

LA RÉFORME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Source : Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale

Négociation collective : la nouvelle donne ! - Juin 2004 modifiée par la circulaire DGT n° 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

LES GRANDS PRINCIPES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi du 4 mai 2004 (n° 2004-391- relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social) a modifié en profondeur les règles applicables en matière de droit de la négociation collective.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail refonde les bases du système des relations sociales dans les entreprises, les branches et aux niveaux national et interprofessionnel.

LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS

La capacité de négocier et de conclure des accords collectifs de travail reste réservée aux seuls représentants des organisations syndicales reconnues représentatives. Les règles de représentativité elles-mêmes ne sont pas modifiées par la loi. En la matière, le système français fait coexister des organisations syndicales bénéficiant d'une présomption de représentativité au plan national, et des organisations devant faire la preuve de cette représentativité au niveau où ils souhaitent agir (par exemple au niveau de la branche pour la signature d'un accord de branche).

Cinq organisations syndicales, listées par l'arrêté du 31 mars 1966, sont reconnues représentatives au plan national. Il s'agit de la CGT, de la CFDT, de la CGT-FO, de la CFTC et de la CFE-CGC (cadres). Les syndicats affiliés à l'une de ces cinq centrales bénéficient dans les branches et dans les entreprises d'une présomption irréfragable de représentativité (c'est-à-dire d'une présomption qui n'est pas susceptible de contestation).

Les autres doivent prouver leur représentativité à la lumière de plusieurs critères : les effectifs, l'indépendance par rapport à l'employeur, le niveau des cotisations, l'expérience, l'activité et l'ancienneté du syndicat. Les juges s'attachent en particulier à mesurer l'indépendance et l'audience des organisations syndicales.

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 intègre la jurisprudence pour préciser les critères de représentativité et ouvre à tous les syndicats légalement constitués le premier tour des élections professionnelles, qui est systématiquement dépouillé et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

Elle organise des modalités spécifiques de représentativité à chaque niveau avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, de branche et de l'entreprise - la représentativité aux niveaux supérieurs étant acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, dans une logique démocratique ascendante. La loi tient compte du paysage syndical français existant, en prévoyant notamment des dispositions spécifiques pour le syndicalisme interprofessionnel catégoriel (les cadres).

LE PRINCIPE DE FAVEUR

Appelé également «principe du plus favorable», il a permis jusqu'ici de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour les salariés. Il a institué, par conséquent, une hiérarchie entre les différents niveaux de négociation. Sans remettre en cause le principe de faveur, la loi du 4 mai 2004 confie aux partenaires sociaux le soin d'aménager l'articulation entre les différents niveaux de négociation en prévoyant des possibilités de dérogations.

Ainsi, les accords interprofessionnels ne s'imposeront aux accords de branche que si leurs signataires l'ont expressément prévu. Si aucune disposition n'est prévue dans ce sens, les accords de niveau inférieur pourront comporter des mesures moins favorables que celles du niveau supérieur. Il reste qu'il est toujours possible aux partenaires sociaux de fixer des dispositions plus favorables. Un aménagement similaire est mis en place pour l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise.

Application des lois

La loi du 4 mai 2004 s'applique à tout nouvel accord conclu à compter de sa date d'entrée en vigueur, y compris dans le cas où la négociation a été engagée par les partenaires sociaux avant cette date. La loi ne concerne pas les accords passés, qui restent applicables en l'état. Cependant, toute négociation visant à réviser ou à renouveler ces accords est soumise aux nouvelles règles en vigueur.

La loi du 20 août 2008 prévoit une entrée en vigueur différenciée selon les dispositions et un régime transitoire. Les règles relatives à la validité des accords entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2009 pour toutes les entreprises. Les dispositions relatives à la représentativité syndicale et à la validité des accords dans la branche et au niveau interprofessionnel entrent en vigueur cinq ans après la publication de la loi, soit en août 2011.

UN DROIT DE SAISINE POUR UN NOUVEL ÉLAN DE LA NÉGOCIATION

Afin que les demandes de négociation adressées par les organisations syndicales de salariés ne restent pas lettre morte, ces dernières bénéficient désormais d'un droit de saisine afin de pouvoir engager des négociations sur un thème donné. Il appartient aux partenaires sociaux d'en fixer les modalités.

Ainsi la convention de branche ou l'accord professionnel doit définir les conditions de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Ce droit de saisine ne peut évidemment que compléter les obligations de négociation fixées par le code du travail.

☞ *Le droit de saisine est inclus parmi les clauses obligatoires que doit comporter la convention de branche pour être étendue.*

INSTAURATION D'UN PRINCIPE MAJORITAIRE

Afin de donner davantage de légitimité aux accords collectifs, la loi du 4 mai 2004 instaure le principe majoritaire. Principe selon lequel la validité des accords est soumise à leur signature par des organisations syndicales majoritaires, ou à défaut par l'absence d'opposition de la part de celles-ci soit en nombre d'organisation, soit en voix. Ce principe est décliné selon des modalités propres à chaque niveau de négociation : interprofessionnel, branche et entreprise.

DROIT D'OPPOSITION

L'accord signé doit, pour entrer en vigueur, mais également pour que puisse s'exercer le droit d'opposition, être notifié à l'ensemble des organisations représentatives. L'opposition est ensuite recevable à condition d'en respecter les formes.

L'ARTICULATION DES ACCORDS ENTRE EUX

Jusqu'à présent, et sauf exceptions, chaque niveau de normes conventionnelles ne pouvait déroger au niveau supérieur que dans un sens plus favorable aux salariés. Dorénavant, la loi donne une plus grande autonomie aux partenaires sociaux, qui peuvent négocier, sous conditions, des accords dérogatoires en plus ou en moins favorables.

DE NOUVEAUX MODES DE NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Dorénavant, la loi permet aux entreprises sans délégué syndical de conclure des accords avec des représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés. Ce nouveau mode de négociation (dit dérogatoire) n'est toutefois possible qu'en présence d'un accord de branche étendu qui en prévoit les modalités.

À partir du 31 décembre 2009, cette négociation sera possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 200 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

Les conditions de négociation d'un accord de groupe

Déjà reconnu par la jurisprudence (arrêt cass. soc. du 30 avril 2003), l'accord de groupe est désormais légalisé. Par la même occasion, son régime juridique se trouve précisé.

