et la possibilité pour les accords collectifs de prévoir des dispositions plus favorables, sauf dérogations expressément permises par les textes.

À NOTER

Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public (art. L 2251-1 du Code du travail [principe de faveur]).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO est totalement opposée à la nouvelle architecture du Code du travail en trois niveaux, conduisant à une inversion de la hiérarchie des normes. L'accord d'entreprise doit, selon nous, être un moyen d'apporter un plus aux salariés et non un vecteur permettant de leur retirer des garanties prévues par la loi ou les accords de niveaux supérieurs.

Force Ouvrière a obtenu, dans le cadre de la concertation sur les ordonnances Travail, que ce modèle ne soit pas étendu à l'intégralité du Code du travail.

Si dans certaines matières le Code du travail devient supplétif au profit des accords collectifs, encore faut-il déterminer qui, de l'accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, prime.

RAPPORT ACCORD D'ENTREPRISE/ACCORD DE BRANCHE OU ACCORD COUVRANT UN CHAMP D'APPLICATION OU PROFESSIONNEL PLUS LARGE

ART. L 2253-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

/// Rappel des évolutions

Depuis 2004

La loi, depuis 2004, donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche à l'exception de quatre matières (*les salaires minimaux, les classifications, la prévoyance, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle*). Pour les autres matières, les branches pouvaient fixer des clauses de verrou générales. Dans la pratique, peu d'accords d'entreprise dérogeaient aux accords de branche.

La loi Travail d'août 2016

La loi Travail et les ordonnances Macron entendent favoriser les dérogations au niveau de l'entreprise en rendant le dispositif plus souple, plus connu, et surtout en accentuant la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise.

- La loi Travail a ajouté deux thèmes supplémentaires au socle impératif de la branche, à savoir : l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité.
- Pour les autres matières, les branches devaient définir, dans un délai de deux ans, les thèmes constitutifs de l'ordre public conventionnel de la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourraient lui déroger dans un sens moins favorable.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 :

- suppriment l'obligation pour les branches de définir leur ordre public conventionnel dans un délai de deux ans ;
- fixent une nouvelle articulation des niveaux de négociations selon trois blocs de thématiques. La primauté de l'accord de branche sur l'entreprise et vice versa dépend donc de la thématique abordée ;
- déclassent la thématique relative à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité, introduite par la loi Travail de 2016 dans les matières impératives. Le verrou de la branche n'est dès lors plus automatique, mais uniquement facultatif (bloc 2).

À NOTER

Les accords de branche conclus sur la définition de l'ordre public conventionnel sont devenus caducs. Ceux qui sont arrivés à la procédure d'extension post ordonnances ont fait l'objet d'un refus d'extension.

BLOC 1

Article L 2253-1 du Code du travail

- 1° Les salaires minima hiérarchiques
- 2° Les classifications
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale
- 6° Les mesures énoncées à l'article L 3121-14, au 1° de l'article L 3121-44, à l'article L 3122-16, au premier alinéa de l'article L 3123-19 et aux articles L 3123-21 et L 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L 1242-8, L 1243-13, L 1244-3, L 1244-4, L 1251-12, L 1251-35, L 1251-36 et L 1251-37 du présent code
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L 1223-8 et L 1223-9 du présent code
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L 1221-21 du Code du travail
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 ne sont pas réunies
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L 1251-7 du présent code
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L 1254-2 et L 1254-9 du présent code

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Ainsi, pour ces treize domaines, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sans que l'accord n'ait besoin de le dire expressément.

Nuance : sauf si l'accord d'entreprise prévoit des garanties au moins équivalentes.

/// Compétence exclusive de la branche sur certaines thématiques du bloc 1

Parmi les treize domaines listés à l'article L 2253-1 du Code du travail, communément appelé le « *le Bloc 1* », caractérisé par la primauté de la branche, il convient de distinguer les matières pour lesquelles la branche prime sur l'accord d'entreprise de celles qui constituent la compétence exclusive de la branche et pour lesquelles un accord d'entreprise ne peut intervenir.

Les domaines de compétence exclusive de la branche

- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme.
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
- En matière de durée du travail :
 - l'institution d'un régime d'équivalence,
 - la possibilité d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à l'année et au plus égale à trois ans,
 - la définition du nombre minimal d'heures de travail sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit,
 - la fixation de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel,
 - la fixation du taux de majoration des heures complémentaires des salariés à temps partiel et la possibilité de prévoir une augmentation temporaire de la durée de travail de ces salariés par avenant.
- Contrat à durée déterminée :
 - la durée totale du contrat (art. L 1242-8 du Code du travail),
 - le nombre maximal de renouvellements possibles (art. L 1243-13 du Code du travail),
 - les formalités à accomplir et les modalités de calcul du délai de carence pour le recours au CDD (art. L 1244-3 et L 1244-4 du Code du travail).
- Contrat de travail temporaire :
 - la durée totale du contrat de mission,
 - les conditions et le nombre maximal de renouvellements possibles (art. L 1251-12 du Code du travail),
 - les modalités de calcul du délai de carence dans les cas où il est applicable concernant les contrats de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire.(art. L 1251-33 et art. L 1251-37 du Code du travail).
- La possibilité de recours au CDI de chantier ou d'opération (art. L 1223-8 et L 1223-9 du Code du travail).
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai applicables au contrat de travail à durée indéterminée (art. L 1221-21 du Code du travail).

- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application des dispositions relatives au transfert du contrat de travail ne sont pas réunies (art. L 1224-1 du Code du travail).
- La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans le cas d'un recrutement de personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et les conditions et la durée de mise à disposition d'un salarié pour lequel l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer un complément de formation professionnelle (art. L 1251-7 du Code du travail).

À ces matières listées à l'article L 2243-1 du Code du travail s'ajoutent d'autres matières listées dans le Code du travail pour lesquelles la branche dispose également d'une compétence exclusive :

- les cas de recours aux emplois à caractère saisonnier dans certains secteurs d'activité (art. L 1242-2) ;
 - les dérogations aux règles relatives à l'organisation et au choix du service de santé au travail ainsi qu'aux modalités de surveillance de l'état de santé des travailleurs mentionnés à l'article L 4625-2 ;
 - le cadre de réalisation d'actions de formation de longue durée mentionné à l'article L 5121-4 ;
 - les conditions dans lesquelles l'employeur propose aux salariés occupant un emploi saisonnier des actions de formation mentionnées à l'article L 6321-14 ;
 - les modalités d'adaptation des congés d'enseignement ou de recherche mentionnées à l'article L 6322-57.
- **Dans tous ces domaines qui relèvent de la compétence exclusive de la branche, la conclusion d'un accord d'entreprise n'est pas possible.**

// Compétence partagée avec primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise sur les autres thématiques du bloc 1

Dans les autres domaines du bloc 1, la conclusion d'un accord d'entreprise est possible, avec une primauté de l'accord de branche :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la Sécurité sociale ;
- la fixation d'une durée du travail sur une période supérieure à la semaine ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

LA HIÉRARCHIE DES NORMES ET L'ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

- le recrutement d'ingénieurs et de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini tel que mentionné au 6° de l'article L 1242-2.
- **Dans ces matières, un accord d'entreprise ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables que celles de l'accord de branche, ou à tout le moins doit prévoir des garanties au moins équivalentes à celles prévues par l'accord de branche (voir infra).**

La notion de salaire minima hiérarchique

Ainsi, depuis les ordonnances Macron du 22 septembre 2017, une nouvelle articulation entre les branches et les entreprises a été mise en place, avec l'instauration de trois blocs.

Certaines matières relèvent de la primauté de la branche, d'autres sont verrouillables au niveau de la branche, pour tout le reste, primauté est donnée désormais à l'accord d'entreprise.

En matière de rémunération cela s'articule ainsi :

BLOC 1 Art. L 2253-1 du Code du travail	Salaires minima hiérarchiques	Un accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche dans un sens moins favorable, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
BLOC 2 Art. L 2253-2 du Code du travail	Primes pour travaux dangereux ou insalubres	Possibilité de verrouiller au niveau de la branche. S'il y a bien une clause de verrou, un accord d'entreprise ne peut pas déroger à l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.
BLOC 3 Art. L 2253-3 du Code du travail	Autres éléments de rémunérations (telles que primes d'ancienneté, de travail de nuit, d'habillement...)	Les stipulations de l'accord d'entreprise priment sur l'accord de branche, y compris si elles sont moins favorables que l'accord de branche.

Jusqu'à présent la loi faisait référence aux « *salaires minima* », qui étaient garantis au niveau de la branche. L'introduction du terme « *hiérarchique* » a entraîné des débats juridiques notamment au sein de la sous-commission extension, les interlocuteurs sociaux considérant que dans le silence de la loi il convenait de laisser le soin aux branches de définir elles-mêmes cette notion par la négociation, tandis que l'administration du Travail s'en tenait à une interprétation stricte, résumant cette notion au seul salaire de base. À l'aune de cette interprétation de nombreuses clauses ont fait un temps l'objet de réserves, voire d'exclusion au moment de leur extension par le ministère du travail.

À l'unanimité, les interlocuteurs sociaux ont considéré que la composition des salaires minima hiérarchiques relevait de la liberté de négociation. Toutes ont rappelé le rôle crucial de la branche en matière de régulation de la concurrence.

FO a initié une intersyndicale en juillet 2019 pour dénoncer l'interprétation donnée par le ministère du Travail, qui a débouché sur un courrier en date du 10 juillet 2019 adressé à la ministre du Travail et signé par les cinq centrales syndicales.

Dans le même temps l'intersyndicale a ciblé quatre arrêtés d'extension comportant des réserves et des exclusions, en vue de recours communs devant le Conseil d'État :

- commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – avenant n°67 du 31 mai 2018 ;
- distributeurs, conseil hors domicile – accord du 3 avril 2018 ;
- bijouterie, joaillerie, orfèvrerie – accord du 1^{er} avril 2018 ;
- métallurgie, ingénieurs et cadres – accord du 13 juillet 2018.

Dans un arrêt du 7 octobre 2021 (n°433053), le Conseil d'État a rendu sa première décision s'agissant de l'arrêté d'extension relatif au commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire :

à défaut de définition légale de la notion de salaire minima hiérarchique, **« il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salariés, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique ».**

Par cet arrêt, le Conseil d'État a annulé pour excès de pouvoir l'arrêté portant extension de l'avenant n°67 du 31 mai 2018 à la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire en tant qu'il exclut deux alinéas identifiant la garantie annuelle de rémunération. En effet, le ministère du Travail a considéré ces dispositions illégales en ce qu'elle se rapportent à un salaire annuel minimum garanti comportant des compléments de salaire (majoration de 5 % et prime annuelle).

Il est cependant précisé dans l'arrêt que **« lorsque la convention de branche stipule que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de compléments de salaire qu'elle identifie, elle ne fait pas obstacle à ce que le montant de ces minima soit atteint dans une entreprise par des modalités de rémunération différentes de celles qu'elle mentionne, un accord d'entreprise pouvant réduire ou supprimer les compléments de salaire qu'elle mentionne au titre de ces minima, dès lors toutefois, que sont prévus d'autres éléments de rémunération permettant aux salariés de l'entreprise de percevoir une rémunération effective au moins égale au montant des salaires minima hiérarchiques fixé par la convention. »**

■ Autrement dit, il appartient bien à la branche de définir son salaire minimum hiérarchique et les éléments qui le composent, avec la possibilité d'y inclure des compléments de salaires, qui en principe relèvent du bloc 3.

En revanche, seul le montant global du salaire minimum défini par la branche sera impératif pour les entreprises. Par accord collectif, les entreprises pourront prévoir des primes différentes de celles prévues par la branche, dès lors que le montant total est bien conforme au minimum global prévu par la branche. ■

/// La notion de garanties au moins équivalentes

Pour les matières impératives de la branche, le Code du travail prévoit toutefois la possibilité de déroger par accord d'entreprise, si l'accord assure des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la branche (art. L 2253-1 et L 2253-2 du Code du travail).

Il est précisé que cette équivalence de garanties s'apprécie par un ensemble de garanties se rapportant à la même matière. Par matière, il faut entendre « *domaine par domaine* » et non pas globalement.

« L'équivalence s'apprécie pour chaque alinéa et par rapport à la collectivité de salariés. Bien que nouvelle dans le code du travail, cette notion ne diffère pas du principe de faveur dans l'appréciation qu'elle implique des différents niveaux conventionnels à mettre en balance. Seulement l'appréciation des garanties se fera de manière plus globale, la seule différence résidant dans le fait que le niveau inférieur peut désormais « faire aussi bien », alors qu'il devait « faire mieux » sous l'empire du principe de faveur.

Lorsqu'un accord d'entreprise entend mettre en œuvre ce principe d'équivalence des garanties, et ainsi prévoir des stipulations différentes de l'accord de branche dans une matière relevant de sa primauté, il est nécessaire que l'accord d'entreprise le prévoie expressément. »

Ministère du Travail (Direction générale du travail ; Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), La négociation collective en 2017, rapport 2018, 803 p., p. 205

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Ainsi, par exemple, le temps pourrait compenser de l'argent sur une même matière... Cette notion de « *garanties équivalentes* » est beaucoup moins sécurisante pour les salariés que l'ancienne notion de minima de la loi de 2004. Elle laisse place à une interprétation importante et donc à de la subjectivité, source de contentieux.

Pour l'heure, il semblerait que peu d'entreprises se soient aventurées sur ce terrain. Les rares accords d'entreprise prévoyant des dispositions différentes des accords de branche se limitent à prévoir dans leur préambule ou, plus rarement, à la fin de l'accord, une formule type sensée sécuriser l'accord telle que : « *les parties conviennent que les dispositions incluses dans cet accord assurent aux salariés des garanties au moins équivalentes aux dispositions légales et conventionnelles* ».

La jurisprudence fournit une illustration de ce qu'il est permis de faire en matière de classification en admettant la validité de la création d'un échelon intermédiaire par accord d'entreprise dès lors que cela ne se traduit pas par un désavantage pour les salariés (Cass. soc., 07-09-17, n°16-14.743).

BLOC 2

Article L 2253-2 du Code du travail

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1° la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L 4161-1 ;
- 2° l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4° les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Sur ces thématiques, le verrou de la branche est possible, mais non automatique. Il faut que la branche le prévoie expressément.

Quid des anciennes clauses de verrou issues de la loi de 2004 ou de l'ordre public conventionnel de 2016 qui visaient les thématiques du bloc 2 ?

Les dispositions transitoires des ordonnances du 22 septembre 2017 prévoyaient que les clauses de verrou prévues antérieurement ne continuaient à produire effet sur ces thématiques du bloc 2 que si un avenant à l'accord de branche le confirmait avant le 1^{er} janvier 2019.

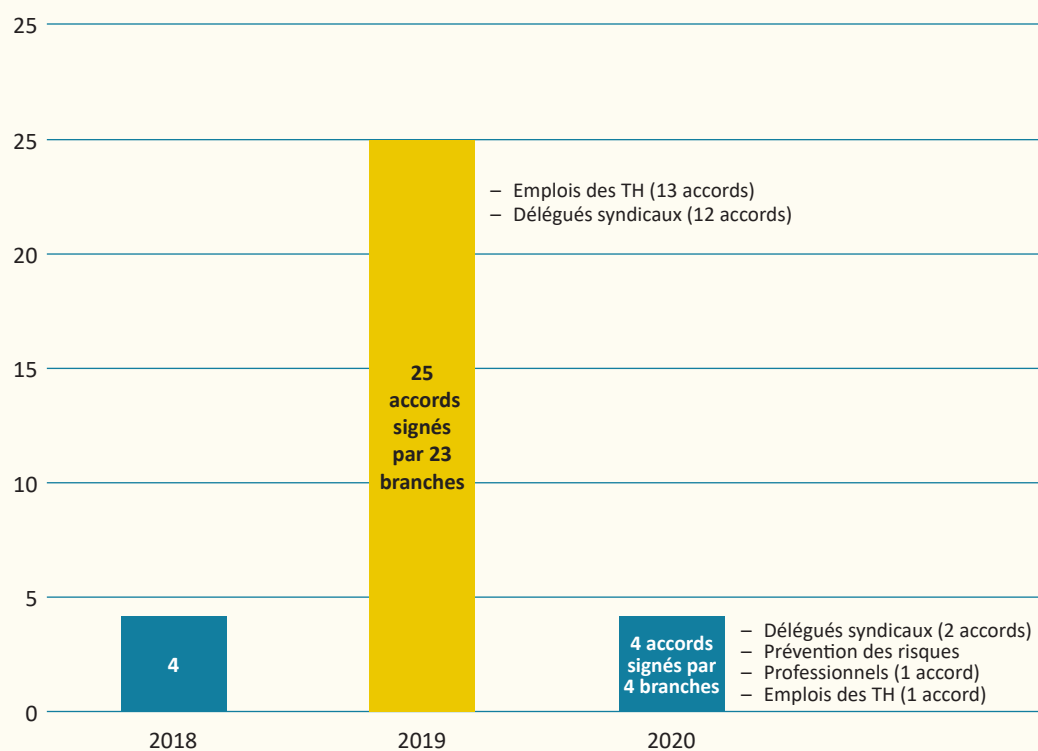
Néanmoins, passé cette date, il est toujours possible de conclure un accord prévoyant expressément la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise sur ces quatre thématiques.

Pour le moment peu de branches se sont saisies de cette faculté.

À NOTER

Si la branche n'a pas conclu de clause de verrou sur ces thématiques, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche comme s'il s'agissait de thématiques du bloc 3.

Les clauses de verrouillage dans les accords de branche



Sources : Ministère du Travail (Direction générale du travail ; Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), en 2020, rapport 480 p. . p;264

BLOC 3

Article L 2253-2 du Code du travail

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L 2253-1 et L 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, prévalent sur celles ayant le même objet, prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

ATTENTION

Pour ces domaines, les clauses de verrou des accords de branche sont sans effet, quel que soit leur date de conclusion.

Toute nouvelle clause de verrou conclue sur ces matières est systématiquement exclue par l'administration du Travail au moment de l'extension.

Ainsi, pour toutes les autres matières que celles prévues à l'article L 2253-1 et L2353-2, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise. On ne procède pas à une comparaison des stipulations des accords de branche et d'entreprise pour évaluer si celles de l'accord d'entreprise sont plus ou moins favorables. La notion de garanties au moins équivalentes n'est pas non plus applicable.

Les stipulations de l'accord d'entreprise s'appliquent et écartent les dispositions sur les mêmes matières de l'accord de branche.