La négociation au niveau local

Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles territoriales voient leurs missions redéfinies par la loi. L'objectif étant d'encourager le dialogue social au niveau local.

LE PRINCIPE MAJORITAIRE

Afin de donner davantage de légitimité aux accords collectifs, la loi du 4 mai 2004 instaure le principe majoritaire. Principe selon lequel la validité des accords est soumise à leur signature par des organisations syndicales majoritaires, ou à défaut par l'absence d'opposition de la part de celles-ci soit en nombre d'organisation, soit en voix. Ce principe est décliné selon des modalités propres à chaque niveau de négociation : interprofessionnel, branche et entreprise.

Jusqu'à présent, pour qu'un accord collectif soit valide, il suffisait qu'il soit signé par une organisation syndicale de salariés reconnue représentative au plan national, par une organisation syndicale qui lui soit affiliée, ou qui ait fait la preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord. Désormais, il devra, pour être valide, répondre au principe majoritaire, c'est-à-dire soit faire l'objet d'un engagement majoritaire (décliné selon des modalités spécifiques en fonction du niveau de négociation), soit ne pas avoir fait l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives (en nombre ou en voix).

En application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-2, L. 2232-6 et L. 2232-7 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages aux élections mentionnées dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.

L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL

L'accord interprofessionnel est celui qui concerne plusieurs secteurs professionnels n'ayant pas de liens directs entre eux, sans nécessairement concerner l'ensemble des professions.

Quel que soit son champ territorial, il doit désormais, pour être valide, ne pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part de la majorité, en nombre (la moitié plus un), des organisations syndicales de salariés représentatives. Sont considérées comme telles au niveau interprofessionnel : la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC (cadres).

Ainsi, par exemple, un accord négocié avec ces 5 organisations et signé par deux d'entre elles, peut faire l'objet d'une opposition par les trois autres. En revanche, un accord signé par trois de ces cinq organisations syndicales sera à l'abri de toute opposition.

☞ *L'opposition de la CFE-CGC (représentative des cadres) est recevable au même titre que celle des autres organisations syndicales, sauf si le champ d'application de l'accord ne concerne pas la catégorie professionnelle des cadres ;*

☞ *L'accord interprofessionnel signé par une seule organisation syndicale représentative est valide, comme avant la loi du 4 mai 2004, sous réserve que la majorité des organisations syndicales représentatives ne fasse pas jouer leur droit d'opposition.*

Sont également valides :

- les accords signés par toute organisation syndicale qui pourrait satisfaire, à ce niveau, aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;
- et, à l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013), les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122-9 et L. 2122-10 du Code du travail. Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit être représentative au niveau de quelques branches de chaque secteur de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

L'ACCORD DE BRANCHE

C'est aux partenaires sociaux qu'il appartient de fixer, dans un accord de branche spécifique appelé «accord de méthode», qui doit être étendu, les règles de majorité qui seront applicables dans les négociations des accords de branche. À défaut d'accord de méthode étendu, un droit d'opposition s'applique.

Au niveau de la branche, sont représentatives :

- les organisations syndicales affiliées aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (à la CGT, la CFDT, la CGTFO, la CFE-CGC et la CFTC ainsi qu'à toute autre organisation qui serait reconnue représentative à ce niveau sur la base des anciens critères de représentativité) et les organisations syndicales reconnues représentatives avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;
- à l'issue de la première mesure de l'audience (au plus tard en août 2013), les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés aux articles L. 2122- 5 et L. 2122-6, et les organisations syndicales affiliées à l'une des organisations reconnues représentatives au niveau national interprofessionnel, pour une durée de 4 ans. Un critère spécifique à ce niveau est créé : l'organisation syndicale doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

AVEC L'ACCORD DE MÉTHODE

Pour être valables, les accords de branche doivent être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés de la branche. Pour la définition de cette majorité, qui doit figurer dans l'accord de méthode, les partenaires sociaux ont le choix entre :

- se référer aux résultats des dernières élections au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel dans les entreprises de la branche ; l'accord de méthode précisera alors le mode de décompte des résultats des élections ;
- organiser périodiquement une consultation des salariés concernés afin de déterminer quels sont les syndicats représentatifs au niveau de la branche. Pourront participer à cette consultation tous les salariés ayant 16 ans accomplis, une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise sauf les majeurs sous tutelle et ceux auxquels les tribunaux ont interdit le droit de vote et d'élection. L'accord de méthode doit définir la périodicité et les modalités de la consultation.

Conditions de validité de l'accord de méthode

L'accord de méthode, pour être considéré comme valide, ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Sont prises en compte toutes les organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles rattachées à l'une des cinq confédérations représentatives au niveau interprofessionnel et celles représentatives de fait et acceptées comme telles par les autres partenaires ou ayant fait l'objet d'une reconnaissance de représentativité sur la base d'une enquête par le ministre chargé du travail. La majorité est constituée de la moitié des organisations plus une. Ainsi, avec 8 organisations, la majorité est de 5, avec 7 elle est de 4. Enfin, l'accord de méthode doit faire l'objet d'une mesure d'extension.

SANS ACCORD DE MÉTHODE

Si les partenaires sociaux ne négocient pas d'accord de méthode ou si celui-ci n'est pas étendu, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la part de la majorité, en nombre, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Ainsi, par exemple, un accord négocié avec 7 organisations et signé par trois d'entre elles seulement sera considéré comme valide, s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part des quatre autres organisations syndicales.

L'ACCORD D'ENTREPRISE

Là encore, c'est aux partenaires sociaux, dans un accord de branche étendu, de négocier les conditions de validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut de conclusion d'un tel accord, le droit d'opposition s'applique nécessairement.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, 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 la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Article L. 2232-12 du Code du travail

AVEC UN ACCORD DE BRANCHE

Les partenaires sociaux ont le choix entre deux formules.

Majorité d'engagement

L'accord d'entreprise est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel. S'il concerne une catégorie professionnelle ne relevant que d'un collège (celui des cadres, ou des ouvriers et employés), sa validité dépend de la signature des organisations ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

☞ Si les organisations signataires ne représentent pas cette majorité, l'accord d'entreprise devra, pour être valide, être soumis à l'approbation des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Il devra être approuvé à la majorité des suffrages exprimés, sinon il sera réputé non écrit. De même, à défaut de consultation, l'accord n'est pas applicable.

Or, la consultation ne sera organisée que si les organisations signataires en font la demande à l'employeur. Les organisations non signataires peuvent s'associer à la démarche. D'un point de vue formel, la demande doit être notifiée par écrit à l'employeur et aux autres organisations syndicales dans les 8 jours à compter de la date de signature de l'accord.

L'organisation de la consultation

L'organisation matérielle du scrutin est à la charge de l'employeur. Les salariés doivent être informés 15 jours au moins avant la date prévue de la consultation, du lieu de son déroulement, de sa date et heure (celle-ci devant se dérouler pendant les heures de travail), du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote. Une organisation syndicale non signataire, en désaccord avec ces modalités de mise en œuvre de la consultation, peut saisir le juge d'instance dans les 8 jours à compter de la notification à l'employeur de la demande de consultation.

Droit d'opposition

Les partenaires sociaux peuvent choisir de subordonner la validité de l'accord d'entreprise à l'absence d'opposition de la part d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs dans l'entreprise, majoritaires dans l'entreprise. Sont considérés majoritaires, ceux ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles (élection au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel). Pour apprécier cette condition de majorité, seules les voix exprimées, au 1^{er} tour, pour l'élection des titulaires sont prises en compte. Le fait que le quorum ne soit pas atteint au premier tour ne change rien : les résultats sont décomptés sur cette base.

☞ *Lorsque la convention ou l'accord d'entreprise n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral particulier (par exemple, les cadres), sa validité est subordonnée à l'absence d'opposition d'organisations syndicales représentatives ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans le collège concerné.*

SANS ACCORD DE BRANCHE OU D'ACCORD ÉTENDU

C'est la règle de l'opposition qui s'applique. Ainsi, la convention ou l'accord d'entreprise ne sera valide qu'en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux élections professionnelles.

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE APRÈS LA LOI DU 20 AOÛT 2008

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire à de nouveaux critères de représentativité : respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté d'au moins 2 ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts) dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise, audience (au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel), une influence caractérisée par l'activité et l'expérience, et des effectifs d'adhérents et de cotisations.

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce 1^{er} tour doit donc être dépouillé. Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10% des suffrages exprimés (hors blancs et nuls). Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte. À défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité. Autrement dit, la représentativité se mesure en priorité au niveau du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe.

Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci. Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords.

Lorsqu'une liste commune est établie, à défaut de répartition des suffrages entre organisations lors de son dépôt, la répartition se fait à parts égales. Cette répartition ne peut ensuite changer qu'à compter du nouveau dépôt de liste, c'est-à-dire lors de la nouvelle élection.

☞ *En attendant, les premières élections après la loi, sont représentatifs les syndicats affiliés à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel, les syndicats qui sont représentatifs dans l'entreprise à la date de la publication de la loi et tout syndicat constitué à partir du regroupement de deux syndicats dont un est affilié à un syndicat représentatif aux niveaux national et interprofessionnel.*

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements.

Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement, la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements. La représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement.

Situation en cas de carence d'élections professionnelles

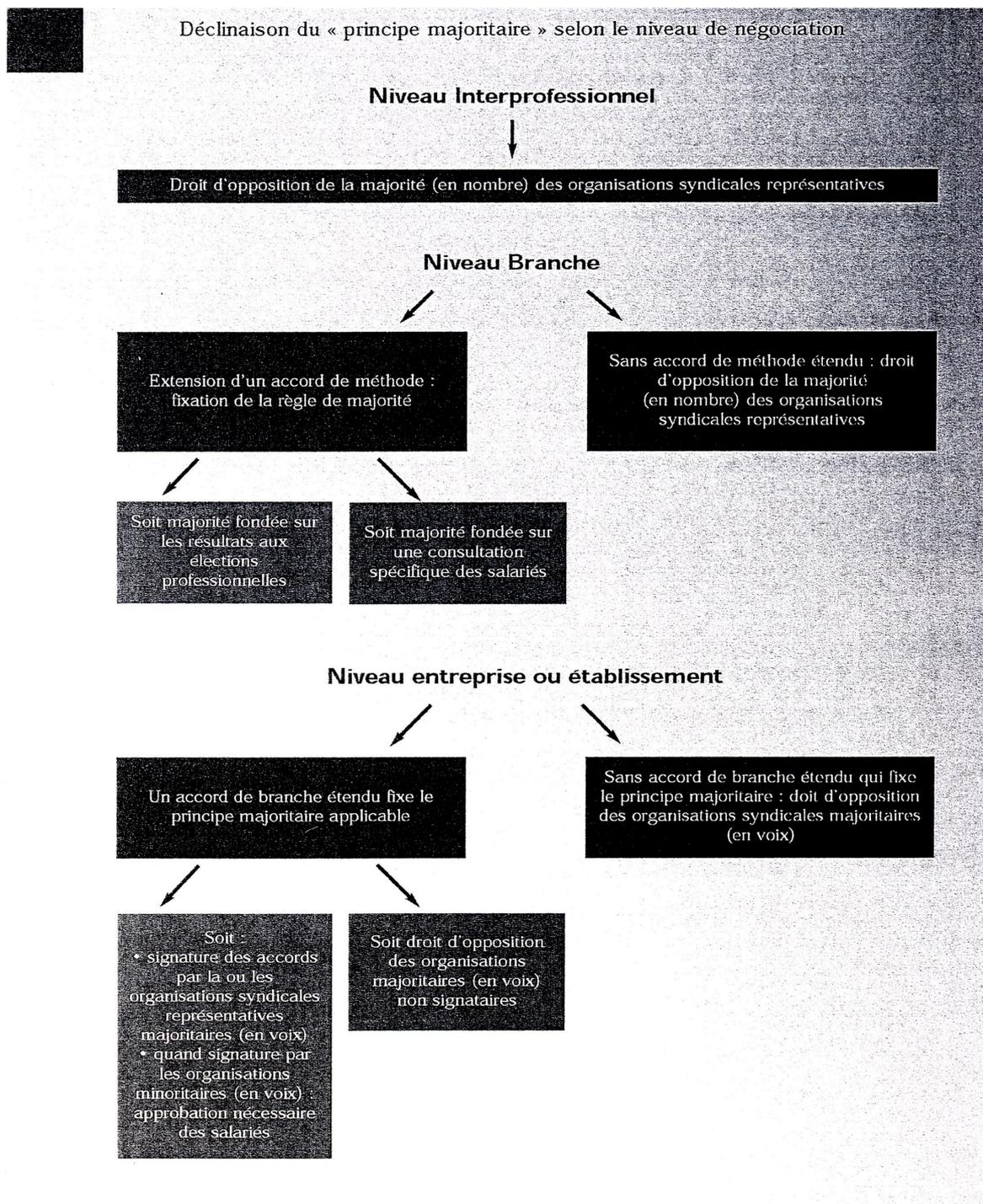
Dans une entreprise où des élections professionnelles n'ont pu être organisées du fait d'une carence aux élections professionnelles (absence de candidats au premier tour ou aucune élection organisée, faute de tout candidat), la représentativité des délégués syndicaux concluant un accord ne peut être connue.