Exemples de thèmes relevant du bloc 3

- *Les salaires et primes (autre que le SMH) : prime d'ancienneté, primes de vacances, treizième mois, indemnités de licenciement, indemnités de départ à la retraite, les majorations pour travail de nuit, majorations pour heures supplémentaires, majoration pour travail du dimanche...*
- *Partage de la valeur, épargne salariale, intéressement et participation...*
- *Modes d'organisation du travail : télétravail, conditions de travail, déconnexion...*
- *Aménagement du temps de travail (modulation, cycle, heures supplémentaires, forfaits, congés...*
- *Emploi : Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), Accord de performance collective (APC), Rupture conventionnelle collective (RCC), GEPP...*
- *Formation professionnelle (hors mutualisation des fonds)*
- *IRP et droit syndical (autre que les effectifs à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours professionnel (qui relèvent du bloc 2)...*

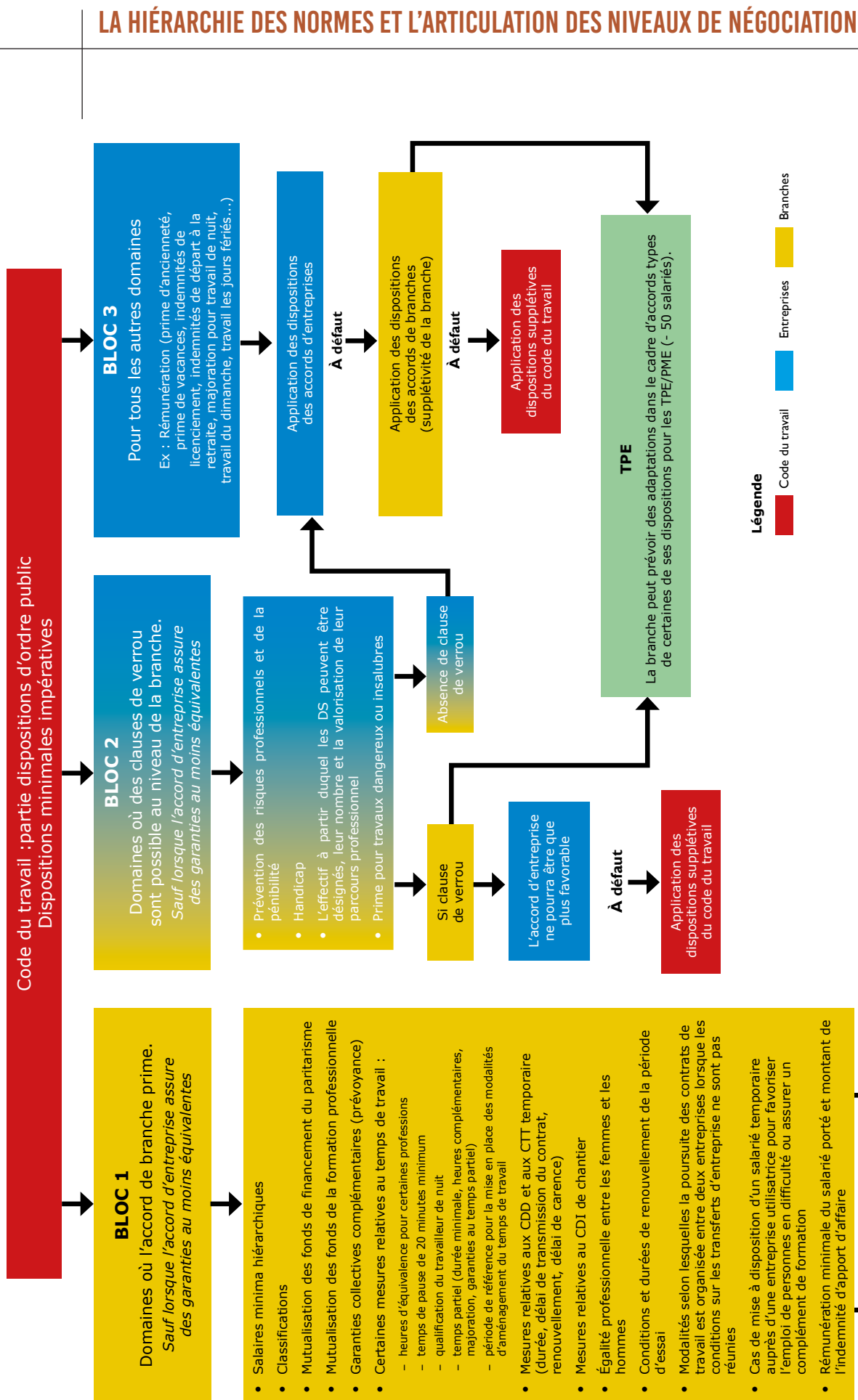
COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Attention, cela ne signifie pas pour autant qu'il n'est plus nécessaire de négocier au niveau de la branche sur les éléments du bloc 3. En effet, il convient de rappeler que l'accord de branche s'appliquera dans toutes les entreprises de la branche qui ne disposent pas d'accord interne sur ces sujets.

À NOTER

L'ordonnance du 22 septembre 2017 acte la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et territoriaux plus larges, comme les accords interbranches et les ANI.

NOUVELLE ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION



RÔLE ET MISSIONS DE LA BRANCHE ET MISE EN PLACE DES CPPNI

Il n'existe pas de définition légale de la branche. Dans le cadre d'une lettre paritaire sur la restructuration des branches du 28 janvier 2016 signée par FO, les interlocuteurs sociaux ont tenté d'en donner une définition donnant une large primauté à la négociation pour la définition des périmètres des branches. Mais cette définition n'a pas été reprise par le législateur. La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances ont cependant défini les missions des branches.

PÉRIMÈTRE DES BRANCHES

La loi ne donne pas d'indications sur qui, ni comment sont définis les périmètres des branches.

En 2013, il a été acté dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) pour la mise en œuvre de la mesure de l'audience qu'une branche est égale à un IDCC (numéro d'identification des conventions collectives).

Les IDCC ont toujours été donnés par l'administration du Travail de manière plus ou moins automatique au moment du dépôt des conventions collectives de travail.

La loi Travail du 8 août 2016 précise simplement que les branches ont un champ d'application national.

Cela n'empêche pas pour autant, que certaines dispositions puissent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

MISSIONS DES BRANCHES

ART. L 2232-5-1 DU CODE DU TRAVAIL

La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017 ont créé un article précisant les missions des branches :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés qui leur sont applicables dans les matières des blocs 1 et 2 (art. L 2232-5-1 du Code du travail) ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

À NOTER

Si l'article L 2232-5-1 vise expressément les thèmes des blocs 1 et 2, il n'est pas pour autant interdit pour la branche de négocier sur les autres thématiques (bloc 3), ses dispositions s'appliquant alors à défaut d'accord d'entreprise sur le sujet.

LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

ART. L 2232-9 DU CODE DU TRAVAIL

ATTENTION

L'absence de mise en place de cette commission peut être sanctionnée par une restructuration de la branche.

La loi Travail impose aux branches la mise en place par accord d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ses missions :

- représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité publié sur Légifrance sur la base de données nationale des accords collectifs :
 - ↳ ce rapport doit notamment contenir un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos quotidien et hebdomadaire en particulier sur l'impact en matière de conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises ;
 - ↳ ce rapport peut, le cas échéant, formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- rendre des avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord à la demande d'une juridiction ;
- possibilité d'exercer les missions de l'observatoire paritaire ;
- elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche et définit son calendrier.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Le risque est de voir la négociation, mission principale des branches, finalement reléguée au second plan au profit d'autres missions supports et de veille.

MISE EN PLACE DES CPPNI

La loi est très lacunaire sur ce sujet. Si la conclusion d'un accord collectif en la matière est obligatoire, aucun cadre n'est donné sur son contenu, si ce n'est les missions évoquées plus haut.

Pire, rien n'est prévu en cas d'échec des négociations, ce qui peut nuire au fonctionnement de la branche qui pourrait être sanctionnée par une restructuration administrative alors même qu'elle a une bonne vitalité de négociation par ailleurs, ce qui n'a pas de sens.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pour ne pas conduire à des situations de blocage, il conviendrait de prévoir dans la loi des dispositions minimales impératives de fonctionnement de l'instance, à défaut d'accord collectif.

Pour la négociation de l'accord CPPNI, on peut s'inspirer d'accords déjà conclus sur le sujet et passés à l'extension.

La composition de la CPPNI

ART. L 2141-3 DU CODE DU TRAVAIL

La loi ne fixant pas de minima sur la composition des membres de la CPPNI, tout est négociable.

Dans de nombreux accords, il est prévu trois membres par organisation syndicale représentative.

Certains prévoient un nombre illimité, mais une prise en charge des frais limitée à certains membres seulement.

D'autres font une distinction selon la forme de la CPPNI, le nombre de membres pouvant varier en cas de réunion pour une négociation, ou une interprétation ou conciliation.

COMPOSITION À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice 17 octobre 2017	Les organisations syndicales et patronales représentatives. Trois par délégation syndicale. Renouvellement : chaque organisation est libre de renouveler ses membres à tout moment.
CCN Fleuristes vente et services des animaux familiers 19 janvier 2018	La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale suite aux résultats de la mesure de la représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.
Assurance courtage-Réassurance 18 janvier 2002	Huit membres par OS peuvent être désignés sur chaque liste. Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, par un maximum de quatre personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus de deux salariés d'une même entreprise lors de chaque séance.
CCN Mannequins 19 octobre 2017	Trois représentants par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeur. En formation d'interprétation : elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.
Industrie du jouet et de la puériculture 15 juin 2017	Trois représentants par OSR pour le collège salarié, dûment désigné par mail ou par courrier émanant de la fédération nationale. Un nombre égal de représentants pour le collège employeur.
CCN Industrie laitière 22 septembre 2017	Pas limitatif, mais prise en charge de frais que pour quatre représentants par OSR.
CCN de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile avenant 33/2017	L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dans la limite de cinq pour chacune.

Les modalités de prise en charge des frais des membres de la CPPNI

Comme pour toutes les réunions plénières, le temps passé en réunion doit être rémunéré. Il est intéressant d'obtenir la rémunération des réunions préparatoires.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS ET RÉMUNÉRATION À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice
17 octobre 2017

Prise en charge des frais

Tous les frais de déplacement (voyages, hébergement et repas, des membres composant les délégations syndicales en CPPNI) sont pris en charge par la chambre nationale des huissiers de justice dans la limite de trois personnes par OS.

Rémunération

Maintien de la rémunération pendant les heures de réunions de la CPPNI.

Industrie du jouet et de la puériculture
15 juin 2017

Pour les organisations syndicales représentatives, les modalités d'exercice du mandat des délégués salariés dans le cadre des missions de la CPPNI sont renvoyées aux dispositions de la CCN relative au droit syndical.

- Maintien de la rémunération pour les temps passés en réunion.
- Remboursement des frais de déplacement par l'organisation patronale sur présentation d'une note de frais suivant un barème révisé chaque année au 1^{er} janvier.

CCN de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
avenant 33/2017

Prise en charge des frais par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme dans les conditions suivantes :

- remboursements limités à trois représentants par OSR ;
- un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : mappy, viamichelin).

CCN Industrie laitière
22 septembre 2017

Maintien de salaires dans la limite de quatre salariés par OSR, des salariés assistants à une réunion nationale paritaire.

.../...

.../...

CCN Industrie laitière (suite)

L'employeur veillera au respect des dispositions légales concernant le temps de repos quotidien entre la fin de la réunion nationale paritaire et la reprise du travail.

Ce temps de repos quotidien sera majoré du temps de transport, dans la limite du temps de transport SNCF de gare à gare.

Les frais de déplacement engagés par ceux-ci pour participer à la réunion seront remboursés sur justificatifs par l'employeur et dans la limite du barème fixé annuellement par l'ISICA pour le remboursement aux membres qui participent aux réunions de cet organisme.

Le remboursement des frais est effectué dans les conditions ci-dessous :

- un repas pour toute séance commençant le matin ou l'après-midi ;
- un repas supplémentaire pour toute séance se terminant après 19 heures et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieur à deux heures ;
- une nuit d'hôtel pour toute séance commençant le matin avant 9 h 30 ou se terminant après 19 heures et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieur à deux heures ;
- à coût de déplacement égal, le trajet en avion sera remboursé sur justificatif.

Le fonctionnement de la CPPNI

Si dans la majorité des accords, la présidence est assurée par le collège employeurs, certains accords ont prévu une présidence paritaire.

PRÉSIDENTE À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice 17 octobre 2017

La présidence et le secrétariat de séance sont assurés alternativement tous les deux ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés

Cuir et peaux 19 septembre 2017

Lors de la première réunion de la commission, il sera procédé à la nomination d'un Président et d'un Vice-Président.

Afin de respecter le principe du paritarisme, ces deux fonctions seront impérativement tenues par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un membre de l'organisation patronale ; ces postes étant assurés en alternance par l'une ou l'autre des organisations pour une durée d'un an.

CCN de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile avenant 33/2017

Lorsque la CPPNI est mixte, elle est présidée par un représentant du Ministère du travail.

En dehors de ce cas la présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège employeur et un représentant du collège salarié.

SECRETARIAT ET MODALITÉS DE TRANSMISSION DES DOCUMENTS

Pour des raisons logistiques et de moyens, le secrétariat est généralement assuré par la fédération patronale. Mais il convient de prévoir dans l'accord un délai suffisant pour l'envoi des convocations et des documents afférents afin de pouvoir préparer au mieux les réunions. Souvent dans les accords ce délai est de quinze jours.

**Industrie du
jouet et de la
puériculture**
15 juin 2017

Le secrétariat est assuré par la fédération. Les convocations et les documents de travail le cas échéant, devant être envoyés au mieux quinze jours avant la tenue de la réunion, par voie électronique accompagnée d'un courrier postal pour celles des organisations syndicales représentatives qui en font la demande auprès du secrétariat.

**CCN Industrie
laitière**
22 septembre 2017

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la fédération patronale.

La présidence est assurée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.

Si le secrétariat est amené à rédiger les PV, pour garantir l'objectivité et la fidélité de la retranscription des débats, il peut être envisagé dans l'accord :

- d'enregistrer les débats à des fins purement logistiques, seuls les PV faisant foi ;
- de recourir à un sténotypiste.

Les réunions de la CPPNI

La loi fixe un nombre minimal de réunions de la CPPNI, à savoir trois par an en vue des négociations périodiques, mais il est clair qu'une branche ne peut fonctionner normalement qu'avec trois réunions par an pour remplir toutes ses missions, y compris sur sa mission de négociation uniquement.

Il est opportun de prévoir par accord la possibilité d'organiser des réunions sur demande d'un des membres de la CPPNI. Le point demandé doit alors être mis d'office à l'ordre du jour.

RÉUNION À TITRE D'EXEMPLE

**CCN Fleuristes vente
et services des
animaux familiers**
19 janvier 2018

La CPPNI est réunie au moins quatre fois par an en vue des négociations périodiques. Elle est réunie chaque année autant de fois que nécessaire sur demande d'au moins une OP ou OS.

Envoi des convocations et ODJ au moins quinze jours avant.

S'il y a lieu les membres de la CPPNI peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

■ Groupes techniques

Pour faciliter le fonctionnement de l'instance de nombreux accords prévoient la possibilité de créer des groupes techniques pour préparer les réunions de la CPPNI.

GRUPE DE TRAVAIL PARITAIRE À TITRE D'EXEMPLE

Déchet
11 mai 2000

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Composition :

- deux sièges par OSR ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Fonctionnement :

- chaque groupe établit le calendrier prévisionnel de ses travaux ;
- la convocation, l'ODJ, les documents préparatoires et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés dans le délai de quinze jours avant chaque réunion ;
- des réunions préparatoires peuvent avoir lieu la veille si besoin, ou à défaut un autre jour ;
- une salle de réunion est mise à leur disposition ;
- lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent décider unanimement de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ;
- les réunions des groupes de travail et des réunions préparatoires.

**CCN Fleuristes vente
et services des
animaux familiers**
19 janvier 2018

Une commission technique paritaire ne peut être créée que par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux.

Maintien des anciennes commissions paritaires techniques :

- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- commission paritaire nationale de santé au travail et prévention des risques professionnels ;
- comité de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé.

Composition :

Deux collèges dont le nombre total de voix est identique :

- 1 titulaire/1 suppléant par OSR.

.../...

.../...

**CCN Fleuristes vente
et services des
animaux familiers
(suite)**

Répartition des voix entre les collèges :

- 5 OSR avec chacune 3 voix ;
- 3 OPR avec chacune 5 voix.

Fonctionnement :

Un président et un vice-président désigné par leur collège. Collège distinct alternance tous les deux ans.

Délibération :

Quorum : trois OSR

**CCN Industrie laitière
22 septembre 2017**

Des groupes techniques paritaires peuvent être mis en place en vue, notamment de préparer une éventuelle négociation.

■ Réunions préparatoires

Afin de préparer efficacement les réunions de la CPPNI, il est indispensable de prévoir dans l'accord l'organisation de réunions préparatoires.

**Assurance courtage-
Réassurance
18 janvier 2002**

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire.

Au titre de sa participation à la commission paritaire, chaque salarié, mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national, bénéficie d'une demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

Le temps passé en réunion de la commission paritaire et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

■ Le recours à expert

Il est possible de négocier le recours à un expert pour préparer les réunions.

**Huissiers de justice
17/10/2017**

Possibilité de recourir à un expert pour éclairer les travaux de la CPPNI d'un commun accord.

**Industrie du jouet et
de la puériculture
15 juin 2017**

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, chaque organisation syndicale de salariés représentative dûment désignée peut se faire assister d'un expert juridique dans le seul objet d'éclairer les débats au plan juridique. Pour ce faire, la fédération nationale doit en aviser par mail ou courrier le secrétariat de la CPPNI, assuré par la FJP, cela au mieux quinze jours à l'avance. Ledit expert n'étant pas habilité à intervenir dans la décision prise par le collège salarié.

■ Les prises de décisions et de vote de la CPPNI

Si dans le cadre de la mission de négociation, les règles de validation des accords sont très claires (30 % et absence d'opposition majoritaire), s'agissant des autres missions de la branche, notamment en matière d'interprétation ou de conciliation, il est important de prévoir dans l'accord des règles de gestion.

VOTE ET PRISES DE DÉCISIONS À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice 17/10/2017

Chaque membre d'un collège a le nombre de voix égal au nombre de membre de l'autre collège. *Exemple : six salariés et trois employeurs siègent, chaque salarié a trois voix et chaque employeur a six voix, donc chaque collège a le même nombre de voix.*

Des modalités de vote spécifiques sont prévues quand la CPPNI se réunit en formation d'interprétation.

Dans les accords, il est souvent fait une distinction parmi les modalités de vote, selon les missions de la CPPNI. Ainsi, lorsqu'elle est réunie pour une interprétation ou une conciliation, l'unanimité est généralement requise dans les accords.

/// La mission d'interprétation

L'article L 2232-9 du Code du travail prévoit que la CPPNI rend des avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord à la demande d'une juridiction.

De nombreuses branches avaient déjà des commissions d'interprétation avec des règles propres de fonctionnement. Les accords de mise en place de la CPPNI ont généralement soit fusionné les différentes commissions existantes dans la branche, soit prévu expressément le maintien des autres commissions.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si jusqu'à présent, il était possible de réserver les commissions de suivi et d'interprétation des accords aux seules organisations syndicales signataires (Cass., soc., 20-11-90), la création des CPPNI ne permet plus cette limitation. En effet, en application de l'article L 2261-19 du Code du travail, la CPPNI, seule à pouvoir négocier et interpréter les accords conclus dans la branche, « est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré ». L'exercice de ses fonctions ne peut donc être réservé aux seules organisations signataires et une telle clause serait susceptible de faire l'objet d'une exclusion au moment de l'extension de l'accord.