Dans cette hypothèse, un accord pourra être valablement signé, à condition qu'il soit soumis à l'approbation de la majorité des suffrages exprimés des salariés de l'entreprise.

☞ *En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.*

Article L. 2232-14 du Code du travail

LE PRINCIPE MAJORITAIRE EXPLIQUÉ



LE DROIT D'OPPOSITION

L'accord signé doit, pour entrer en vigueur, mais également pour que puisse s'exercer le droit d'opposition, être notifié à l'ensemble des organisations représentatives. L'opposition est ensuite recevable à condition d'en respecter les formes.

Sont concernés par le droit d'opposition :

- les accords interprofessionnels ;
- les accords de méthodes (conclu par les branches) ;
- les accords de branche à défaut d'accord de méthode ;
- les accords d'entreprise si l'accord de branche le prévoit ou à défaut d'accord de branche.

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Cette opposition est notifiée aux signataires. Les conventions et accords frappés d'opposition majoritaire ainsi que ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés, en application des dispositions du chapitre II, sont réputés non écrits.

Articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du Code du travail

NOTIFICATION DE L'ACCORD

L'une des organisations signataires notifie le texte de l'accord signé à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature.

Article L. 2231-5 du Code du travail

Pour éviter toute contestation ultérieure sur la date de cette notification, qui marque notamment le point de départ du délai d'opposition, celle-ci peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise d'un exemplaire de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance.

L'EXERCICE DU DROIT D'OPPOSITION

Les syndicats qui exercent leur droit d'opposition doivent notifier leur décision, par écrit, à tous les signataires de l'accord ; l'opposition doit préciser les points de désaccord. Cela afin de savoir dans quel sens pourraient reprendre les négociations et éviter les situations de blocage total.

☞ *Pour être valable, l'opposition doit respecter strictement les formes prescrites.*

UN DÉLAI IMPÉRATIF

Pour un accord interprofessionnel, professionnel ou un accord ou une convention de branche, le délai pendant lequel les organisations syndicales majoritaires non signataires peuvent faire opposition est de 15 jours à compter de la date de notification du texte. Le délai est de 8 jours pour les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque l'un des jours du délai est férié, il est compté comme un jour ordinaire. Mais si le dernier jour du délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

☞ *Les textes frappés d'opposition majoritaire sont réputés non écrits.*

LA DISPARITION DE L'ANCIEN DROIT D'OPPOSITION

Jusqu'ici, les syndicats majoritaires non signataires d'un accord d'entreprise «dérogatoire» pouvaient s'opposer à son application.

Ce droit pouvait être exercé sous deux conditions :

- les organisations syndicales non signataires devaient avoir recueilli les voix de plus de 50 % des inscrits aux dernières élections professionnelles ;
- l'opposition devait être exprimée par écrit, motivée et signifiée dans un délai de 8 jours à compter de la signature de l'accord dérogatoire.

C'est cet ancien droit d'opposition qui disparaît, devenu sans objet avec la mise en place, par la nouvelle loi, du principe de l'engagement majoritaire ou de la non-opposition des organisations majoritaires.

PRINCIPE MAJORITAIRE ET DROIT D'OPPOSITION

| | Droit en vigueur avant la loi du 4 mai 2004 | Droit en vigueur depuis la loi du 4 mai 2004 ⁽²⁾ |
|------------------------------------|--|---|
| Accord interprofessionnel | Droit d'opposition limité à la révision d'un accord supprimant ou réduisant un avantage issu de l'accord initial. Droit d'opposition ouvert à la majorité des organisations signataires de l'accord initial (L. 132-7). | Droit d'opposition de la majorité des organisations syndicales. |
| Accord de branche | Droit d'opposition limité à la révision d'un accord supprimant ou réduisant un avantage issu de l'accord initial. Droit d'opposition ouvert à la majorité des organisations signataires de l'accord initial (L. 132-7). | 1/Si accord de méthode étendu : Majorité d'engagement par les organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche : • soit au vu d'une consultation dans la branche ; • soit au vu des résultats des dernières élections du personnel 2/S'il n'y a pas accord de méthode étendu : Droit d'opposition de la majorité des organisations syndicales. |
| Accord d'entreprise ⁽¹⁾ | Droit d'opposition limité : • à la conclusion d'un accord « dérogatoire » par les organisations syndicales non signataires ayant recueilli les voix de plus de 50 % des inscrits aux dernières élections du personnel (art. L. 132-26) ; • à la révision d'un accord supprimant ou réduisant un avantage. Droit d'opposition ouvert à une ou plusieurs organisations syndicales non signataires ayant recueilli les voix de plus de 50 % des inscrits aux dernières élections professionnelles (art. L. 132-7). | 1/Si la branche le prévoit : a) majorité d'engagement des organisations syndicales représentant la majorité des salariés au vu des suffrages exprimés aux dernières élections du personnel. À défaut, approbation des salariés ou b) droit d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité au vu des suffrages exprimés aux dernières élections du personnel. 2/Si la branche ne prévoit rien ou si l'accord de branche n'est pas étendu : Droit d'opposition des organisations syndicales ayant recueilli la majorité aux dernières élections du personnel. |

(1) En cas de carence aux élections professionnelles, l'approbation des salariés est obligatoire.

(2) Sur l'entrée en vigueur de cette loi, voir l'encadré p. 7.

L'ARTICULATION DES ACCORDS ENTRE EUX : LA RÈGLE QUI PRÉVAUT

Jusqu'à présent, et sauf exceptions, chaque niveau de normes conventionnelles ne pouvait déroger au niveau supérieur que dans un sens plus favorable aux salariés. Dorénavant, la loi donne une plus grande autonomie aux partenaires sociaux, qui peuvent négocier, sous conditions, des accords dérogatoires en plus ou en moins favorables.

L'ensemble des normes applicables en droit du travail est hiérarchisé : la loi chapeaute les niveaux successifs d'accords (interprofessionnel, branche, entreprise). Le «principe de faveur», également appelé «principe du plus favorable», permet de régler les conflits de normes au profit de la disposition la plus avantageuse pour le salarié.

La loi du 4 mai 2004 ne modifie pas la hiérarchie entre la loi, les conventions collectives et le contrat de travail ; en revanche, elle fait évoluer l'articulation des accords collectifs entre eux.

Les accords de niveaux inférieurs pourront ainsi déroger à un accord de niveau supérieur, sauf si les signataires de ce dernier en disposent autrement. Un certain nombre de dispositions légales sont, en outre, désormais ouvertes à la négociation d'entreprise, alors qu'elles ne l'étaient jusqu'alors qu'au niveau de la branche. La loi confère ce rôle, dans des domaines déterminés, aux partenaires sociaux. Si le renvoi de la loi s'arrête au niveau de la branche, un accord d'entreprise ne pourra être conclu sur ce thème réservé, sauf pour prévoir une clause plus favorable.

Article L. 2251-1 du Code du travail

UN RÔLE POUR CHAQUE NIVEAU...

Les accords conclus au niveau national interprofessionnel assurent la cohérence d'ensemble des niveaux de négociation.

La branche joue un rôle structurant d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession (salaires minima, classifications...).

La négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre des solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.

Se référer :

- rapports entre conventions ou accords et lois et règlements : article L. 2251-1 du Code du travail ;
- rapports entre accords de branche ou professionnels et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large : article L. 2252-1 ;
- rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large : articles L. 2253-1 à L. 2253-4 ;
- rapports entre conventions et accords collectifs de travail et contrat de travail : article L. 2254-1.

LE RAPPORT ENTRE LA LOI ET L'ACCORD COLLECTIF

Un accord collectif ne peut qu'améliorer la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi sauf si cette dernière en dispose autrement de façon expresse.

La loi du 4 mai 2004 ne remet pas en cause ce principe.

☞ *Avant, comme après la loi du 4 mai 2004, un contrat de travail ne peut pas contenir de dispositions moins favorables au salarié que l'accord collectif dont il relève. En revanche, rien n'interdit à un employeur d'insérer dans un contrat de travail des clauses plus avantageuses pour le salarié que les clauses conventionnelles.*

LE RAPPORT ENTRE LES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS ET LA BRANCHE

Les dispositions des accords interprofessionnels ne s'imposeront désormais aux accords de niveaux inférieurs que si leurs signataires l'ont expressément prévu.

Ainsi, une convention de branche, un accord professionnel ou interprofessionnel pourra être moins favorable aux salariés qu'un accord ou une convention couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si celui-ci interdit cette pratique. De même, une convention de branche locale ou régionale pourra être moins favorable qu'une convention collective ou un accord de branche nationale, sauf si celui-ci interdit cette pratique.

Mais, il est toujours possible à un accord de niveau inférieur de fixer des règles plus favorables que celles du niveau supérieur.

Conséquence logique de cet assouplissement introduit par la loi du 4 mai 2004 : si une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord existant est signé, l'adaptation de celles des clauses moins favorables aux salariés de la convention ou de l'accord de niveau inférieur ne sera obligatoire que si la convention ou l'accord de niveau supérieur prévoit expressément que ces clauses ont une nature impérative.

Article L. 2252-1 du Code du travail

LE RAPPORT ENTRE LES ACCORDS DE BRANCHES ET LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Le principe posé par la loi du 4 mai 2004 est le suivant : l'accord d'entreprise (ou d'établissement) peut contenir des dispositions moins favorables aux salariés que celles prévues par des conventions ou accords conclus à un niveau supérieur ou couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si ces conventions ou accords en disposent autrement.

Cette possibilité est toutefois toujours interdite dans quatre «domaines réservés».

Articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du Code du travail

Domaines n'admettant pas de dérogation

Dans les quatre domaines suivants, limitativement énumérés par la loi, les accords d'entreprise ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, aux conventions de branche :

- salaires minima ;
- classifications ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Par ailleurs, l'accord de branche lui-même peut prévoir des dispositions impératives auxquelles l'accord d'entreprise ne pourra déroger dans un sens moins favorable aux salariés. Mais si l'accord ne prévoit rien, les dérogations seront possibles.

☞ *En toute hypothèse, l'accord d'entreprise garde la possibilité de déroger à un accord de niveau supérieur, dès lors que cette dérogation se fait dans un sens favorable aux salariés.*

La liberté des partenaires sociaux

C'est donc aux partenaires sociaux que revient la responsabilité d'organiser l'articulation entre l'accord d'entreprise et la convention de branche. Les conventions de branche qu'ils négocieront pourront ainsi prévoir, par exemple :

- des clauses impératives : les dérogations ne sont pas possibles, l'accord de niveau inférieur ne peut prévoir des mesures moins favorables ;
- des clauses d'ouverture : les dérogations sont possibles mais encadrées précisément ;
- des clauses supplétives : elles s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise ;
- des clauses balai : elles s'appliquent après un laps de temps aux entreprises non couvertes ;
- des clauses optionnelles.

Le rapport entre convention de branche et accord de groupe

Les accords de groupe ne peuvent comporter des dispositions dérogatoires aux conventions de branche ou accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions ou accords professionnels.

Cette articulation, différente de celle retenue entre la branche et l'entreprise, vise avant tout à éviter que l'accord de groupe ne se substitue à l'accord de branche. En outre, permettre des dérogations dans les mêmes conditions que celles applicables entre la branche et l'entreprise aurait pu avoir pour conséquence une instabilité de la couverture conventionnelle des salariés et une fragilisation des relations sociales au sein de cette entité.