FUSION DES INSTANCES À TITRE D'EXEMPLE

CCN Portage de presse 5 mai 2017

Fusion des trois instances paritaires de la branche existantes :

- une commission paritaire nationale ;
- une commission paritaire de conciliation ;
- une commission paritaire d'interprétation.

D'autres accords prévoient au sein de la CPPNI, une formation spécifique interprétation avec parfois une composition restreinte et des règles propres de fonctionnement.

INTERPRÉTATION À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice
17/10/2017

Formation d'interprétation :

- composition à parité ;
- un membre par OSR ;
- d'huissiers de justices désignés par les OP.

Réunion

En formation d'interprétation, la CPPNI se réunit dans le mois qui suit la demande formulée par écrit et adressée à chacun des membres soit :

- par une juridiction ;
- par une question mise à l'ODJ d'une OPR ou OSR.

Vote

En commission d'interprétation, elle se prononce à la majorité des membres présents ou représentés.

Possibilité de décider de modifier certains articles pour plus de clarté par voie d'avenant.

PV

Chaque réunion en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un PV signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux OSR et OPR.

Avis

Les avis sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés qui en font l'objet de publicité par la CPPNI.

Industrie du jouet et de la puériculture
15 juin 2017

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, chaque organisation syndicale de salariés représentative et dûment désignée, peut se faire assister d'un expert juridique dans le seul objet d'éclairer les débats au plan juridique. Pour ce faire, la fédération nationale doit en aviser par mail ou courrier le secrétariat de la CPPNI, assuré par la FJP, cela au mieux quinze jours à l'avance. Ledit expert n'étant pas habilité à intervenir dans la décision prise par le collègue salarié.

Toute demande d'interprétation doit être effectuée par lettre recommandée AR, assortie d'un dossier argumenté. Ce dossier accompagné du courrier est transmis au secrétariat.

Le secrétariat avise le collègue salarié de cette saisine et organise une réunion de ladite commission dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande.

Les décisions de la commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un PV qui lie le juge en cas de contentieux.

CCN Mannequins
19 octobre 2017

Création d'une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

Composition

Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

.../...

.../...

CCN Mannequins (suite)

Présidence

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

Saisine

Les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en CPPNI et soumis à extension.

CCN de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile avenant 33/2017

La commission interprétation est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque OSR et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou d'unions d'employeurs représentatifs.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Les avis sont pris à l'unanimité.

Un PV est rédigé et approuvé au plus tard la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la CPPNI et aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soulevées.

CCN Industrie laitière 22 septembre 2017

En formation d'interprétation, la commission est composée de deux représentants par OSR. Le collège des employeurs est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège salarié.

La CPPNI pourra être saisie sur demande écrite et motivée, par toute organisation représentative dans la branche, Elle devra se réunir et formuler son avis, dans le délai maximum de quinze jours à partir de la date de la saisine.

Le temps de travail consacré, ainsi que les frais de déplacement seront payés et remboursés

Les avis sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat.

En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

La mission de conciliation

Certaines branches mettent en place une commission de conciliation spécifique au sein de la CPPNI.

CONCILIATION À TITRE D'EXEMPLE

Huissiers de justice
17 octobre 2017

Création d'une commission paritaire nationale de conciliation.

Mission

Elle est saisie par l'intermédiaire d'une OS ou d'une OP de différents d'ordre collectifs ou individuels, nés de l'application des textes conventionnels, lorsqu'ils n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise.

Composition

La CPPNI désigne deux représentants titulaires et suppléants pour chaque collège pour une durée maximale de deux ans.

La présidence et le secrétariat sont assurés alternativement tous les deux ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés.

Saisine

La demande accompagnée des pièces la justifiant est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à la commission paritaire de conciliation.

Le secrétariat administratif de la commission transmet copie de la demande et des pièces aux deux représentants et aux suppléants de chaque collège de la commission de conciliation.

Avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Réunion

La commission se réunit en présence des parties dans le délai maximum de deux mois à compter de la réception de la lettre recommandée de saisine.

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Possibilité de les entendre par vision conférence avec l'accord des parties.

Avis

La commission délibère et statue sur les demandes des parties. Elle rend un avis qui prend la forme d'un PV de conciliation ou de désaccord rédigé à l'issue de la réunion par le secrétaire de la commission. Une copie est remise à chacune des parties.

À défaut de se présenter ou d'être entendu, la partie absente peut se voir opposer un avis sur le seul fondement de la partie représentée.

Les engagements résultant du PV de conciliation ont caractère de transaction définitive et obligatoire pour les parties auxquelles un exemplaire est remis ou signifié.

Ces engagements doivent être exécutés immédiatement faute de quoi et même en l'absence de précisions à ce sujet, les intérêts au taux légal courent immédiatement sur le montant des sommes exigibles.

Observatoire paritaire et bilan des accords

Huissiers de justice 17/10/2017

En application des articles L 2232-9, D 2232-1-1 et D 2232-1-2 du Code du travail doivent être transmis à la CPPNI les accords et conventions conclus dans les études d'huissiers de justice comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés.

Un rapport annuel d'activité qui sera versé dans la base de données nationale mentionnée à l'article L 2231-5-1 du Code du travail, est établi annuellement par l'observatoire et présenté par la CPPNI. Ce rapport présente un bilan des accords et des recommandations.

Ce bilan est réalisé par thème, de négociation et par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les DS, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Cabinets d'expertise comptable 20/04/2017

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire des accords collectifs conclus par les cabinets qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

LES ORGANISATIONS SYNDICALES HABILITÉES À NÉGOCIER DANS LES BRANCHES

Si du côté syndical la représentativité est impérative pour la négociation, du côté patronal, la représentativité n'est pas une condition de validité des accords de branche (art. L 2231-1 du Code du travail).

La représentativité patronale ne sert que pour l'extension des accords (cf. p. 60 « *l'extension et le droit d'opposition des organisations patronales majoritaires de la branche* »).

À COMPTER DE LA PUBLICATION DES ARRÊTÉS RELATIFS À LA REPRÉSENTATIVITÉ (MAI 2013)

La loi du 20 août 2008 a mis en place un système de mesure de la représentativité syndicale à 3 niveaux : **Entreprise – Branche – National interprofessionnel**.

Sont désormais représentatives dans les branches, les organisations syndicales qui remplissent les critères cumulatifs prévus à l'article L 2121-1 du Code du travail :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- **audience de 8 %**.

L'audience est le critère déterminant !

Elle est mesurée par addition des suffrages exprimés au niveau des entreprises, et passe par le filtre de l'IDCC majoritaire (Identification des conventions collectives), critère retenu par l'administration pour définir la notion de branche.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

Fin de la période transitoire

L'audience au niveau des branches est mesurée tous les quatre ans. La première mesure a eu lieu en mai 2013.

Cependant, une période transitoire permettait au premier cycle, pour les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, de conserver leur représentativité dans la branche et donc leur capacité de négocier quand bien même elles n'avaient pas atteint le seuil de 8%.

Cette présomption de représentativité a cependant pris fin avec la mesure d'audience du second cycle qui a eu lieu en 2017.

NB : toutes les organisations syndicales remplissant la condition d'audience de 8% dans les branches, doivent déposer un dossier de candidature pour la représentativité, via leur Confédération, et justifier notamment de leur influence (PV de réunion, rapports d'activité...) à l'issue de chaque cycle.

À NOTER

Désormais, ne sont invitées à la table des négociations, que les organisations syndicales ayant atteint l'audience de 8% et remplissant l'ensemble des critères légaux de représentativité.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Avec les nouvelles mesures d'audience et la fin de la présomption de représentativité, le paysage syndical dans les branches a été complètement remanié avec l'apparition de nouvelles organisations syndicales à la table des négociations, comme SUD ou l'UNSA dans certaines branches, et la disparition d'autres acteurs.

La perte de la qualité d'organisation syndicale représentative fait en principe perdre le droit de participer aux négociations dans la branche. Cependant, il arrive régulièrement dans les faits que certaines OS non représentatives tentent de rester dans les instances de la branche.

Concrètement, la présence d'autres acteurs que les organisations syndicales représentatives à la table des négociations, n'invalidera pas systématiquement les accords ainsi conclus, sauf si leur présence est de nature à influencer sur le résultat des négociations.

Autrement dit, la présence des organisations syndicales non représentatives à la table des négociations peut être tolérée à la condition qu'elle fasse l'objet d'une décision unanime des organisations syndicales représentatives et des organisations patronales de la branche.

À tout moment, toute OS pourra exiger le départ de l'organisation syndicale non représentative, notamment si sa présence perturbe les négociations.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

Les conditions de validité des accords de branche n'ont pas été modifiées par la loi Travail d'août 2016 ni par les ordonnances de septembre 2017, contrairement à celles des accords d'entreprise. Elles sont définies à l'article L 2232-6 du Code du travail.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

Ainsi, pour être valable, un accord de branche doit :

- être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans la branche ;
- ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés.

À NOTER

Pour apprécier les pourcentages nécessaires aux conditions de validité des accords collectifs de branche, il convient de recalculer le poids des organisations syndicales en fonction des suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives.

Ce calcul se fait après élimination des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales non représentatives.

EXEMPLE (branche où il y a 10000 SVE pour simplifier les calculs)

Résultats des audiences dans la branche X	FO	2000 SVE soit 20 %
	CGT	3000 SVE soit 30 %
	CFDT	2000 SVE soit 20 %
	CFTC	1200 SVE soit 12 %
	CFE-CGC (représentatif sur les collègues cadres et encadrement)	500 SVE 5 % au niveau intercatégoriel 27 % sur les collègues cadres et encadrement
	UNSA (non représentatif)	700 SVE soit 7 %
	SOLIDAIRES (non représentatif)	600 SVE soit 6 %
Recalcul pour obtenir le poids de chaque OSR (sur 8700 SVE = 2000 + 3000 + 2000 + 100 + 500)	FO	$2000/8700 \times 100 = 23 \%$
	CGT	$3000/8700 \times 100 = 34 \%$
	CFDT	$2000/8700 \times 100 = 23 \%$
	CFTC	$1200/8700 \times 100 = 14 \%$
	CFE-CGC	$500/8700 \times 100 = 6 \%$

L'appréciation des conditions de validité des accords (30 % d'engagement + absence d'opposition d'OSR ayant obtenu au moins 50 %) se fera pour la branche en fonction des résultats de ces poids recalculés.

- ➔ Ce sont ces poids recalculés qui figurent dans les arrêtés de représentativité publiés.

/// L'exercice du droit d'opposition

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pesant seule ou ensemble au moins 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.

Formalités

- L'opposition doit être formulée par écrit et être motivée en précisant les points de désaccord.
- Elle doit être formulée dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification.
- Elle doit être envoyée à l'ensemble des signataires. L'envoi par courrier recommandé avec accusé de réception est fortement recommandé pour justifier des délais de procédure.

■ Point de départ du délai de 15 jours

Si la loi dispose que le délai commence à courir à compter de la notification de l'accord aux organisations syndicales, elle ne précise pas si l'opposition doit être envoyée ou reçue dans le délai précité.

La Cour de cassation dans un arrêté du 10 janvier 2017 a décidé que c'est la date de réception qui fait foi et non pas la date d'envoi. Il convient donc d'anticiper le délai d'acheminement du courrier (Cass. soc., 10-01-2017, n°15-20.355).

À NOTER

La cour de cassation a admis la possibilité d'exercer le droit d'opposition par un courrier électronique (Cass. soc., 02-03-17, n°16-13.159), ce qui permet d'allonger un peu le délai.

Lettre type – Recours au droit d'opposition

Lettre recommandée avec accusé de réception

Opposition à l'accord « *titre de l'accord* » du (date)

Madame/Monsieur,

Conformément à l'article L 2232-6 du Code du travail, je vous informe du recours par Force Ouvrière de son droit d'opposition à l'accord (titre) signé par ... le....

Nous nous opposons à cet accord pour les raisons suivantes :

-
-
-

Veillez agréer, Madame/Monsieur l'expression de mes salutations distinguées.

Force Ouvrière

/// La loyauté des négociations

Le non respect de l'obligation de loyauté de la négociation collective peut entraîner la nullité de l'accord collectif.

C'est le cas notamment :

- si toutes les organisations syndicales représentatives du champ n'ont pas été convoquées à la négociation (Cass. soc., 2-12-98, n°97-11.677, bull) ;
- ou si des modifications ont été opérées lors des dernières réunions de négociation alors que toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été explicitement convoquées lors de ces dernières réunions (TGI Nanterre, 9 mars 2001).

La loi Travail prévoit que les accords collectifs **peuvent définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions loyales** et de confiance mutuelle :

- en précisant la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- en définissant les principales étapes du déroulement des négociations ;
- en prévoyant éventuellement des moyens supplémentaires ou spécifiques.

Cet accord peut préciser que tout accord conclu en méconnaissance de ces stipulations est nul.

CAS PARTICULIER DE LA NÉGOCIATION D'ACCORDS CATÉGORIELS OU D'ANNEXES PROFESSIONNELLES OU TERRITORIALES

Dès 2008, la loi a prévu des spécificités pour la négociation catégorielle, avec une mesure d'audience propre au collège pour les syndicats affiliés à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle et une appréciation du poids des organisations syndicales dans le seul collège visé par l'accord pour sa validité.

La loi Travail de 2016 a maintenu ces particularités et prévoit des modalités spécifiques pour l'organisation du référendum servant pour la validité des accords catégoriels.

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS CATÉGORIELS

Un syndicat catégoriel peut être reconnu représentatif sous certaines conditions spécifiques prévues à l'article L 2122-7 du Code du travail :

- l'audience de 8 % exigée pour la représentativité est appréciée sur la base des résultats obtenus dans le ou les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires doivent lui donner vocation à présenter des candidats ;
- le syndicat doit être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale
 - ↳ à ce jour, seule la CFE-CGC répond à ce critère.

ACCORDS INTERCATÉGORIELS

La CFE-CGC ne pourra cependant pas signer seule un accord intercatégoriel même si elle obtient plus de 30 % des suffrages tous collèges confondus, ses statuts ne lui permettant pas de représenter toutes les catégories de personnel.

À NOTER

Pour tenir compte du poids de chaque organisation syndicale un recalcul doit se faire après élimination des organisations syndicales non représentatives (voir p. 32).

ACCORDS CATÉGORIELS

ATTENTION

Nouvelles conditions de validité de l'accord catégoriel depuis la loi Travail de 2016.

ART. L 2232-13 DU CODE DU TRAVAIL

Le poids des OSR pour l'application des conditions de validité des accords s'appréciera conformément au poids obtenu par chacune dans le collège considéré.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants (art. L 2232-7 alinéa 2 du Code du travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il ne faut pas confondre l'audience qui sert à la mesure de la représentativité et donc à déterminer qui est habilité à négocier, et le poids de chaque organisation syndicale pour la validité de l'accord.

En cas de négociation d'un accord catégoriel, l'audience est déterminée sur l'ensemble des collèges en cas d'IDCC unique (sauf pour la CFE-CGC). En revanche, pour la détermination du poids de chaque OS pour la validité de l'accord catégoriel, un calcul devra être fait sur le collège concerné.

L'administration du Travail dispose de ces éléments. Dans certains cas, les différents poids catégoriels des organisations syndicales représentatives figurent directement dans l'arrêté de représentativité (exemple : le bâtiment).

Dans d'autres cas, il faudra faire une demande d'audience auprès du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et en informer la Confédération qui y siège.

LA NÉGOCIATION D'ANNEXES PROFESSIONNELLES AU SEIN D'UNE BRANCHE

ATTENTION

Pour les annexes catégorielles : se référer au paragraphe précédent sur les accords catégoriels.

Pour les dispositions transitoires en cas de fusion de branches (voir la p.76 « restructuration des branches »).

Pour rappel, la mesure de la représentativité se fait au niveau de chaque IDCC (Identification de la convention collective), le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) ayant défini la branche en 2013 par l'IDCC.

La question de la négociation d'annexes professionnelles se pose notamment dans le cadre du chantier de la restructuration des branches.

Dans le cadre des fusions de branches, qu'elles soient volontaires ou administrées, les négociateurs peuvent convenir de maintenir des dispositions spécifiques à certains secteurs correspondant par exemple aux anciennes branches, qu'ils soient professionnels, territoriaux ou catégoriels dans le cadre d'annexes à une branche plus large.

Pour les annexes territoriales ou professionnelles : s'il est possible de maintenir des négociations territoriales ou professionnelles au sein d'un même IDCC, il faut savoir qu'il n'y aura qu'une seule mesure d'audience prise au niveau de l'IDCC. La négociation infra-branche se fera avec les poids et les acteurs représentatifs au niveau de la branche entière.

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

Si la décentralisation des négociations a été accentuée par la loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, il n'en reste pas moins que les négociations de branche demeurent.

Cependant, à l'instar des négociations périodiques d'entreprise, il est désormais possible de modifier par accord tant la périodicité que le contenu des négociations de branche.

CADRE GÉNÉRAL DE LA NÉGOCIATION

ATTENTION

Il est possible de prévoir que la méconnaissance de cet accord entraîne la nullité de l'accord ainsi conclu.

/// Calendrier

La convention ou l'accord collectif de travail doit définir le calendrier des négociations (art. L 2222-3 du Code du travail).

/// Méthode de négociation

Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (art. L 2222-3-1 du Code du travail).

Cet accord doit préciser :

- la nature des informations partagées entre les négociateurs ;
- les principales étapes du déroulement des négociations ;
- la possibilité de prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques (crédit d'heures de délégation, recours à experts, prise en charge des frais liés à des réunions préparatoires...).

/// Les thèmes de négociation

La convention collective ou un accord collectif doit définir les modalités de prise en compte dans la branche des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il ne faut pas confondre la négociation d'un accord de méthode, auquel FO n'est pas opposée, bien au contraire, avec la négociation d'un accord dérogatoire permettant de modifier la périodicité des négociations et le contenu des informations minimales obligatoires auquel FO est fortement opposée.

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES

ART. L 2241-1 DU CODE DU TRAVAIL

ATTENTION

Ce n'est qu'à défaut d'accord en disposant autrement que ces périodicités devront être respectées dans le cadre des dispositions supplétives du Code du travail.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont réécrit l'intégralité des dispositions relatives aux négociations obligatoires, tant au niveau des entreprises que des branches, selon la nouvelle architecture en trois niveaux : ordre public/champ de la négociation collective/dispositions supplétives.

Traditionnellement, les négociations périodiques de branche étaient regroupées en trois temps :

Les négociations annuelles	<ul style="list-style-type: none">• Salaires
Les négociations triennales	<ul style="list-style-type: none">• Égalité professionnelle• Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences• Travailleurs handicapés• Formation professionnelle et apprentissage
Les négociations quinquennales	<ul style="list-style-type: none">• Classifications• Épargne salariale

Les ordonnances du 22 septembre 2017 permettent désormais de déroger à ces périodicités par accord collectif.

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES

Les salaires

ART. L 2241-8 ET -9 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation :

- ces négociations doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre ;
- examen de l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les CDD et les missions de travail temporaires ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

ATTENTION

Trop souvent dans le cadre de la procédure d'extension, le défaut de diagnostic est pointé. C'est pourtant la clé pour pouvoir négocier les dispositifs adaptés à la situation de la branche, et pouvoir suivre les évolutions et l'atteinte d'objectifs.