Article L. 2254-1 du Code du travail

Le sort des accords conclus avant la loi

La valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 demeure opposable aux accords de niveau inférieur. Si une telle précision n'avait pas figuré dans la loi, un accord d'entreprise aurait pu, par exemple, en vertu des dispositions nouvelles, déroger aux stipulations d'un accord de branche conclu avant l'entrée en vigueur de la loi, alors même que les signataires de cet accord de branche avaient entendu lui donner une portée impérative sans préciser toutefois à l'époque (car ce n'était pas légalement nécessaire) qu'il était interdit d'y déroger.

☞ *Certaines conventions de branche, conclues avant la loi, avaient « anticipé » le caractère non impératif des dispositions qu'elles contenaient en permettant aux accords d'entreprise auxquels elles renvoyaient de contenir des stipulations dérogatoires.*

En se référant à « la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires », le législateur donne, pour l'avenir, plein effet à ces conventions, alors même qu'elles ont été signées avant l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004.

Article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004

ACCORDS PROFESSIONNELS : UN PÉRIMÈTRE ÉLARGI

Jusqu'à présent, le Code du travail prévoyait que lorsqu'un accord professionnel avait le même champ d'application territorial et professionnel qu'une convention de branche, il s'incorporait à ladite convention, dont il constituait un avenant ou une annexe. Cette incorporation automatique a été supprimée. Désormais, ce sera aux négociateurs des accords professionnels de décider eux-mêmes de l'opportunité d'incorporer ou non l'accord qu'ils envisagent de conclure dans la convention collective. L'article L. 2232-5 du Code du travail précise « le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels peut être national, régional ou local ».

DE NOUVEAUX ESPACES DE NÉGOCIATION OUVERTS À L'ENTREPRISE

Conséquence logique de la modification de l'articulation des normes conventionnelles, la loi ouvre à la négociation d'entreprise ou d'établissement des domaines qui étaient jusque-là réservés à la négociation de branche ou professionnelle.

Portée de la mesure

Les domaines dans lesquels les accords d'entreprise peuvent déroger aux prescriptions légales, dans les conditions fixées par la loi, sont élargis. Pour autant, les rapports entre la loi et la négociation collective ne sont pas modifiés, toute dérogation à la loi devant être prévue par cette dernière. Le législateur peut, en effet, autoriser un accord collectif à déroger à une règle légale à condition d'en déterminer précisément l'objet et les conditions.

Aussi l'accord d'entreprise dérogatoire devra-t-il être signé par les syndicats majoritaires dans l'entreprise ou ne pas avoir fait l'objet d'une opposition.

Liste limitative

L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 définit limitativement les domaines nouvellement ouverts à la négociation d'entreprise. Par conséquent, les dispositions du code du travail et du Code rural qui ne sont pas visées ne peuvent être mises en œuvre par accord d'entreprise.

☞ *Des facultés de dérogation à des dispositions législatives continuent d'être réservées à la seule négociation collective de branche : contrat à durée déterminée : cas de conclusion de CDD d'usage ; mise à la retraite : fixation d'un âge inférieur à l'âge légal ; travail temporaire : non-recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi ; instauration d'une durée équivalente à la durée légale du travail ; durée maximale hebdomadaire moyenne de travail portée de 44 à 46 heures ; définition du travailleur de nuit.*

ACCORDS COLLECTIFS : CE QU'IL EST POSSIBLE DE FAIRE

| | Ce qui est interdit | Ce qui est permis en l'absence d'interdiction expresse par le niveau supérieur |
|--|---|---|
| Accord national interprofessionnel | L'accord interprofessionnel ne peut pas déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) aux dispositions légales, sauf si la loi l'autorise expressément. | |
| Accord de branche ou accord professionnel | Ces accords ne peuvent pas déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) aux dispositions légales sauf si la loi l'autorise expressément. | Une convention de branche ou un accord professionnel peut déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, à moins que celui-ci ne l'ait expressément interdit. |
| Accord d'entreprise | L'accord d'entreprise ne peut pas déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) aux dispositions légales sauf si la loi l'autorise expressément. | L'accord d'entreprise peut déroger, dans un sens moins favorable aux salariés, à un accord de niveau supérieur dans les autres domaines (*) que ceux prévus par l'article L.132-23, à moins que cet accord ou cette convention n'interdise une telle dérogation. Cette règle n'est pas valable pour l'accord de groupe, qui doit respecter l'encadrement de l'accord de branche. L'accord de groupe ne peut donc comporter de dispositions dérogatoires aux accords de branche dont relèvent les entreprises ou établissements de ce groupe, sauf si ces accords l'y autorisent. * salaires minima, classifications, prévoyance collective et mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue. |
| | L'accord d'entreprise ne peut pas déroger (dans un sens moins favorable aux salariés) aux dispositions de l'accord de branche en matière de salaires minima, de classifications, de prévoyance collective et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue. | |