■ Informations à fournir aux négociateurs

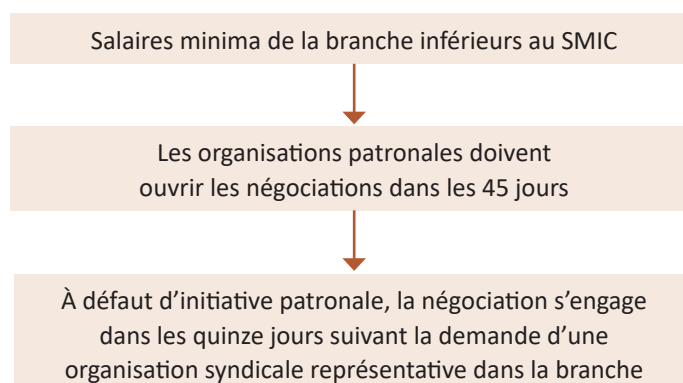
ART. D 2241-1 DU CODE DU TRAVAIL

Un rapport doit être remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Au-delà de la négociation annuelle sur les salaires, FO a obtenu depuis 2012, l'obligation de renégocier sur les salaires dès lors que la grille salariale se retrouve sous le SMIC après chaque revalorisation (art. L 2241-10 du Code du travail).

■ Procédure



LES NÉGOCIATIONS TRIENNALES

■ Égalité professionnelle

ART. L 2241-11 ET D 2241-2 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

Négocier les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage pour remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

■ Informations à fournir aux négociateurs

ART. D 2241-2 DU CODE DU TRAVAIL

La négociation doit se dérouler à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes en matière de :

- conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération doit être établi sur la base de ce rapport.

// Conditions de travail et GPEC

ART. D 2241-12 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

La négociation doit porter sur :

- les conditions de travail ;
- la gestion prévisionnelle et des compétences notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (la pénibilité).

Constituent des facteurs de risques professionnels...

...Des contraintes physiques marquées :

- manutentions manuelles de charges ;
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- vibrations mécaniques.

...Un environnement physique agressif :

- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- activités exercées en milieu hyperbare ;
- températures extrêmes ;
- bruit.

...Certains rythmes de travail :

- Travail de nuit : travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures est considéré comme du travail de nuit.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit ;
- travail en équipes successives alternantes ;
- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

■ Informations à fournir aux négociateurs

La négociation sur la GPEC peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

// Travailleurs handicapés

ART. D 2241-13 ET D 2241-3 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

La négociation doit porter sur des mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

■ Informations à fournir aux négociateurs

La négociation doit se dérouler à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, prévue aux articles L 5212-1 et suivants.

// Formation professionnelle

ART. L 2241-14 ET R 2241-4 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

La négociation doit porter sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Elle porte notamment sur :

- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;

- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation ;
- l'accès aux certifications ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans ;
- la validation des acquis de l'expérience et notamment :
 - les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification,
 - les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience,
 - les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

■ Informations à fournir aux négociateurs

La négociation triennale en matière de formation professionnelle et d'apprentissage porte notamment sur :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités sociaux et économiques pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissages ;
- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de dix salariés ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail et au temps de travail sur les besoins de formation;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger;
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du compte personnel de formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;
- l'entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

LES NÉGOCIATIONS QUINQUENNALES

/// Classifications

ART. L 2241-15 DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

Tous les cinq ans, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche doivent se réunir pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Ces négociations doivent tenir compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

■ Informations à fournir aux négociateurs

Les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

/// Épargne salariale

ART. L 3333-3 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

■ Contenu de la négociation

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les cinq ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs Plans d'épargne interentreprises (PEI) ou Plans d'épargne pour la retraite d'entreprise collectifs interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

L'accord de branche instituant un PEI (national ou local) peut être conclu sous la forme d'un accord autonome. Il peut aussi être conclu sous forme d'avenant ou d'annexe aux conventions collectives applicables dans la branche.

Pour pouvoir être appliqué par les entreprises de la branche, le PEI négocié par la branche doit être agréé par l'administration centrale (art. L 3345-4 du Code du travail).

L'accord doit préciser :

- le champ d'application professionnel et géographique de l'accord ;
- la nature des sommes qui peuvent être affectées dans le plan. Le PEI doit pouvoir recevoir les versements des salariés y compris ceux issus de l'intéressement, et les versements complémentaires de l'employeur. Le versement de la participation n'est pas obligatoire ;
- les différentes possibilités d'affectation des sommes recueillies, en particulier le nombre, l'orientation de gestion et le profil de risque des fonds utilisés ;
- les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont à la charge des employeurs ;

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

- la liste de différents taux et plafonds d'abondement parmi lesquels les entreprises souhaitant effectuer des versements complémentaires à ceux de leurs salariés pourront opter ;
- les conditions dans lesquelles sont désignés les membres des conseils de surveillance des fonds communs de placement prévus par le règlement du plan et les modalités de fonctionnement des conseils ;
- l'organisme chargé de tenir le registre des sommes affectées au plan.

AUTRES NÉGOCIATIONS

// Temps partiel

■ Contenu de la négociation

Si au moins un tiers de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel, la branche doit négocier des dispositions relatives au temps partiel.

Cependant, l'ensemble des négociations présentées ci-dessus ne s'appliquent qu'à défaut d'accord prévoyant des modalités différentes.

LES ACCORDS DÉROGATOIRES ET LES PRESCRIPTIONS MINIMALES

Les ordonnances du 22 septembre 2017 permettent désormais de déroger aux périodicités des négociations par accord collectif (art. L 2241-1 du Code du travail).

Il est en effet possible par accord de branche ou accord professionnel de modifier :

- le calendrier ;
- la périodicité ;
- les thèmes ;
- et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré.

Dans cette hypothèse, les négociateurs devront néanmoins respecter les dispositions minimales d'ordre public prévues par le Code du travail.

À NOTER

Depuis la publication des ordonnances, l'administration du Travail rédige systématiquement un appel à l'attention quand un accord de branche prévoit des périodicités de négociation « classiques » afin de « sensibiliser » les branches sur les nouvelles règles en la matière et notamment les possibilités d'y déroger.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO s'oppose systématiquement à ces appels à l'attention, qui n'ont pas lieu d'être dès lors que la branche fixe elle-même par accord ses périodicités de négociation.

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

Champ de la négociation collective

À la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche, une négociation peut s'ouvrir sur la détermination :

- des thèmes et du contenu des négociations que la branche devra engager ;
- leur périodicité ;
- du calendrier et des lieux de réunions ;
- des informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur chacun des thèmes retenus, et la date de remise ;
- des modalités de suivi des engagements souscrits.

La durée de vie de cet accord de méthode ne peut excéder **quatre ans**.

Dispositions minimales et d'ordre public

En tout état de cause, les branches devront négocier a minima **tous les quatre ans** sur :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la GPEC, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Et a minima **tous les cinq ans** sur :

- l'examen et la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne inter-entreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs inter-entreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est à noter qu'au niveau de la branche, il n'est pas possible par accord de supprimer un thème de négociation obligatoire. Cependant les négociations annuelles et triennales peuvent être repoussées à quatre ans !

On note cependant que la périodicité des négociations quinquennales de la branche ne peut pas être repoussée, contrairement à ce qui était prévu dans la première version des ordonnances (sept ans).

FO est fortement opposée à ce type d'accords dans la mesure où la liste des informations légales à fournir aux négociateurs, notamment les différents rapports de branche, ne serait plus garantie pour les négociations. L'accord devra prévoir lui-même la liste des informations à transmettre aux négociateurs.

LA RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE

La révision permet d'adapter des dispositions conventionnelles en tout ou partie, sans procéder à leur dénonciation préalable. Les nouvelles dispositions adoptées se matérialisent par la conclusion d'un avenant à la convention collective révisée. La loi Travail instaure de nouvelles règles de révision des accords, notamment en alignant les règles de validité des avenants sur celles de la validité des accords collectifs à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise ou établissement).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Les nouvelles règles constituent un recul en ce qu'elles permettent de réviser plus facilement un accord collectif, et donc de réduire ou supprimer plus facilement les droits conventionnels des salariés.

Deux étapes sont à dissocier dans le cadre de la procédure de révision :

- l'engagement de la procédure de révision ;
- la validité de l'avenant de révision.

COMMENT ENGAGER LA PROCÉDURE DE RÉVISION D'UN ACCORD COLLECTIF ?

/// Existence de dispositions conventionnelles

En principe, l'accord de branche prévoit, au titre de l'article L 2222-5 du Code du travail, les modalités de sa révision, notamment :

- les formes selon lesquelles la convention ou l'accord peut être révisé ou renouvelé ;
- et le délai au terme duquel il peut être renouvelé ou révisé.

/// Dispositions légales

La loi envisage l'ouverture de la négociation de révision, ainsi que les conditions de validité de l'avenant de révision (art. L 2261-7 du Code du travail).

La loi Travail a donné aux organisations syndicales non signataires la faculté d'engager une procédure de révision.

LA RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE

ATTENTION

L'unanimité des organisations syndicales signataires n'est plus requise pour engager la procédure de révision.

■ Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu

La procédure de révision peut être engagée par :

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés **représentatives** dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et **signataires ou adhérentes** de la convention ou de l'accord.

Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs **signataires ou adhérentes**.
Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

■ À l'issue du cycle électoral

La procédure de révision peut être engagée par :

Une ou plusieurs organisations **syndicales de salariés représentatives** dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche.
Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

ATTENTION

Lorsque l'avenant de révision a vocation à être étendu, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

/// Qui doit être invité à la négociation d'un accord de révision ?

Les organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial.

Mais également les organisations syndicales non signataires, représentatives au sein de la branche.

- ➔ À défaut de convocation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'avenant de révision est nul.

Être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans la branche

+

Ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans la branche

/// Quels sont les effets de l'accord de révision ?

L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord de branche se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord révisé.

- ➔ Il n'y a donc pas de délai de survie de l'ancien accord ou des anciennes dispositions qui ont été révisées, ni de maintien des avantages individuels acquis.

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE BRANCHE

La loi Travail a modifié un certain nombre de dispositions en matière de : dénonciation – mise en cause – notion d’avantage individuel acquis.

ATTENTION

À défaut de stipulation d’une durée dans la convention ou l’accord collectif, la convention ou l’accord sera réputé conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

La dénonciation est en principe totale, la loi ne prévoyant pas le cas d’une dénonciation partielle du contenu d’un accord et la jurisprudence considérant les accords comme formant entre les parties signataires un ensemble contractuel réciproque.

LA DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle une ou plusieurs organisations patronales ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la disparition de l’accord.

↳ La dénonciation d’un accord de branche n’est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée.

Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement (art. L 2261-9 du Code du travail).

AUTEURS, EFFETS ET PROCÉDURE DE LA DÉNONCIATION

La dénonciation produit des effets distincts selon la qualité des auteurs de la dénonciation (art. L 2261-10 du Code du travail).

HYPOTHÈSE 1

Toutes les organisations syndicales signataires ont conservé leur représentativité

La dénonciation ne sera valable que si elle émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

EFFETS

La convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ;

ou, à défaut,

pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

HYPOTHÈSE 2

L’une des organisations syndicales signataires a perdu sa représentativité dans le champ d’application de l’accord

La dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

EFFETS

La convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ;

ou, à défaut,

pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

/// Quid en cas de dénonciation par une partie seulement des signataires ?

En cas de dénonciation par une partie seulement des organisations syndicales de salariés signataires ou d'organisations syndicales faisant moins de 50 % des suffrages (cas où l'un des signataires a perdu sa qualité d'organisation syndicale représentative).



Le texte continue de s'appliquer à l'égard des salariés.

Cas particuliers

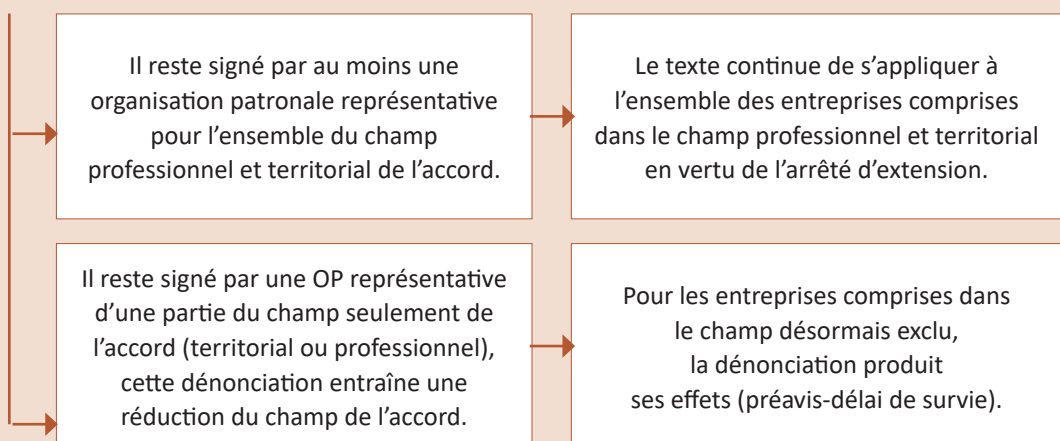
- **Quid si la CFE-CGC reste seule signataire d'un accord intercatégoriel ?**

Les statuts de ce syndicat ne l'autorisent pas à représenter toutes les catégories de salariés, et la Cour de cassation a toujours retenu que cette organisation syndicale ne pouvait signer seule un accord collectif de branche intercatégoriel. Il s'avère, en conséquence, que si elle demeure seule signataire, l'accord sera mis en cause pour les catégories de salariés que ses statuts ne lui permettent pas de représenter.

- **Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence (art. L 2261-12).**

■ En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires ?

L'accord est étendu



L'accord n'est pas étendu

Le texte continuera de s'appliquer uniquement aux entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales patronales qui reste signataire de l'accord. Pour les autres, la dénonciation produit ses effets (préavis-délai de survie).

Formalités

ART. L 2261-9 DU CODE DU TRAVAIL ET D 2231-7 ET SUIVANTS

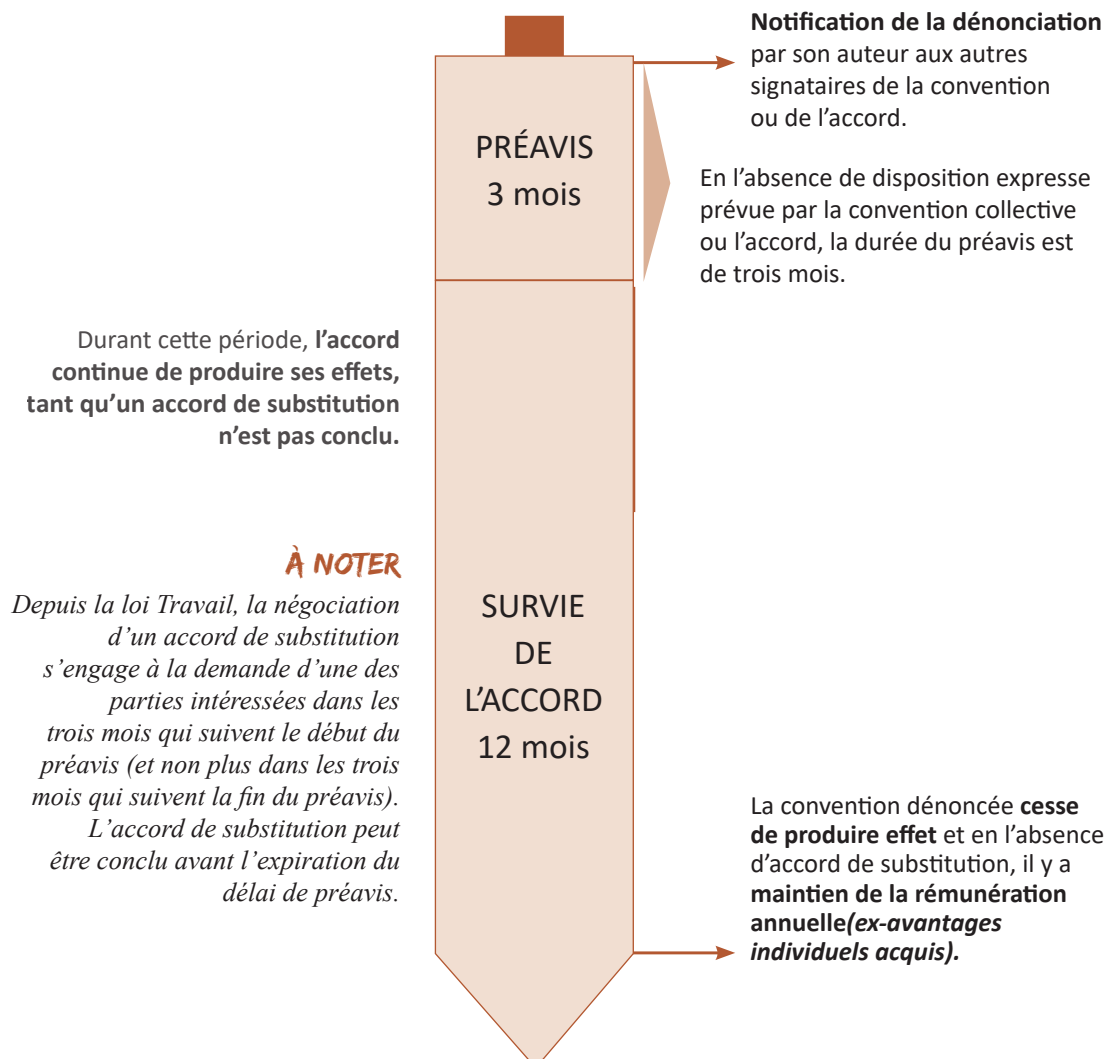
La dénonciation de l'accord collectif doit être notifiée à l'ensemble des signataires de la convention ou de l'accord par mail ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail (DGT), mais le défaut de dépôt n'a pas d'incidence sur la validité de la dénonciation.

**Direction Générale du travail
Bureau RT2 – 39-43 quai André Citroën - 75015 PARIS.**

L'acte de dénonciation doit être accompagné d'une copie du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE DÉNONCIATION



LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION

/// Qui doit être invité à la négociation de l'accord de substitution ?

Les organisations syndicales signataires et adhérentes à l'accord dénoncé, sous réserve qu'elles soient toujours représentatives au sein de la branche.

Mais également toutes les autres organisations syndicales représentatives au sein de la branche au jour de l'ouverture de la négociation.

/// L'initiative de la négociation

ART. L 2261-10, ALINÉA 2 DU CODE DU TRAVAIL.

Attention, l'initiative de la négociation d'un accord de substitution n'incombe pas spécialement à la/les parties auteurs de la dénonciation mais à la demande « *d'une des parties intéressées* ».

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il vous appartient donc de prendre l'initiative de l'ouverture des négociations. Ceci étant, si la dénonciation émane de la partie patronale, il peut être utile de retarder la conclusion de l'accord de substitution pour permettre aux salariés de bénéficier au maximum du délai de survie de l'accord de quinze mois (préavis + délai de survie de douze mois).

/// Le moment de la négociation

Depuis la loi Travail, la négociation peut s'engager dans les trois mois qui suivent le début du préavis (*et non plus dans les trois mois qui suivent la fin du préavis*).

Et l'accord de substitution peut même, dorénavant, être conclu et s'appliquer avant l'expiration du délai de préavis.

Rien n'interdit cependant d'entamer les négociations avant la notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires.

Cependant, l'accord de substitution qui en résulterait ne peut en aucun cas entrer en vigueur avant la notification de la dénonciation (*qui fait partir le délai de préavis*).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

L'existence d'un préavis n'a plus de raison d'être. Pourtant, il constituait une période « *incompressible* » durant laquelle les organisations syndicales définissaient leurs revendications au vu du contenu de l'accord dénoncé et de l'examen de la garantie de rémunération qui serait maintenue en l'absence d'accord de substitution (voir ci-après).

Il faut donc préserver ce temps de « *réflexion* » autant que faire se peut et ne pas se laisser imposer des négociations au pas de charge, dont l'objectif pour l'employeur serait de remplacer un accord collectif par un autre sans aucun temps de latence entre les deux.

// Les effets de la conclusion d'un accord de substitution

Si un accord de substitution est conclu :

- application immédiate des nouvelles dispositions, sans que les salariés puissent se prévaloir de l'ancien accord, quand bien même le nouvel accord serait moins favorable ;
- pas de garantie de rémunération annuelle (*ex-avantages individuels acquis*).

ATTENTION

L'accord de substitution est valable même s'il est globalement moins favorable que l'accord dénoncé.

// La notion d'accord de substitution

Cette négociation a pour objet de combler le vide juridique que va produire la dénonciation.

Cependant seul un accord, **ayant le même objet** que l'accord dénoncé, aura la qualification d'accord de substitution.

À NOTER

Un accord de substitution n'a pas nécessairement besoin de reprendre, point par point, chacune des dispositions de l'accord dénoncé.

Si le nouvel accord conclu n'a pas le même objet :

- ↳ *les salariés pourront prétendre aux dispositions du nouvel accord, au délai de survie de douze mois de l'accord dénoncé (en plus du préavis) et, au bénéfice et au bénéfice de la garantie de rémunération.*

De même, si l'accord de substitution n'a pas le même champ d'application que l'accord dénoncé :

- ↳ *les salariés pour lesquels le nouvel accord ou la nouvelle convention collective n'est pas applicable, continueront de bénéficier du délai de survie de l'accord dénoncé et à l'issue, de la garantie de rémunération.*

LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIF

La disparition de l'ensemble des organisations patronales signataires de la convention collective ou de l'accord entraîne en principe la mise en cause du texte.

La mise en cause emporte les mêmes effets que la dénonciation.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Dans les faits, cette mise en cause des textes liée à la disparition de l'organisation patronale signataire n'est pas automatique, car il n'y a pas d'acte ni de formalisme afférent, et donc de point de départ. Dans le cadre notamment du chantier de la restructuration des branches, les interlocuteurs sociaux ont tenté de trouver des solutions de rattachement à une autre branche pour éviter les vides conventionnels et permettre d'assurer une couverture effective des salariés.

LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

EX-MAINTIEN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

La loi Travail a supprimé la notion « *d'avantages individuels acquis* » et lui a substitué un montant annuel de rémunération, réalisant au passage une baisse des avantages conservés par les salariés.

■ Hypothèses

Le maintien de la rémunération concerne à la fois la dénonciation et la mise en cause.

Il s'opère dans les deux hypothèses suivantes :

- lorsque la convention dénoncée n'a pas été remplacée dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis ;
- lorsque la convention mise en cause n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le même délai.

■ Bénéficiaires

Les salariés compris dans les effectifs à la date d'effet de la dénonciation (*fin du préavis*).

Les salariés embauchés pendant le délai de survie de l'accord dénoncé.

AVANT la loi Travail

ANCIENNE NOTION D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

Il n'existait pas de définition légale de l'avantage individuel acquis et la jurisprudence l'avait défini comme « *une rémunération ou un droit dont le salarié bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel* ».

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE BRANCHE

Cette définition était large car elle concernait :

- les avantages accordés à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés ou tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier (*exemple : niveau de rémunération, structure de rémunération, treizième mois...*) ;
- les avantages dont le salarié a effectivement bénéficié (*exemple : niveau de la rémunération, de congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue...*) ou dont il remplit les conditions d'attribution avant l'expiration du délai de survie de l'accord (*exemple : remplir la condition d'ancienneté pour une prime d'ancienneté, alors qu'il n'a pas encore pu en bénéficier car versée en fin d'année*).

La loi Travail de 2016

La loi Travail de 2016 lui a substitué la notion de montant annuel de rémunération.

Dorénavant, les salariés bénéficient « **d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois** ».

« Cette rémunération s'entend au sens de l'article L 242-1 du code de la Sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L 242-1 ».

Est donc visé l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La nouvelle définition, strictement basée sur le montant de la rémunération annuelle des douze derniers mois, est plus restrictive que l'ancienne définition. Ainsi, vont notamment disparaître :

- les avantages en temps ou en repos (*exemple : les jours de congés supplémentaires*) ;
- les avantages conventionnels en argent dont le salarié n'a pas bénéficié l'année précédente (*exemple : le chômage de jours fériés ou de ponts*) ;
- les avantages dont le salarié avait seulement vocation à bénéficier (*exemple : un sursalaire familial*) ;
- les éléments de rémunération non visés (*exemple : la structure de la rémunération*).

À NOTER

Les dispositions relatives au maintien de la rémunération ne sont pas d'ordre public absolu, mais d'ordre public social. Cela signifie que rien n'interdit de négocier des dispositions plus favorables et notamment de reprendre dans un accord l'ancienne définition des avantages individuels acquis. Cependant, la formulation devra clairement démontrer qu'il s'agit d'une volonté des négociateurs et non d'une méconnaissance de la réforme.

Précisions concernant l'application du bénéfice d'une garantie de rémunération :

En cas de dénonciation, le maintien de la rémunération s'applique à compter de la cessation des effets de l'accord dénoncé, soit :

- à l'issue des douze mois (*suivant le préavis*) ;
- ou lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, à compter de l'expiration de ce délai.

En cas de mise en cause d'un accord à durée déterminée, la garantie de rémunération :

- s'applique jusqu'au terme initialement prévu, si ce terme est postérieur à la date à laquelle l'accord mis en cause cesse de produire ses effets ;
- ne s'applique pas, si ce terme est antérieur à la date à laquelle cet accord cesse de produire ses effets.

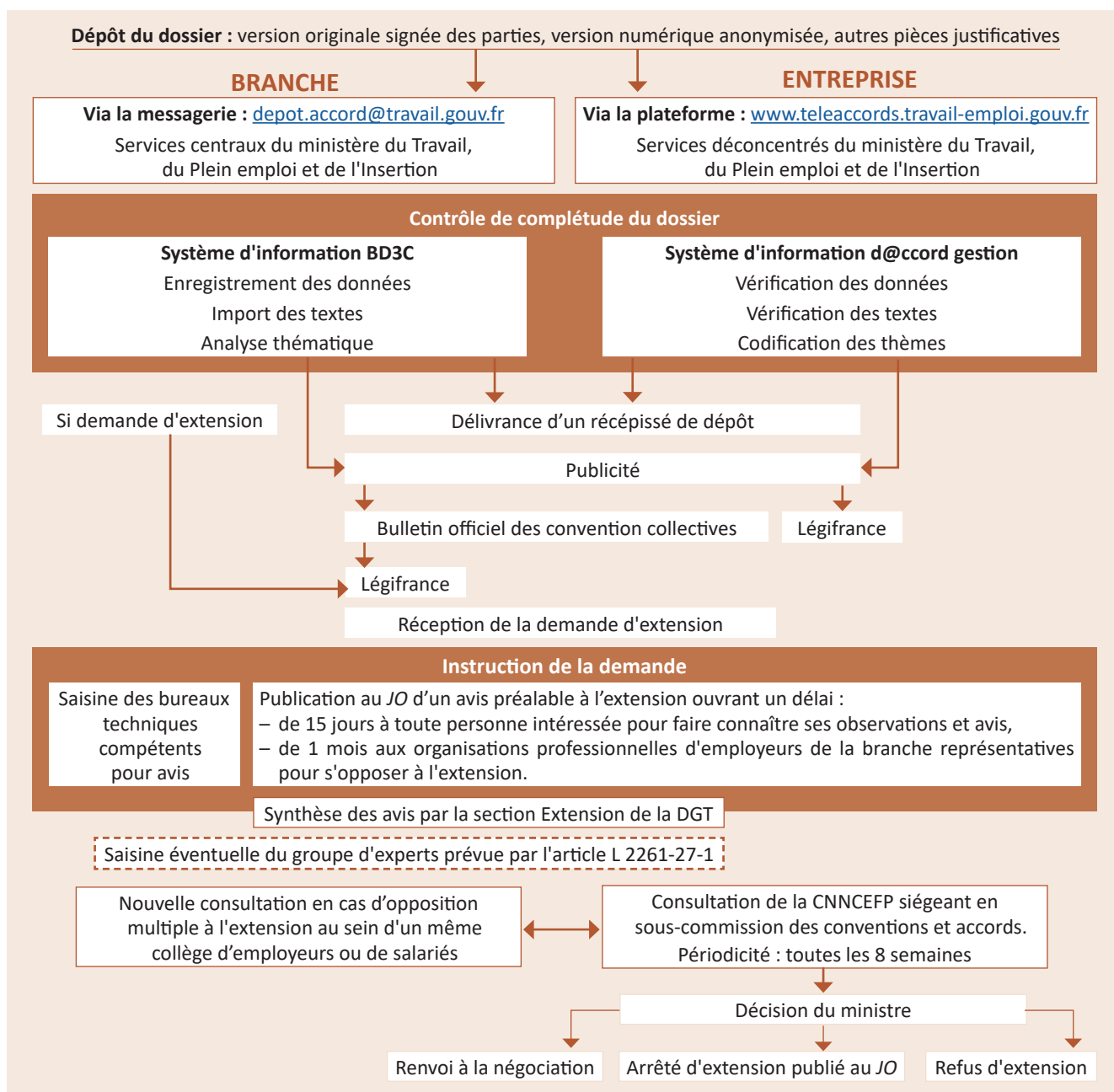
Date d'application des dispositions relatives à la garantie de rémunération :

À compter de la date à laquelle l'accord dénoncé ou mis en cause cesse de produire effet, même si la date de dénonciation ou de mise en cause est antérieure à la loi Travail.

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

La procédure d'extension est une spécificité française. Elle consiste à rendre applicable par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application, que l'entreprise soit ou non adhérente à l'une des organisations patronales signataires.

Les différentes étapes entre le dépôt d'un texte et, le cas échéant, sa demande d'extension pour les textes de branche sont synthétisées dans le schéma ci-après.



PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

INITIATIVE DE LA DEMANDE

La procédure d'extension peut être engagée à la demande d'une des organisations patronales ou syndicales représentatives.

Une fois le dossier complet déposé, l'administration doit obligatoirement et sans délai engager la procédure d'extension (art. L 2261-24 du Code du Travail).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Généralement, ce sont les organisations patronales qui prennent l'initiative d'engager la procédure d'extension.

Cependant, si elles ne le font pas ou tardent (volontairement ou non) à faire la demande, les organisations syndicales ne doivent pas hésiter à engager la procédure elles-mêmes.

DÉLAI D'EXTENSION

Lorsqu'il est saisi d'une demande d'extension le ministère du Travail dispose légalement d'un **délai de six mois** pour son instruction. Conformément à l'article R2261-8 du Code du travail, le silence gardé par l'administration pendant ce délai vaut décision de rejet.

Toutefois, dans les faits, il arrive très fréquemment que des arrêtés d'extension soient publiés bien au-delà de ce délai. Force Ouvrière ne cesse de dénoncer les retards dans les extensions des accords.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pour s'assurer de l'extension rapide des accords, pensez à bien formuler la demande d'extension dès l'expiration du délai d'opposition de quinze jours qui suit la signature de l'accord, car trop souvent nous constatons un délai important entre la date de signature et la date de demande d'extension.

/// Un délai dérogatoire pour l'extension des accords salaires en cas de revalorisation multiples du SMIC

ART. L 2261-26, ALINÉA 2 DU CODE DU TRAVAIL.

En raison de l'inflation record subie sur l'année 2022, ayant entraîné de multiples revalorisations du SMIC, des renégociations des accords salaires dans les branches ont été rendues nécessaires pour se mettre en conformité. Pour assurer l'extension rapide de ces accords, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a instauré un régime dérogatoire pour les accords salaires conclus au cours d'une période durant laquelle le SMIC aurait augmenté au moins deux fois au cours des douze derniers mois, en fixant un délai maximum de **deux mois** pour leur extension.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La version antérieure du projet de loi prévoyait que la durée maximale de la procédure d'extension ne pourrait excéder deux mois pour les accords salaires de manière générale. En revanche, la version finale de la loi circonscrit cette disposition aux seuls accords salaires conclus au cours d'une période durant laquelle le SMIC aurait augmenté au moins deux fois au cours des douze derniers mois.

Il est regrettable que l'instauration d'un délai de deux mois pour la procédure d'extension des salaires n'ait été fixée qu'à titre dérogatoire, et pas pour tous les accords salaires. En dépit de la procédure accélérée existante, l'extension des accords salaires reste encore trop souvent très longue, privant ainsi les salariés de la branche d'augmentations salariales, d'autant qu'il n'y a pas d'effet rétroactif des extensions.

Dans le cadre de la consultation de la CNNCEFP sur cette disposition, la DGT a pris l'engagement de respecter ce délai de deux mois, pour l'extension de tous les accords salaires, à compter de la réception de la demande d'extension.

LE DÉPÔT DES ACCORDS

ART. L 2231-6 ET D 2231-7 DU CODE DU TRAVAIL

Le dépôt des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du ministère du Travail (DGT/RT2/GTC) :

Direction générale du travail – Bureau RT2, 39-43 Quai André Citroën, 75015 Paris – depot.accord@travail.gouv.fr

■ Pièces à fournir

- un courrier de demande d'extension ;
- un exemplaire de la convention ou de l'accord visé, signé des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- une version publiable anonymisée ;
- le cas échéant, l'acte indiquant les raisons pour lesquelles la convention ou l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale.

Tant que l'administration ne dispose pas d'un dossier complet, elle ne peut pas délivrer un récépissé de dépôt, nécessaire à l'ouverture de la procédure d'extension.

ATTENTION

Le dépôt de l'accord ne vaut pas demande d'extension, il faut impérativement joindre un courrier demandant expressément l'extension au moment du dépôt de l'accord.

PUBLICATION D'UN AVIS AU JO

Une fois le dossier complet réceptionné par la Direction générale du travail (DGT), la procédure d'extension commence par la publication au *Journal Officiel* d'un avis relatif à l'extension envisagée.

La publication de cet avis d'insertion est le point de départ de différents délais d'action :

- les organisations et les personnes intéressées disposent alors d'un délai de quinze jours pour faire valoir leurs observations (art. D 2261-3 du Code du travail) ;
- l'opposition majoritaire à l'extension. Point de départ du délai d'un mois pour l'exercice du droit d'opposition majoritaire des Organisations professionnelles d'employeur représentatives (OPR) dans la branche ;
- point de départ pour la saisine du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord, ou de leurs avenants.

LE DROIT D'OPPOSITION MAJORITAIRE À L'EXTENSION

ART. L 2261-19 DU CODE DU TRAVAIL

À l'instar de la mesure de la représentativité syndicale depuis 2008, une loi du 4 mars 2014 a instauré une mesure d'audience des organisations patronales.

La première mesure d'audience a eu lieu en mars 2017. Deux autres mesures ont eu lieu depuis.

Si cette mesure n'a pas d'effet sur les modalités de la négociation collective et les conditions de validité des accords, elle a en revanche un impact majeur sur l'extension des accords, puisque désormais, seuls les accords de branche, professionnels ou interprofessionnels n'ayant pas fait l'objet d'une opposition majoritaire des organisations professionnelles de la branche pourront être étendus.

La condition majoritaire est acquise, si l'opposition émane d'OPR de la branche dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50% des salariés des entreprises adhérentes aux OPR de la branche (art. L 2261-19 du Code du travail).

Avec les premiers arrêtés de représentativité, les premières oppositions majoritaires à l'extension ont vu le jour.

Dans la loi initiale, aucun délai n'était prévu pour utiliser ce droit, ce qui pouvait créer une certaine insécurité juridique. L'ordonnance du 22 septembre 2017 corrige cette carence en instaurant un délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'insertion au *Journal Officiel*.

Ainsi, si l'opposition est bien formulée dans le délai imparti, l'administration du Travail ne pourra pas procéder à son extension. Le dossier ne sera pas instruit.

Si l'opposition doit être écrite et motivée, le ministère du Travail n'a cependant pas compétence pour apprécier l'opportunité et le bien-fondé de l'opposition.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Dans le cas d'un accord territorial, la mesure de la représentativité n'étant pas prévu à ce niveau, il convient de prendre en compte la mesure nationale, soit de la branche, quand le champ correspond et, à défaut, interprofessionnelle.

Cette opposition n'est pas à confondre avec l'opposition prévue à l'article L 2261-25, en cours de procédure, notamment dans le cadre de la Sous-commission des conventions et accords (SCCA).

S'il est toujours possible pour les organisations patronales et syndicales de manifester en séance une opposition à l'extension d'un accord, même en dehors du délai d'un mois à compter de l'avis d'insertion au JO de l'extension de l'accord, ces oppositions ne lient pas le ministre du Travail, qui dispose de sa liberté d'instruction et de décision.

LA SAISINE DU GROUPE D'EXPERTS

ART. L 2261-27-1 DU CODE DU TRAVAIL

L'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité de recourir à un groupe d'experts à l'initiative du Ministre ou à la demande écrite et motivée d'une organisation patronale ou d'une organisation syndicale représentative de la branche, pour apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de leur extension.

Composition du groupe

ART. D 2261-4-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

Le groupe doit être composé de cinq membres, désignés par arrêté ministériel à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social. La durée de leur mandat est de quatre ans, non révocable.

Un premier arrêté du 1^{er} mars 2018 a fixé la composition du groupe d'experts : Pierre Cahuc, Emmanuel Combe, Françoise Favennec, Héloïse Petit, Sébastien Roux (Président).

Les membres du groupe ont été renouvelés par un arrêté du 21 mars 2022 : Sébastien Roux a été renommé à la présidence du groupe. Les autres membres ont été totalement renouvelés : Élodie Bethoux, Etienne Chantrel, Julien Icard, Dominique Meurs.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

FO a toujours été opposée à la création de ce groupe d'experts en ce qu'il tend in fine à légitimer des refus d'extension et donc à réduire le taux de couverture conventionnelle en France.

La première composition du groupe et son premier avis rendu tendait à confirmer nos craintes car certains membres, notamment Pierre Cahuc ont déjà témoigné par le passé de leur forte hostilité au principe même de la procédure d'extension. Fort heureusement, tous les autres avis rendus par la suite ne se sont pas opposés à l'extension des accords étudiés.