LES NOUVEAUX CHAMPS DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

| Objet de la négociation | Articles du Code du travail |
|--|--|
| <p>Contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • contrat de travail à durée déterminée : limitation de l'indemnité de fin de contrat à 6 % au lieu de 10 % moyennant contrepartie pour les salariés sous forme d'actions de formation ; • travail temporaire : fixation de la période d'essai ; • travail temporaire : suppression de l'indemnité de fin de mission ; • travail temporaire : définition du champ des missions de travail temporaire (extension aux actions en lien avec l'activité professionnelle de ces salariés). | <p>L. 122-3-4</p> <p>L. 124-4-1</p> <p>L. 124-4-4 (1°)</p> <p>L. 124-21-1</p> |
| <p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • fixation du taux de majoration des heures supplémentaires (avec minimum à 10 %) ; • heures supplémentaires et travail saisonnier : détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs ; • contingent d'heures supplémentaires ; • travail de nuit : dérogation à la durée maximale du travail quotidienne et hebdomadaire ; • dérogation au repos quotidien de 11 heures ; • dérogation au repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs des jeunes ; • équipes de suppléance : repos par roulement ; • temps partiel : réduction du délai de prévenance ; augmentation jusqu'au tiers des heures au-delà de la durée contractuelle ; interruption d'activité supérieure à 2 heures ou plus d'une interruption par jour ; • temps partiel module : réduction du délai de prévenance à 3 jours ouvrés ; interruption d'activité de plus de 2 heures ou plus d'une interruption par jour. | <p>L. 212-5</p> <p>L. 212-5-2</p> <p>L. 212-6</p> <p>L. 213-3</p> <p>L. 220-1</p> <p>L. 221-4</p> <p>L. 221-5-1</p> <p>L. 212-4-4</p> <p>L. 212-4-6 (4° et 8°)</p> |
| <p>Santé et sécurité au travail</p> <p>Hygiène, sécurité et conditions de travail : formation spécifique des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés.</p> | <p>L. 236-10 (al. 4)</p> |
| Les nouveaux champs de la négociation d'entreprise/Code rural | |
| Objet de la négociation | Articles du Code Rural |
| <p>Durée du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • fixation du taux de majoration des heures supplémentaires (avec minimum à 10 %) ; • amélioration rédactionnelle ; article traitant du remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent ; • contingent d'heures supplémentaires ; • dérogation au repos de 2 jours consécutifs des jeunes ; • équipe de suppléance ; repos par roulement ; • dérogation au repos quotidien de 11 heures. | <p>L. 713-6</p> <p>L. 713-7</p> <p>L. 713-11</p> <p>L. 714-2</p> <p>L. 714-3</p> <p>L. 714-5</p> |

LES NOUVEAUX MODES DE NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE EN L'ABSENCE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Dorénavant, la loi permet aux entreprises sans délégué syndical de conclure des accords avec des représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés. Ce nouveau mode de négociation (dit dérogatoire) n'est toutefois possible qu'en présence d'un accord de branche étendu qui en prévoit les modalités.

La loi 2008-789 du 20 août 2008 légitime l'action des délégués syndicaux (acteurs traditionnels de la négociation qui devront faire la preuve de leur audience électorale) et crée un nouveau statut de représentant de la section syndicale permettant à une organisation syndicale dont la représentativité n'est pas encore établie de représenter la section syndicale dans l'attente de la mesure de sa représentativité par l'élection professionnelle. Enfin, elle organise des modalités plus souples de négociation au niveau de l'entreprise avec des élus et des salariés mandatés, à compter de 2010.

DE NOUVEAUX OUTILS DE NÉGOCIATION

Désormais, un employeur peut avoir différents interlocuteurs pour négocier un accord d'entreprise. Plusieurs cas de figure sont à envisager.

En présence de délégués syndicaux dans l'entreprise : l'employeur reste tenu comme auparavant de négocier avec eux.

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise (ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) : un accord de branche étendu peut autoriser un employeur à négocier avec des représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel). En l'absence de tels représentants (certifiée par un procès verbal de carence), l'employeur peut négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés pour une négociation déterminée par une organisation syndicale représentative au niveau national.

L'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable : s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles. Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les 8 jours suivant la notification de l'accord.

UN MODE DE NÉGOCIATION SOUMIS À UN ACCORD DE BRANCHE

En l'absence de délégués syndicaux, les entreprises qui veulent conclure un accord collectif avec des représentants élus du personnel ou à défaut des salariés mandatés ne peuvent le faire que si elles y sont autorisées par une convention de branche ou un accord professionnel qui leur est applicable et qui en prévoit les modalités. Cet accord ne peut entrer en vigueur que s'il est étendu.

Un dispositif encadré par les partenaires sociaux

Dans un souci de Sécurité juridique et de contrôle par les partenaires sociaux de ce nouvel espace de dialogue social, la loi impose aux accords de branche autorisant des modes dérogatoires de négociation dans l'entreprise de fixer certains points clés. Ainsi l'accord doit énoncer :

- les thèmes ouverts à la négociation ;
- les conditions d'exercice du mandat ;
- les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche ;
- les conditions de majorité de l'accord d'entreprise.

Un champ à définir

Il appartient à chaque branche de définir les thèmes sur lesquels elle entend permettre la négociation menée dans l'entreprise sur un mode dérogatoire. La loi ne fixe pas de liste de thèmes autorisés ou interdits, la balle est donc dans le camp des partenaires sociaux. Ces derniers doivent donc déterminer la marge de liberté laissée aux entreprises sur ce mode de négociation dérogatoire.

UN MODE PRIORITAIRE : LA NÉGOCIATION AVEC LES ÉLUS DU PERSONNEL

La loi instaure un ordre de préférence pour les acteurs de la négociation collective. Ainsi, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, l'employeur doit se tourner en priorité vers les élus du comité d'entreprise pour négocier et à défaut vers les délégués du personnel. C'est uniquement en cas de carence de ces derniers, que le chef d'entreprise peut conclure un accord avec un salarié mandaté.

À compter du 31 décembre 2009, la négociation sera également possible avec des membres du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, en l'absence de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 200 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu, prévoyant des règles.

La négociation avec le comité d'entreprise

À ce niveau, l'accord est passé entre le chef d'entreprise et la délégation du personnel.

L'ensemble des délégués du personnel siégeant au comité d'entreprise est nécessairement appelé à participer à la négociation. Peuvent toutefois être mandatés à cet effet le secrétaire ou l'un des membres du comité d'entreprise pour la signature de l'accord.

La négociation avec les délégués du personnel

À défaut de comité d'entreprise, un accord peut être passé entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel stricto sensu.

Tous les délégués du personnel présents dans l'entreprise ou dans l'établissement doivent être conviés à la négociation.

Des conditions de majorité fixées par l'accord de branche

L'accord de branche étendu qui permet la négociation dans l'entreprise avec des représentants élus du personnel doit également fixer les conditions de majorité nécessaires pour la conclusion de ce type d'accord. Le rôle de la branche est donc déterminant.

Une validité soumise à approbation

Un accord conclu avec des représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel) doit impérativement être soumis pour approbation à la commission paritaire nationale de branche compétente. Celle-ci est composée de toutes les organisations syndicales représentatives.

C'est cette approbation qui confère à l'accord conclu sa qualité d'accord collectif. L'accord de branche étendu «autorisant» ce mode de négociation dérogatoire doit fixer les modalités de fonctionnement de cette commission paritaire qui peut notamment être amenée à assurer le suivi d'application de l'accord approuvé.