Modalités de saisine du groupe et délais

Les organisations syndicales et patronales disposent d'un délai d'un **mois** à compter de la publication de l'avis d'extension pour saisir le groupe d'experts.

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

Ce dernier dispose alors d'un délai de **deux mois** à compter de sa saisine pour remettre son rapport.

En cas de silence à l'issue de ce délai, l'avis est réputé rendu. Le quorum est atteint lorsque la majorité au moins des membres composant le groupe d'experts sont présents.

Ce rapport est communiqué aux membres de la CNNCEFP avant l'examen de l'accord dans le cadre de la procédure d'extension.

À NOTER

Seuls les conventions et accords conclus postérieurement au 1^{er} janvier 2018 peuvent faire l'objet du recours à expertise.

/// Indépendance des experts et confidentialité

Le décret précise que dans l'exercice des activités du groupe d'experts, ses membres ne peuvent solliciter ni accepter d'instruction d'aucune autorité.

Ils sont tenus au secret sur les débats auxquels ils ont participé et sur les informations auxquelles ils ont eu accès dans le cadre de leurs travaux.

En cas de manquement aux obligations prévues, le mandat d'un membre peut être suspendu par le président du groupe d'experts.

Par ailleurs, les membres du groupe d'experts ne peuvent pas prendre part aux délibérations lorsqu'ils ont un intérêt personnel à l'affaire.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La procédure de saisine du groupe d'experts ne prévoit pas de limitation, notamment en cas d'abus et de procédure dilatoire, ce que nous n'avons pas manqué de dénoncer dès l'origine. L'organisation patronale Plastalliance a notamment eu largement recours à ce dispositif, sans jamais obtenir gain de cause. Pourtant, chaque saisine du groupe d'experts devra être honorée, au risque de voir l'extension de l'accord annulée (arrêt du Conseil d'État du 5 juillet 2022 n°450066).

INSTRUCTION DU DOSSIER PAR LA DGT

/// Vérification de la qualité de l'accord dont l'extension est demandée

ART. D 2261-19 DU CODE DU TRAVAIL

Les seuls textes susceptibles d'être étendus sont :

- les conventions de branche ;
- les accords professionnels ou interprofessionnels ;
- les avenants ou annexes aux textes étendus.

À NOTER

On ne peut pas étendre un avenant ou un accord si la convention collective dont il relève n'est pas étendue.

Il faudra au préalable en demander l'extension si cela n'a jamais été fait.

/// Vérification du champ d'application

L'administration doit en principe vérifier que le champ d'application de l'accord ne chevauche pas le champ d'une autre convention collective.

/// Vérification de la qualité des signataires

L'administration vérifie que la représentativité des organisations syndicales signataires n'est pas contestée.

/// La loyauté des négociations

Toutes les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ professionnel et géographique de l'accord doivent être invitées aux négociations sous peine de nullité de l'accord.

La nullité de l'accord, et par conséquent, le refus d'extension est encourue si :

- toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à la négociation ;
- si l'existence de négociations séparées est établie ;
- ou encore si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

(Cass. soc., 10-10-2007, n°06-42.721, Sté SEB c/ Synd. CFDT métaux des Vosges et a.)

/// Contrôle de légalité

L'administration vérifie que les clauses de l'accord ou de la convention ne sont pas contraires à la législation ou à la réglementation en vigueur.

Si tel est le cas, elle formule des observations, qui peuvent prendre la forme de réserves, ou d'exclusions présentées à la CNNCEFP.

LE POUVOIR D'APPRÉCIATION DU MINISTRE

ART. L 2261-25 DU CODE DU TRAVAIL

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a modifié les dispositions relatives aux pouvoirs d'appréciation du ministre chargé du travail en matière d'extension.

Pas de modifications majeures en la matière, mais des précisions, notamment sur les motifs d'exclusion à la disposition du ministre, avec la notion : « *de nature à porter atteinte excessive à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné* ».

/// Prise en considération de la situation de la branche

En plus du contrôle de légalité opéré dans le cadre de la procédure d'extension, l'alinéa 2 de l'article L 2261-25 du Code du travail permet au ministre du Travail d'exclure de l'extension des clauses qui bien que conformes à la législation ne

répondent pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré, sous réserve de ne pas modifier l'économie générale de l'accord.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Cette nouvelle disposition empreinte d'une grande subjectivité a été dénoncée par FO, en ce qu'elle donne une grande marge de manœuvre au ministre du Travail.

/// Prise en compte du droit de la concurrence

Jusqu'à présent, cette notion était essentiellement jurisprudentielle.

L'extension d'un accord collectif ou d'une convention collective ne devait pas conduire à empêcher, restreindre ou fausser le jeu de la concurrence sur un marché, notamment en limitant l'accès à ce marché ou le libre exercice de la concurrence par d'autres entreprises.

- Notamment dans les secteurs où des entreprises sont candidates à des délégations de services publics ou à des marchés publics.

Le ministre doit alors opérer une conciliation entre d'une part, les objectifs d'ordre social de nature à justifier que les règles définies par les signataires d'une convention ou d'un accord collectif soient rendues obligatoires pour tous les salariés et employeurs du secteur et d'autre part, les impératifs tenant à la préservation de la libre concurrence dans le secteur en cause (CE 30 avril 2003, n°230.804 rec Lebon).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a intégré cette jurisprudence à la loi, en l'intégrant à l'alinéa 1^{er} de l'article L 2261-25.

Il est désormais prévu que : « *Le ministre chargé du travail peut également refuser, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence l'extension d'un accord collectif* ».

EXEMPLE

Le Conseil d'État a refusé l'extension de la CCN des services d'eau et d'assainissement qui prévoyait en cas de perte de marché, la reprise des contrats de travail des salariés affectés à la clientèle depuis au moins six mois.

L'extension de cette clause a été jugée de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence, compte tenu des caractéristiques propres du marché des services d'eau et d'assainissement et de nature à dissuader les concurrents de présenter leur candidature et à aggraver les distorsions de concurrence entre les concessionnaires sortants et les soumissionnaires.

/// Fonctionnement

La SCCA se réunit généralement toutes les cinq semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs.

Les dossiers présentés sont transmis aux membres quelques jours avant la séance, avec des ordres du jour complémentaires qui arrivent quelquefois la veille, ce qui laisse parfois très peu de temps pour consulter les fédérations.

■ Les dossiers sont classés en trois catégories

Les dossiers en « A »

Accords qui ne font l'objet d'aucune observation de la part de l'administration. Ces dossiers font l'objet d'un arrêté d'extension unique.

Les dossiers en « B »

Dossiers qui suscitent des observations de la part de l'administration. Ils représentent près de la moitié des dossiers présentés.

Les dossiers en « C »

Dossiers qui ont déjà été vus lors d'une réunion précédente et qui ont fait l'objet d'une double opposition.

■ La typologie des observations de la DGT

Appel à l'attention

Solution proposée dans les cas de clauses ambiguës ou d'erreurs formelles ne remettant pas en cause la légalité de l'accord. Cette mention a surtout une valeur pédagogique et ne figure pas dans l'arrêté d'extension.

Réserve

Solution proposée dans le cas où les clauses s'avèrent ambiguës ou incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation.

Exclusion

Solution proposée lorsque des clauses sont en contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur. L'administration supprime alors les articles ou les mots litigieux.

Renvoi à la négociation

Solution proposée pour des raisons de légalité ou d'opportunité.

// Déroulement de la réunion

QUORUM : pour que la réunion puisse valablement se tenir, la présence d'au moins la moitié des membres titulaires est nécessaire (art. 12 du décret n°83-1025 du 28 novembre 1983 concernant les relations entre l'administration et les usagers).

Les accords sont énoncés les uns après les autres avec une explication rapide des observations préconisées par l'administration du Travail. Les interlocuteurs sociaux sont alors invités à faire part de leurs oppositions ou observations.

QUID en cas d'opposition des membres de la sous-commission ?

S'il n'y a qu'une seule opposition, elle sera sans conséquence et l'accord sera étendu.

S'il y a au moins deux oppositions, alors l'accord repassera en séance lors d'une nouvelle réunion de la SCCA, après l'élaboration d'un rapport de l'administration exposant les motifs d'opposition et sa préconisation.

- Attention : pour être valable la double opposition doit émaner du même collègue, c'est-à-dire soit deux oppositions patronales, soit deux oppositions des OS de salariés. S'il y a une opposition patronale et une opposition syndicale, alors l'accord sera étendu.
- Les oppositions doivent être motivées et transmises par écrit dans les plus brefs délais à la DGT à l'issue de la réunion.

Lors du second passage de l'accord en SCCA, si les organisations syndicales maintiennent leurs oppositions, ce sera le ministre du Travail qui devra trancher eu égard au rapport établi par l'administration.

/// Suites de la réunion

■ Compte-rendu

L'administration n'établit pas de compte-rendu officiel à l'issue de la réunion. Elle procède à des extractions validées par les partenaires sociaux en cas de besoin, notamment dans le cadre de contentieux.

Le secteur de la Négociation collective et de la Représentativité de la confédération élabore des comptes rendus individualisés intitulés « *Suites* » pour chaque fédération, avec le résultat des débats.

■ Arrêté d'extension

Les dossiers en « *A* » n'ayant pas fait l'objet d'observations particulières sont étendus rapidement dans le cadre d'un arrêté d'extension unique.

Les dossiers en « *B* » sont étendus de manière individuelle. Les appels à l'attention ne figurent pas dans l'arrêté d'extension.

- Un courrier d'accompagnement de l'arrêté d'extension est adressé à la personne ayant fait la demande d'extension, soit dans la majorité des cas, les fédérations patronales, qui mentionne les appels à l'attention et les réserves.
- FO revendique régulièrement qu'une copie de ces courriers soit adressée à l'ensemble des interlocuteurs sociaux.

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE POUR LES ACCORDS DE SALAIRES (PA)

ART. L 2261-26 DU CODE DU TRAVAIL

Une procédure accélérée est prévue pour les accords salariaux

Dans ce cas, il n'y a pas de réunion physique de la sous-commission des conventions et accords. Cette dernière n'est alors consultée que par écrit.

Les organisations syndicales disposent d'un délai de quinze jours pour faire part de leurs éventuelles oppositions.

Périodicité des « PA »

Environ toutes les trois semaines.

Un accord de salaire peut néanmoins être vu en procédure normale, c'est-à-dire en réunion plénière de la sous-commission dans plusieurs cas de figure

À la demande des partenaires sociaux.

À l'initiative de l'administration, notamment lorsque l'accord de salaire est lié à une nouvelle classification.

En cas de double opposition à l'extension d'un accord de salaire, l'accord sera également revu dans le cadre de la procédure normale.

Contrôle opéré par l'administration

Les accords de salaires sont présentés sans observation de l'administration aux membres de la sous-commission, quand bien même, ces derniers ne seraient pas conformes au SMIC.

Si l'accord donne lieu à des observations plus spécifiques, il sera alors vu dans le cadre de la procédure normale.

Cette procédure spécifique permet en théorie de rendre applicable plus rapidement les accords portant sur les salaires. Ces derniers sont étendus dans le cadre d'un arrêté unique publié au JO (cf. p. 58 « *Un délai dérogatoire pour l'extension des accords salaires en cas de revalorisations multiples du Smic* »).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

S'opposer à un accord au moment de sa conclusion ne signifie pas forcément s'opposer à l'extension. Ces deux actions n'ont pas la même portée politique.

Il est donc essentiel que vous nous fassiez parvenir vos oppositions écrites à l'extension d'un accord, quand bien même vous nous auriez fait parvenir la copie de votre opposition au moment de la signature de l'accord.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Le chantier de la restructuration des branches est d'une importance capitale pour nos structures, notamment les fédérations qui doivent s'y préparer en raison des impacts multiples, tant en termes de représentativité et de financement du dialogue social qu'en termes d'organisation interne. Le nombre important de branches en France a été dénoncé dans de multiples rapports (Poisson 2009, Combrexelle 2013, Pisany Ferry 2014, Quinqueton 2015).

Depuis 2014, quatre lois se sont succédées pour mettre en place un dispositif permettant une restructuration rapide des branches avec des objectifs et des critères devenant de plus en plus contraignants.

Les objectifs fixés par la loi

Dès 2012, le Gouvernement avait annoncé l'objectif d'une réduction drastique du nombre de branches passant de 700 à 100 en 10 ans, mais sans pour autant l'inscrire dans la loi.

	Loi Travail du 8 août 2016	Ordonnances Macron du 22 septembre 2017
Ouvrir une négociation au niveau national interprofessionnel sur la méthode permettant d'atteindre l'objectif de 200 branches	Avant le 8 novembre 2016	
Les branches doivent également entamer des négociations sur une démarche de restructuration, de rapprochement avec d'autres branches, sous peine de subir une restructuration « forcée » par l'administration	Avant le 8 novembre 2016	
Fusion de toutes les branches territoriales	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis quinze ans	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis sept ans	Avant août 2019	Délai réduit à août 2018
Passer de 700 à 200 branches par la négociation	Avant août 2019	
Fusion des branches de moins de 5 000 salariés	Critère fixé par décret sans échéance	Avant août 2019
Suppression du droit d'opposition de la CNNCEFP	8 août 2019	Réduit au 8 août 2018

LES DISPOSITIFS PRÉVUS PAR LA LOI

ART. L 2261-32 ET D 2261-14 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

La loi du 5 mars 2014, instaurant le mécanisme de restructuration des branches, a doté le ministre du Travail d'un certain nombre de prérogatives en la matière.

Plusieurs outils permettent ainsi à l'administration de restructurer les branches, en raison de leur taille ou de leur manque de vitalité :

- la fusion ;
- l'élargissement ;
- le refus d'extension ;
- le refus d'arrêté de représentativité.

En dehors de ces outils légaux, l'administration a également « innové » en ayant recours à la « suppression d'IDCC », dans certaines hypothèses plus ou moins justifiées quand le champ est déjà couvert par une convention collective nationale :

- dénonciation de la convention ou accord ;
- accord multi-entreprises ;
- faiblesse des effectifs de la branche et de l'activité conventionnelle ;
- pas de trace des textes dans les archives.

/// La fusion

Il est possible pour le ministre du Travail dans le cadre d'un arrêté de fusion d'engager la procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une autre branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues dans les situations suivantes :

1. lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
2. lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant des minima de branche au moins égal au SMIC, et du nombre des thèmes de négociations couverts :
 - ↳ la faiblesse du nombre d'accords conclus s'apprécie sur les deux dernières années ;
 - ↳ la faiblesse du nombre de thèmes abordés s'apprécie en revanche sur les trois dernières années ;
3. lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
4. lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

5. en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :
 - ↳ ce critère s'applique lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente ;
6. en l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

■ PROCÉDURE

L'avis motivé de la CNNCEFP est requis préalablement, dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches (*voir ci-après*).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

La loi pouvoir d'achat du 16 août 2022 est venue préciser le critère n°2 relatif à la faiblesse de l'activité conventionnelle caractérisée par le nombre d'accords signés, par l'ajout de la mention « *notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel au moins égal au SMIC* ». Cela ne signifie pas que toutes les branches non conformes au SMIC vont faire l'objet d'une restructuration. Lors de la présentation du décret dans le cadre de la CNNCEFP, le Directeur général du Travail a précisé que ce critère n'avait pas vocation à être utilisé, mais qu'il s'agissait plutôt d'un effet dissuasif. Il sera apprécié dans le cadre d'un faisceau d'indices, et la sous-commission restructuration des branches sera toujours sollicitée.

Pour FO, bien que la non-conformité des minima conventionnels au SMIC mériterait d'être sanctionnée eu égard à ses effets délétères sur les salaires conventionnels et le pouvoir d'achat, la fusion administrée de la branche concernée n'est pas la sanction la plus appropriée.

Par ailleurs, il ne faudrait pas que ces nouvelles dispositions permettent des restructurations arbitraires de branches.

En tout état de cause, FO rappelle que la liberté de négociation se matérialise par la liberté de signer ou de ne pas signer d'accords. La menace d'une restructuration des branches ne doit pas entraver les négociations.

À NOTER

Initialement, un autre critère était également prévu par la loi : la possibilité pour le ministre du Travail de fusionner des branches afin de renforcer la cohérence des champs conventionnels. Cependant, dans une décision du 29 novembre 2019 prise à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité, si le Conseil constitutionnel a considéré que la réforme de la restructuration des branches poursuivait un objectif d'intérêt général et pouvait à ce titre justifier le recours à la fusion administrative, il a en revanche invalidé la possibilité initialement prévue par l'article L 2261-32 d'une fusion de champ d'application par arrêté dans le but de renforcer la cohérence des champs, le Conseil constitutionnel estimant que la rédaction de ces dispositions n'était pas assez précise.

/// L'élargissement

Cette procédure d'élargissement a été réformée par la loi Travail du 8 août 2016 et est désormais limitée à l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective, afin de couvrir des secteurs territoriaux et professionnels non couverts par une convention collective.

■ PROCÉDURE

L'avis motivé de la CNNCEFP est requis préalablement, dans le cadre de la sous-commission restructuration des branches (*voir ci-dessous*).

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Cela répond à la revendication FO d'assurer une couverture conventionnelle de tous les salariés.

/// Le refus d'extension

Le ministre du Travail peut refuser l'extension d'une convention ou d'un accord collectif de branche eu égard à l'intérêt général (cf. p. 64).

La loi du 5 mars 2014 a érigé le chantier de la restructuration des branches comme relevant de l'intérêt général.

À ce titre, le ministre du Travail peut refuser l'extension d'une convention collective, de ses avenants ou ses annexes selon les mêmes critères que pour la fusion :

1. lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
2. lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant des minima de branche au moins égal au SMIC, et du nombre des thèmes de négociations couverts :
 - ↳ la faiblesse du nombre d'accords conclus s'apprécie sur les deux dernières années ;
 - ↳ la faiblesse du nombre de thèmes abordés s'apprécie en revanche sur les trois dernières années ;
3. lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
4. lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
5. en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :
 - ↳ ce critère s'applique lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente ;
6. en l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

■ PROCÉDURE

L'avis de la CNNCEFP est requis préalablement, dans le cadre de la sous-commission extension.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Une convention ou un accord collectif non étendu n'est pas remis en cause, mais ne sera applicable qu'aux entreprises adhérentes à l'une des organisations patronales signataires de la convention ou l'accord collectif.

Exemple : la convention collective Agences de recherches privées a fait l'objet d'un refus d'extension pour ce motif.

// Le refus d'arrêté de représentativité

Le ministre du Travail peut décider, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans la branche :

- lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant des minima de branche au moins égal au SMIC, et du nombre des thèmes de négociations couverts :
 - ↳ la faiblesse du nombre d'accords conclus s'apprécie sur les deux dernières années,
 - ↳ la faiblesse du nombre de thèmes abordés s'apprécie en revanche sur les trois dernières années ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :
 - ↳ ce critère s'applique lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente ;
- en l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

■ PROCÉDURE

L'avis de la CNNCEFP et du HCDS sont préalablement requis.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Avant même la loi du 5 mars 2014, le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) avait décidé dès le premier cycle, de ne pas arrêter la liste des organisations syndicales représentatives pour les branches n'ayant pas déposé d'accords depuis plus de 20 ans et pour les branches ayant recueillis moins de onze suffrages valablement exprimés lors du dernier cycle électoral.

LA SOUS-COMMISSION RESTRUCTURATION DES BRANCHES

La Sous-commission restructuration des branches (SCRB) est une émanation de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). Elle a été instituée par le décret du 5 mars 2015.

/// Composition de la sous-commission

Placée sous la présidence du Directeur général du Travail, la SCRB est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et des représentants des organisations patronales.

/// Rôle de la SCRB

Elle analyse la situation des branches en vue de susciter une réduction de leur nombre des branches par voie conventionnelle et est consultée dans le cadre de la procédure de restructuration administrée, sous l'égide de la Direction générale du Travail.

Elle peut donner au nom de la Commission nationale de la négociation collective les avis requis par la loi antérieurement à une fusion, un élargissement ou un refus d'arrêté de représentativité.

Dans ce cadre, la confédération se fait la porte-parole de la fédération concernée par la branche objet de la restructuration.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Si cette sous-commission a été très active sur les premières années de sa création, fin 2019, les réunions de la sous-commission restructuration des branches ont été suspendues dans l'attente de la publication du rapport Romain qui devait préfigurer l'acte 2 du chantier de restructuration, en fixant de nouveaux objectifs. Si une version officieuse du rapport a fuité dans la presse, il n'y a jamais eu de publication officielle du rapport définitif. Par ailleurs, la crise sanitaire de 2020 a relégué au second plan ce chantier, sans toutefois l'abandonner.

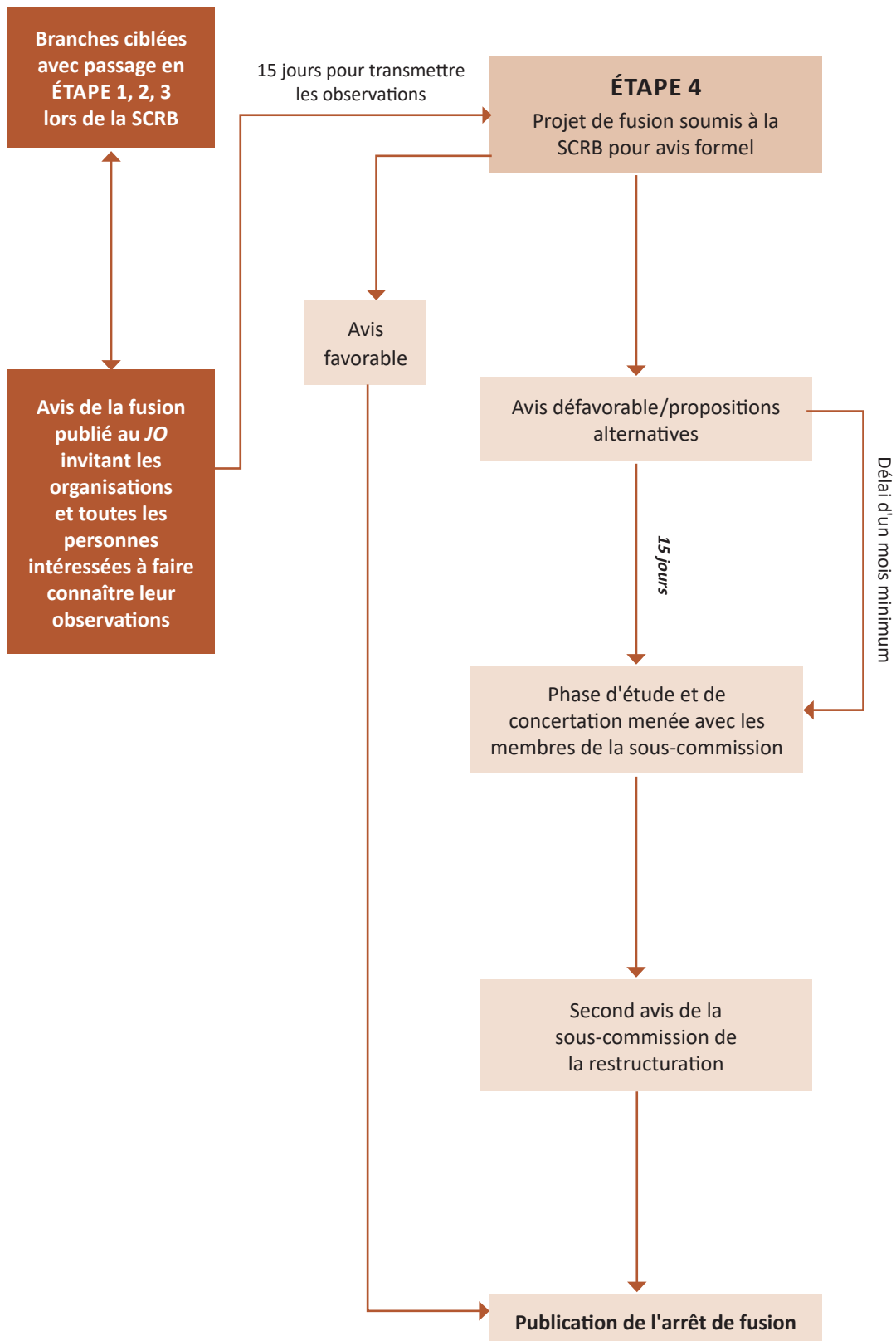
Depuis fin 2019, la sous-commission restructuration des branches ne s'est réunie qu'une fois, en juin 2021, pour traiter de cinq branches de moins de 5000 salariés, et de branches mises à l'ordre du jour sur demande paritaire (supérieures à 5000 salariés).

/// Fonctionnement

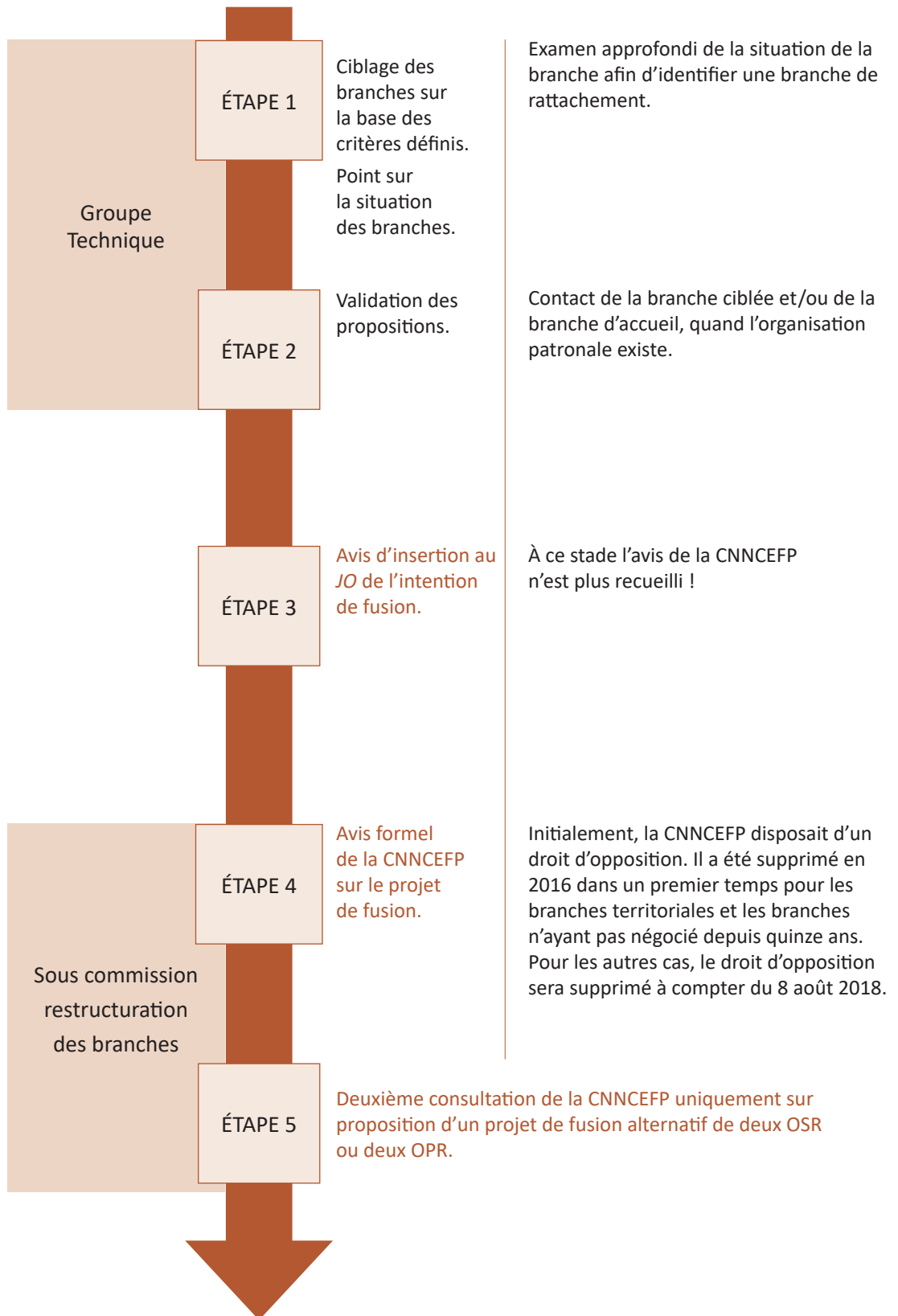
Pour fluidifier les travaux de la SCRB, un groupe technique a été mis en place pour préparer les recueils d'avis officiels.

Ce groupe technique prépare les étapes 1 à 3 (voir schéma ci-après), et se réunit environ une fois par mois.

Procédure de consultation de la SCRБ



Les différentes étapes de consultation de la sous-commission restructuration des branches



LA NÉGOCIATION APRÈS FUSION

La loi du 8 août 2016 a mis en place un dispositif de sécurisation juridique afin d'aménager une période transitoire.

/// Quid de la négociation suite à une fusion ?

La négociation collective est intimement liée à la représentativité qui détermine les acteurs et les poids de chacun.

Suite à une fusion, il n'y aura plus qu'un seul IDCC. La mesure de la représentativité et donc la détermination des acteurs de la négociation ne se fera que sous cet IDCC unique au regard des champs fusionnés.

/// Quid de la période transitoire ?

La loi aménage cependant une période transitoire. L'article L 2261-33 du Code du travail, permet de continuer à faire vivre les dispositions des différentes conventions collectives fusionnées pendant une durée maximale de **cinq ans**, sans que l'on puisse invoquer le principe de l'égalité de traitement.

Pendant cette période, la branche nouvellement constituée doit négocier des dispositions d'harmonisation, mais a la possibilité de maintenir les différentes conventions collectives la composant.

C'est pourquoi, il est bien prévu dans l'arrêté de fusion, que « *le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement* » et que « *les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement* ».

À NOTER

La jurisprudence Michelin du 16 mars 2005 précise qu'une organisation patronale ne peut négocier et demander l'extension des accords que dans le champ couvert par ses statuts (Cass. soc., 16-03-05, n°03-16.616).

Ainsi, si l'organisation patronale ne modifie pas ses statuts en dépit de la fusion, cela risque de poser problème.

Cependant, compte tenu de l'objectif d'intérêt général donné au chantier de restructuration des branches, la DGT a précisé, qu'en dépit de cette jurisprudence elle étendrait les accords de branche qui seraient conclus par des OP représentatives dans une partie seulement du champ de la branche entière, pour ne pas bloquer les mouvements de restructuration des branches.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Ce dispositif laisse tout de même de nombreuses questions en suspens.

Si l'on comprend le besoin de prendre le temps de l'harmonisation avec un allongement des délais à 5 ans pour la négociation, il n'est pas normal qu'à défaut d'accord, il y ait une application automatique de la convention collective de rattachement sans maintien des avantages individuels acquis. Par ailleurs, quid en cas de fusion multiple de branches de taille identique. Comment déterminer la branche de rattachement ? Nous sommes loin du principe acté dans la lettre paritaire d'une restructuration « *à droit constant* ».

/// Qui est habilité à négocier ?

Sont habilités à négocier, aussi bien dans le cadre de l'annexe que de la convention collective, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche entière, c'est-à-dire en référence à l'IDCC unique.

Cependant, en attendant la nouvelle mesure d'audience des branches, il est prévu la possibilité pour les organisations syndicales et patronales de participer aux négociations au sein de la branche fusionnée, dès lors qu'elles sont représentatives dans au moins une des anciennes branches, quand bien même elles ne seraient pas représentatives dans l'ensemble de l'IDCC regroupé (art. L 2261-34 du Code du travail).

Cependant, si elles peuvent participer à la négociation, les poids de chacun pour la validité des accords négociés seront appréciés au regard de la branche fusionnée.

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 29 novembre 2019, a émis une réserve sur cet article, considérant que les mots « la fusion de champs conventionnels prononcée en application du I de l'article L 2261-32 figurant au premier alinéa de l'article L 2261-34 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ne sauraient, sans méconnaître la liberté contractuelle, être interprétées comme privant les organisations d'employeurs et de salariés, en cas de perte de leur caractère représentatif à l'échelle de la nouvelle branche à l'issue de la mesure de l'audience suivant la fusion, de la possibilité de continuer à participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement, à l'exclusion de la faculté de signer cet accord, de s'y opposer ou de s'opposer à son éventuelle extension ».

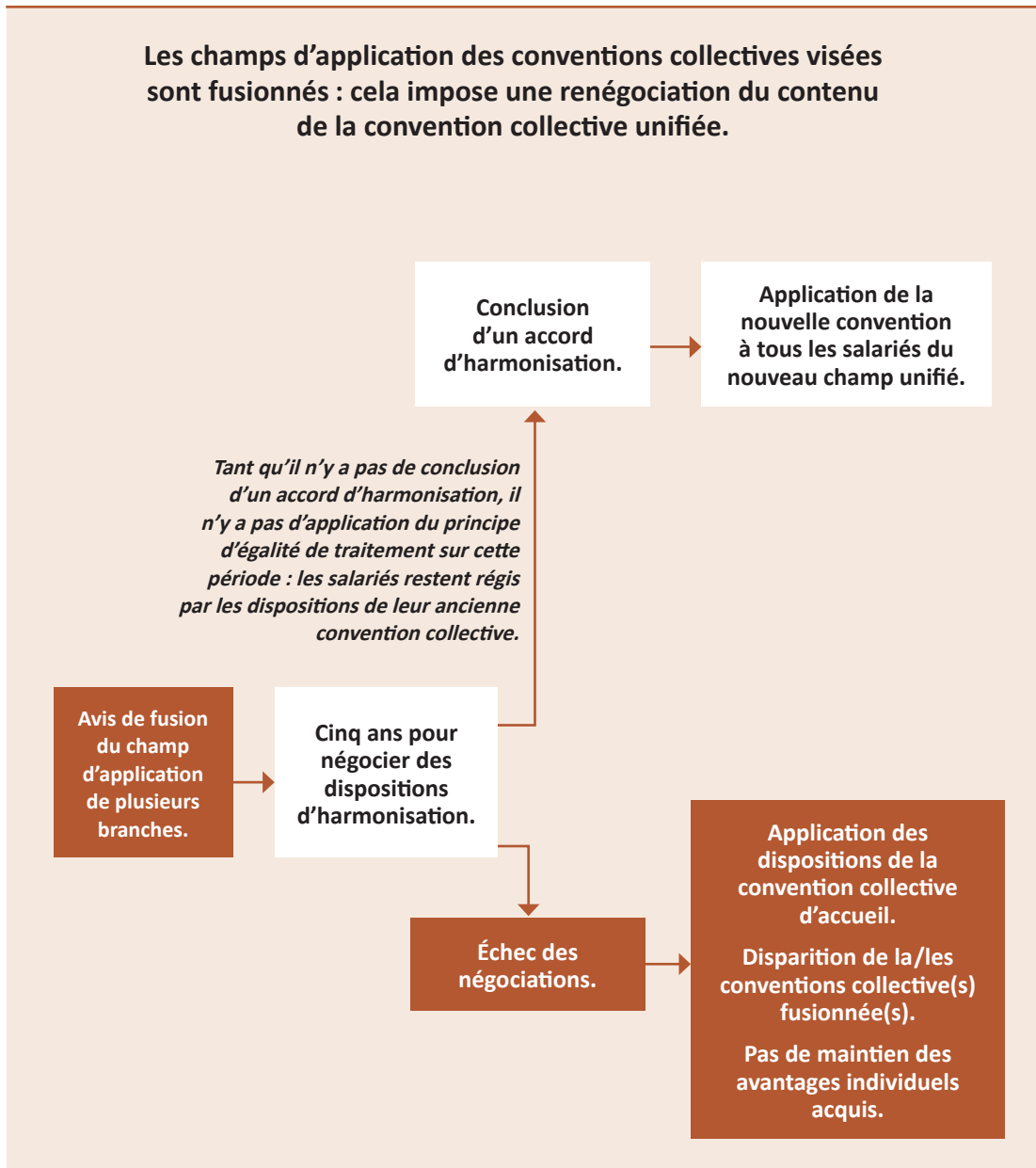
Autrement dit, toutes les OS et OP qui ont été représentatives dans au moins une des branches au moment de la fusion, doivent pouvoir participer aux discussions relatives à l'accord de remplacement, même si elles ont perdu leur représentativité à l'issue de la prochaine mesure d'audience.

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

ATTENTION

au choix de la convention collective d'accueil quand plusieurs branches importantes fusionnent..

CONSÉQUENCES DE LA FUSION DES CHAMPS DE DEUX OU PLUSIEURS CONVENTIONS COLLECTIVES



NÉGOCIATION COLLECTIVE ET APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES EN OUTRE-MER

Des nouvelles dispositions ont été introduites par la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, dite loi Travail, sur l'application des conventions collectives nationales en outre-mer.

Ces dispositions visent à répondre au vide conventionnel et aux difficultés engendrées par la loi Perben de 1994, qui prévoyait la non-application automatique des conventions collectives dans les DOM, à défaut de stipulation expresse.

Ces dispositions ont été complétées par la loi égalité réelle outre-mer du 28 février 2017 qui prévoit des dispositions spécifiques en matière de représentativité pour les territoires ultra-marins.

Au regard de ces nouvelles dispositions, il appartient aux négociateurs de branche au niveau national, d'être vigilant et de se poser la question de l'application des conventions nationales à l'outre-mer.

QUELS SONT LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER CONCERNÉS PAR CES DISPOSITIONS ?

ATTENTION
certaines dispositions ont une application différée pour Mayotte.

- La Guadeloupe
- La Réunion
- La Martinique
- Mayotte
- La Réunion
- Saint-Barthélemy
- Saint-Martin
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

DANS QUELLE MESURE LES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES S'APPLIQUENT-ELLES DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER ?

Les conventions et accords collectifs de travail doivent définir leur champ d'application territorial et professionnel. Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques (art. L 2222-1 du Code du travail).

S'agissant du champ géographique, selon la date de conclusion de l'accord, la mention « *territoire national* » sans précision expresse pour les territoires d'outre-mer, a une incidence différente sur l'application ou non de l'accord national dans les huit départements ou collectivités précités.

En effet, des lois successives ont inversé le principe, sans possibilité d'application rétroactive.

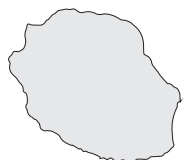
/// MARTINIQUE, GUYANE, LA RÉUNION, GUADELOUPE...



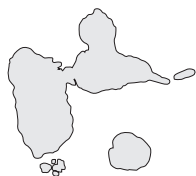
Martinique



La Guyane



La Réunion



Guadeloupe

Sont habilitées à négocier aussi bien dans le cadre de l'annexe que de la convention collective, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche entière, c'est-à-dire en référence à l'IDCC unique.

Cependant, en attendant la nouvelle mesure d'audience des branches, il est prévu la possibilité pour les organisations syndicales et patronales de participer aux négociations au sein de la branche fusionnée, dès lors qu'elles sont représentatives dans au moins une des anciennes branches, quand bien même elles ne seraient pas représentatives dans l'ensemble de l'IDCC regroupé (art. L 2261-34 du Code du travail).

Cependant, si elles peuvent participer à la négociation, les poids de chacune pour la validité des accords négociés seront appréciés au regard de la branche fusionnée.

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Avant le 28 juillet 1994 (date d'entrée en vigueur de la loi Perben)	La mention de territoire national suffisait pour y inclure les territoires d'outre-mer. Mais il était possible par accord d'exclure tout ou partie des territoires d'outre-mer.	Application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins.
Entre le 28 juillet 1994 et le 30 mars 2017	Les conventions et accords dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer.	Non application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins.
À compter du 1^{er} avril 2017	<p>Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, à ces départements dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.</p> <p>Ce délai de six mois a vocation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit de permettre aux organisations syndicales et patronales habilitées à négocier dans ces localités de négocier et conclure des accords dans le même champ s'ils le souhaitent (art. L 2222-1 alinéa 3) ; • soit de permettre la négociation de modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités. La conclusion de l'accord pourra être postérieure à ce délai (art. L 2622-2 du Code du travail). 	Application des conventions et accords nationaux aux territoires d'outre-mer six mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES EN OUTRE-MER



Mayotte

/ MAYOTTE

Date de signature de l'accord	Principe
Avant le 1^{er} janvier 2018	Les conventions et accords collectifs nationaux ne s'appliquent pas à Mayotte. Le Code du travail n'est pas applicable dans ce département.
À Compter du 1^{er} janvier 2018	Les conventions et accords dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, à Mayotte dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur, sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.



Saint-Barthélemy

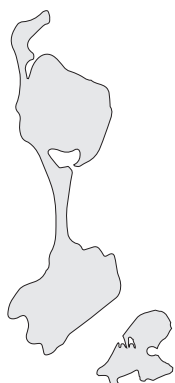
/ SAINT-MARTIN ET SAINT-BARTHÉLÉMY...

Saint-Martin et Saint-Barthélemy sont devenues deux collectivités d'outre-mer distinctes depuis le 15 juillet 2007. Avant cette date, ces deux îles faisaient partie intégrante du département de la Guadeloupe.



Saint-Martin

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Avant le 28 juillet 1994	La mention de territoire national suffisait pour y inclure ces territoires. Si l'accord prévoyait l'exclusion de la Guadeloupe, cela entraîne la non-application de l'accord à Saint-Martin et Saint-Barthélemy.	Application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins dont Saint Martin et Saint Barthélemy.
Entre le 28 juillet 1994 et le 14 juillet 2007	Les conventions et accords dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer. À défaut de stipulation expresse prévoyant l'application de l'accord à la Guadeloupe, celui-ci ne s'applique pas à Saint-Martin et Saint-Barthélemy.	Non application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins dont Saint Martin et Saint Barthélemy.
Entre le 15 juillet 2007 et le 1^{er} mars 2008	Les conventions et accords conclus à ces dates s'appliquent à Saint-Martin et Saint-Barthélemy même en l'absence de stipulations expresses le prévoyant. Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM elle ne s'appliquent pas à Saint Martin et Saint Barthélemy qui ne font plus partie du DOM de la Guadeloupe.	Application des conventions et accords nationaux à Saint Martin et Saint Barthélemy.
Entre le 2 mars 2008 et le 31 mars 2017	Les conventions et accords collectifs nationaux ne s'appliquent à Saint-Martin et Saint-Barthélemy que si une stipulation expresse le prévoit.	Non-application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-Barthélemy.
À compter du 1^{er} avril 2017	Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulation contraires, à Saint Martin et Saint Barthélemy, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.	Application des conventions et accords nationaux à Saint Martin et Saint Barthélemy six mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole, sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

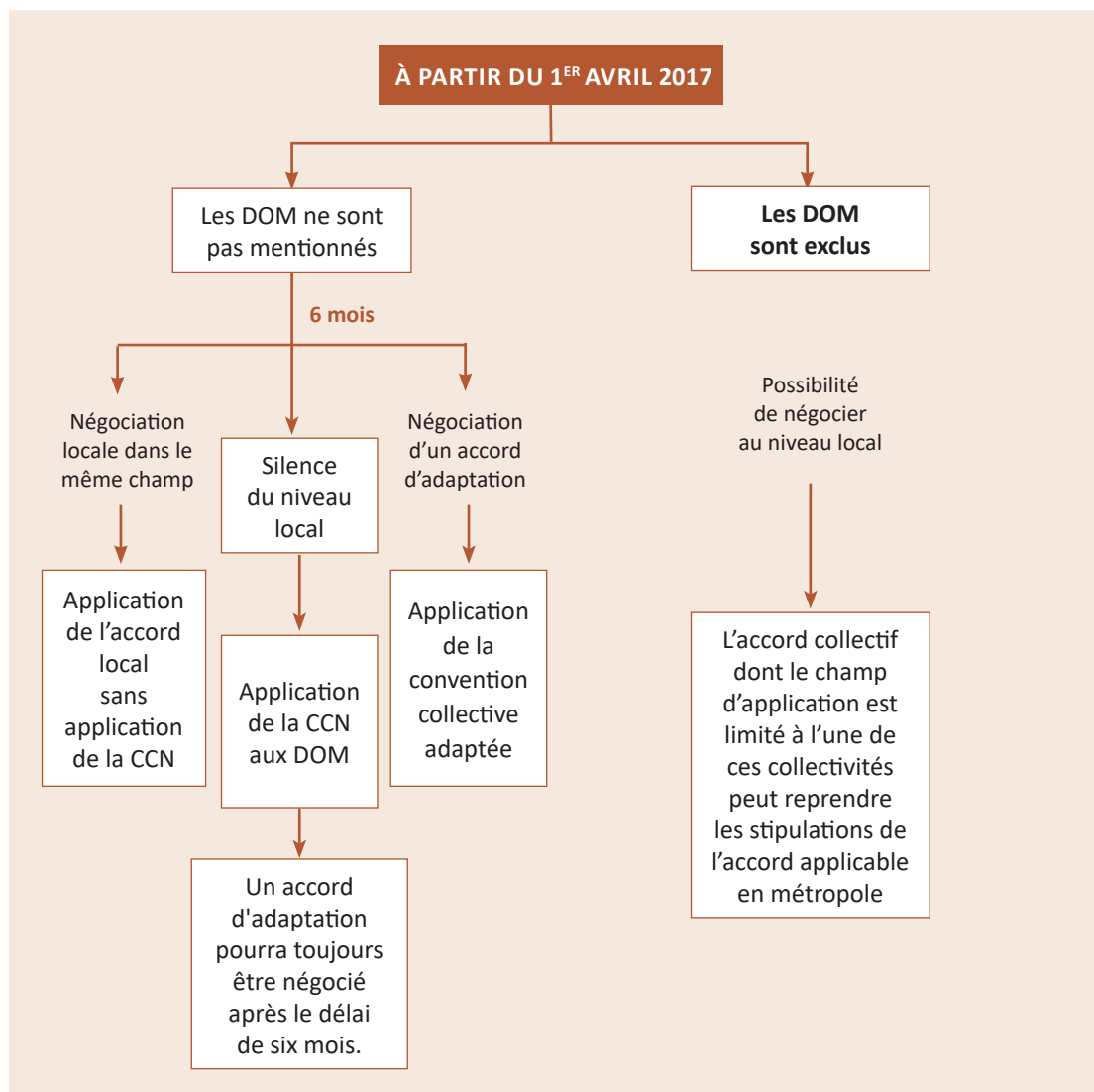
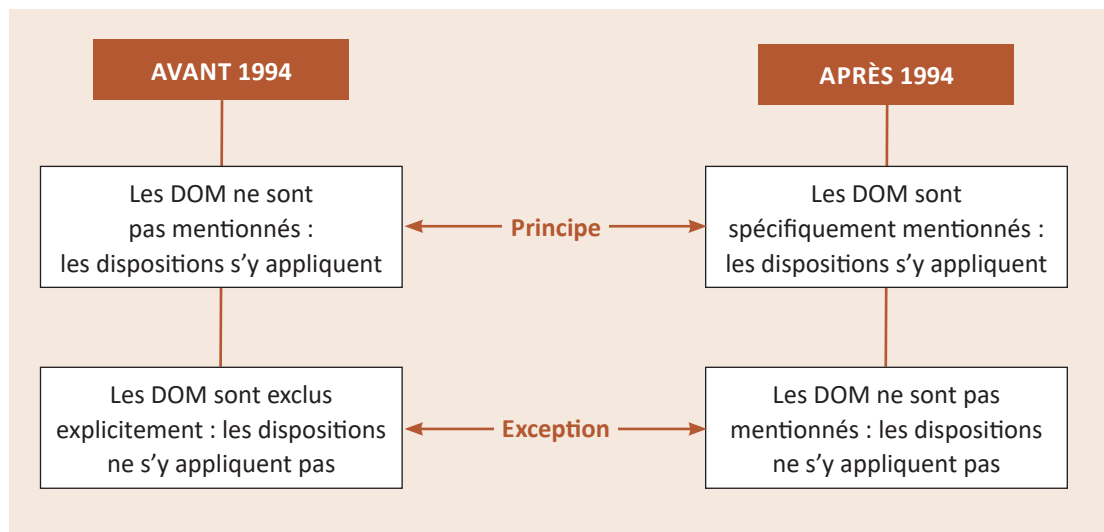


Saint-Pierre
et Miquelon

SAINT PIERRE-ET-MIQUELON...

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Avant le 1^{er} octobre 1977	Les conventions et accords collectifs nationaux ne s'appliquent pas à Saint-Pierre-et-Miquelon. Le Code du travail n'est pas applicable dans ce territoire.	
Entre le 2 octobre 1977 et le 14 juin 1985	Les conventions et accords dont le champ d'application est national s'appliquent à Saint-Pierre-et-Miquelon même en l'absence de stipulation expresse le prévoyant.	Application des conventions et accords nationaux à SPM.
Entre le 15 juin 1985 et le 28 janvier 2005	Les accords collectifs nationaux s'appliquent à SPM, même en l'absence de stipulation expresse le prévoyant.	Application des conventions et accords nationaux à SPM.
Entre le 29 janvier 2005 et le 31 mars 2017	Les accords collectifs nationaux ne s'appliquent pas à SPM, sauf stipulations expresses le prévoyant. Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM, elles s'appliquent à SPM qui est un DOM.	Non application des conventions et accords nationaux à SPM.
À compter du 1^{er} avril 2017	Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulation contraires à Saint-Pierre et Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.	Application des conventions et accords nationaux à Saint-Pierre et Miquelon, six mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole, sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

CCN (ou avenant modifiant le champ) signé



LA GESTION DE L'ANTÉRIORITÉ

Si la loi Travail du 8 août 2016 a permis de restaurer le principe d'une application par défaut des conventions collectives nationales aux DOM, cette application automatique ne pourra pas se faire pour les conventions conclues entre 1994 et le 1^{er} avril 2017 (1^{er} janvier 2018 pour Mayotte) car la loi ne peut pas être rétroactive.

Pour gérer l'antériorité la loi prévoit :

- **au niveau national :**

Un réexamen des champs d'application des CCN conclues avant le 1^{er} avril 2017 pour traiter de leur application ou non dans les DOM, au moment de la négociation de leurs avenants.

- **au niveau local**

Une obligation d'ouvrir des négociations avant le 8 août 2017 était prévue pour permettre d'améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer. Cependant, d'après la plupart des DIECCTES, cette disposition n'a produit aucun effet sur les territoires.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Il est impératif que les négociateurs de branche au niveau national se saisissent de cette disposition légale pour revoir les champs d'application des conventions collectives conclues antérieurement au 1^{er} avril 2017 afin de couvrir les territoires d'outre-mer, qui auraient pu être exclus de manière implicite, sans véritable réflexion sur la question, par la signature d'un avenant au champ d'application.

Dans la majorité des cas, l'absence de précision sur l'application des CCN aux DOM avant 2017 ne résulte pas d'une volonté des négociateurs, mais d'une simple méconnaissance des dispositions légales en la matière, qui comme on vient de le voir sont particulièrement complexes et mouvantes.

C'est d'ailleurs pourquoi la loi Travail du 8 août 2016 a réinversé le principe, tout en aménageant une soupape de sécurité, dans la mesure où les dispositions des conventions et accords nationaux ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord local en disposant autrement, dans un délai de six mois.

Cette disposition a le mérite de permettre d'assurer une couverture effective de tous les salariés d'un même secteur d'activité.

Si au niveau local les organisations patronales et syndicales ne souhaitent pas se voir appliquer les dispositions de la convention collective nationale, à charge pour elles de négocier localement. Cette règle peut permettre de développer la négociation collective locale.

C'est pourquoi FO n'est pas favorable à la mention de « *territoire métropolitain* » ou de l'exclusion des DOM dans le champ d'application des conventions collectives nationales.

Une telle mention systématique et générale, sans véritable analyse de l'impact réel de l'application des dispositions nationales dans chaque territoire, est finalement contraire à l'esprit de la loi, qui vise à assurer une couverture conventionnelle de tous les salariés.

...

...

C'est pourquoi, pour FO, toute exclusion de territoire ultra-marin doit être objectivement justifiée, pour ne pas constituer une inégalité de traitement.

Il convient dès lors de rechercher pour chaque territoire :

- si le champ n'est pas déjà couvert par un accord local ;
- les effectifs ultra-marins concernés ;
- la vitalité du dialogue social dans le territoire ;
- la situation économique du secteur dans le territoire ;
- l'impact économique qu'aurait l'application de la convention ou l'accord collectif national sur chaque territoire ;
- les dispositions applicables aux salariés en cas d'exclusion.

Par ailleurs, il est à noter que pour la mesure de la représentativité au niveau national, les résultats des élections en outre-mer sont pris en considération.

Il convient de faire très attention au moment de la rédaction du champ d'application. Si vous souhaitez que la convention collective ou l'accord s'applique à la France métropolitaine et à l'ensemble des territoires ultra-marins, la mention « *territoire national* » suffit. Si vous écrivez « *territoire national y compris les DOM* », cela prête à confusion car tous les territoires ultra-marins ne sont pas des départements d'outre-mer. Pour la DGT cette formulation exclue du champ Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

À NOTER

Le taux de couverture conventionnelle est très inégal selon les territoires. Mayotte, département depuis peu, ne bénéficie de quasiment aucune Convention collective nationale (CCN des télécommunications, surveillance et qualité de l'air et librairie).

Les conventions collectives locales existantes dans certains territoires sont souvent devenues obsolètes. Elles sont dans le viseur du chantier de restructuration des branches.

DÉSORMAIS UNE MESURE SPÉCIFIQUE AUX TERRITOIRES D'OUTRE-MER

ATTENTION

L'appréciation des critères de représentativité aussi bien pour les organisations syndicales que patronales a lieu au niveau de chaque territoire ultra-marin.

S'agissant spécifiquement des territoires d'outre-mer, la loi du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer crée un nouveau niveau légal de mesure de la représentativité spécifique.

RAPPEL*

Pour être considérée comme représentative une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères suivants :

- le respect de valeurs républicaines, notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance ;
- l'indépendance, vis-à-vis de l'employeur ;
- la transparence financière : règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un certain seuil de ressources ;
- une ancienneté d'au moins deux ans : appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts dans le champ géographique et professionnel ;
- une audience minimale de 8 % au niveau professionnel ou interprofessionnel (10 % au niveau des entreprises) ;
- l'audience se calcule sur la somme des suffrages valablement exprimés au cours des élections professionnelles des CSE premier tour, titulaires du périmètre concerné ;
- une influence, prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience ;
- des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants ;
- une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

* ART. L 2121-1 ET L 2122-5 DU CODE DU TRAVAIL.

PÉRIODE TRANSITOIRE JUSQU'AU 1^{ER} JANVIER 2019

Jusqu'au 1^{er} janvier 2019, l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales locales, pour la négociation d'accords d'adaptation au niveau d'un territoire d'un accord national, se faisait sur trois critères au lieu des huit prévus par la loi du 20 août 2008, à savoir :

- le respect des valeurs républicaines ;
- une audience d'au moins 8 % résultant de l'addition au niveau du territoire ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation.

COMMENTAIRES FORCE OUVRIÈRE

Pendant cette période n'étaient donc pas exigées la transparence financière, ou encore l'indépendance...

Cette dérogation semblait cependant limitée à la négociation d'accord d'adaptation au niveau du territoire d'un accord national.

Ce qui signifie que les huit critères légaux pour la représentativité syndicale seront exigés dès à présent pour la négociation d'accords locaux indépendants d'accords nationaux et pour les accords locaux interprofessionnels.

Avant le 1^{er} juillet 2018, le Gouvernement devait remettre un rapport au Haut Conseil du dialogue social (HCDS) sur l'état du dialogue social en outre-mer et notamment des syndicats locaux (participation à la négociation collective des conventions et accords et à leur extension, leurs moyens humains et financiers, les voies d'amélioration de la couverture conventionnelle des salariés dans les territoires ultra-marins...).

Une version provisoire du rapport avait été adressée au HCDS fin 2018, mais depuis, nous restons dans l'attente du rapport finalisé. Ce rapport devra en tout état de cause être remis à jour pour le chantier de la restructuration des branches.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS LOCAUX ?

Les accords locaux répondent aux conditions de validité des accords de branche et accords professionnels tels que définis à l'article L 2232-6 du Code du travail.

La validité de l'accord professionnel ou interprofessionnel local est subordonnée à :

signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.



une absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition doit être motivée et exprimée par écrit dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention (art. L 2231-8 du Code du travail).

Elle doit préciser les points de désaccord et être notifiée aux signataires.

À NOTER

Un arrêt de la Cour de cassation (Cass. soc., 10-01-17, n°15-20.335) est venu préciser que pour être recevable, l'opposition doit être reçue par les organisations signataires avant l'expiration de ce délai ; il s'agissait du droit d'opposition effectuée au niveau de l'entreprise, mais il est fort probable que les juges adoptent la même solution pour les autres niveaux.

Il faut donc bien anticiper l'envoi de l'opposition pour ne pas risquer une réception hors délai !

FO

FORCE OUVRIÈRE

SECTEUR DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 84 20 – www.force-ouvriere.fr