☞ *À défaut d'approbation par la commission paritaire nationale de branche, l'accord conclu avec des représentants élus du personnel est réputé non écrit.*

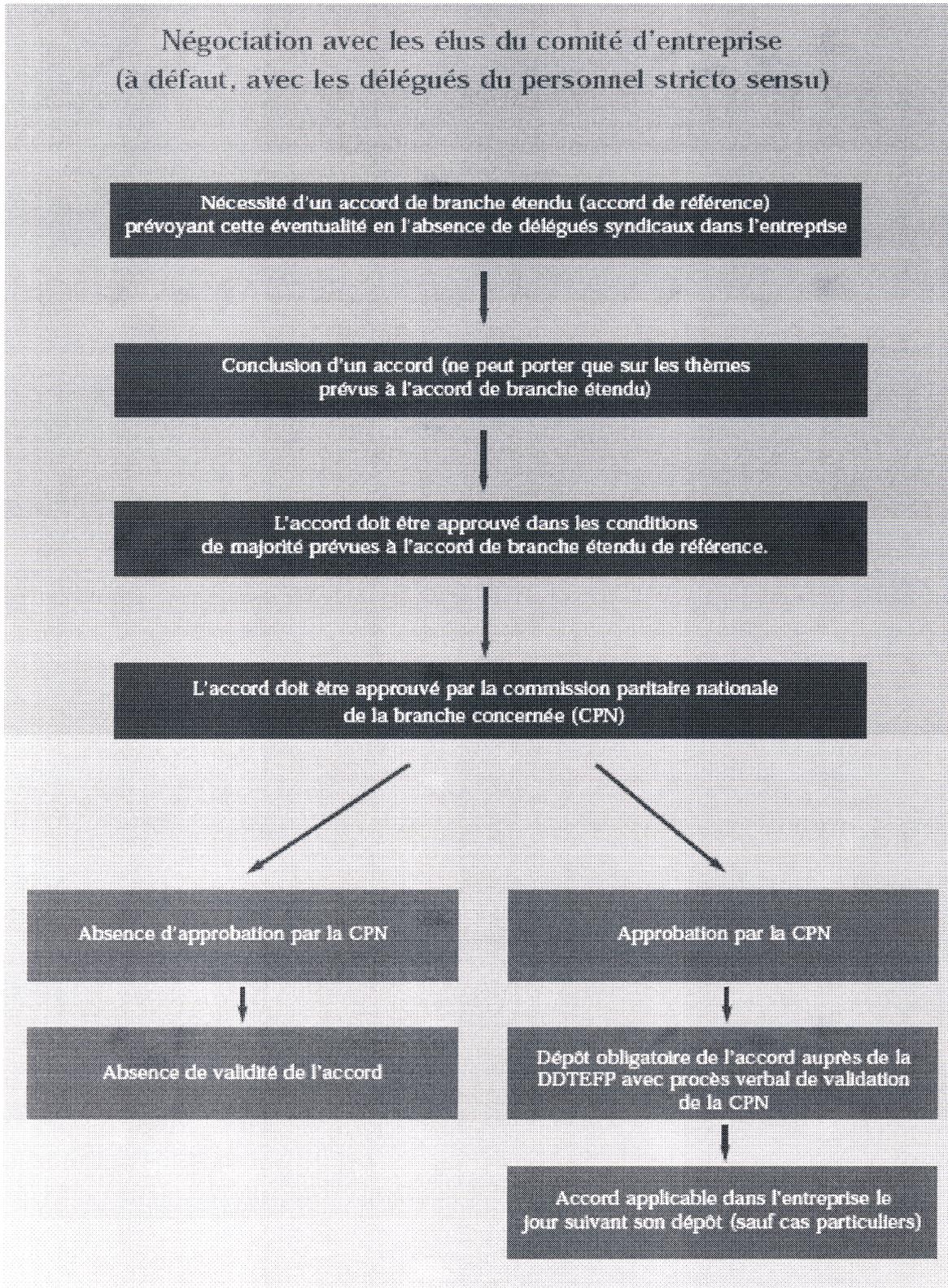
Article L. 2232-21 du Code du travail

Dépôt obligatoire

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des représentants élus du personnel ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il faut qu'ils soient accompagnés du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission : à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

SCHÉMA DE CONCLUSION D'UN ACCORD AVEC DES ÉLUS DU PERSONNEL



LA NÉGOCIATION AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS

À défaut de représentants élus du personnel dans l'entreprise, la loi ouvre la possibilité pour l'employeur, sous couvert d'un accord de branche prévoyant cette éventualité, de négocier avec un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet. Pour qu'un accord soit valablement conclu de cette manière, plusieurs conditions doivent toutefois être réunies.

Après le 31 décembre 2009, la négociation avec des salariés mandatés par une ou des organisations syndicales représentatives dans la branche peut se dérouler dans les entreprises de plus de 11 salariés, qui n'ont pas de délégué syndical, n'ont pas d'élus du personnel (un procès verbal de carence aux élections professionnelles doit être rédigé), et ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical.

Une carence dûment constatée de représentants élus

Un procès-verbal de carence aux élections professionnelles doit impérativement avoir été établi au terme du deuxième tour des élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

☞ L'absence d'initiative de l'employeur pour organiser les élections ou son refus de le faire empêche formellement toute négociation avec un salarié mandaté.

Un mode de négociation encadré par un accord de branche

Un accord de branche étendu peut prévoir qu'à défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise et en l'absence de représentants élus du personnel constatée par un procès verbal de carence, l'employeur sera autorisé à ouvrir des négociations avec des salariés mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Qui mandate qui ?

La loi dispose que les organisations syndicales représentatives au plan national doivent être informées (au plan départemental ou local) par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Ce dernier devra de préférence opter pour l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception afin de pouvoir justifier du respect de son obligation d'information.

Il appartient à chacune de ces organisations de déterminer le niveau, en son sein habilité à mandater (union locale, syndicat de branche, fédération...). Ce rôle de désignation est important. La réussite du processus de négociation d'un salarié mandaté sera très liée à l'appui que le syndicat sera en mesure de lui fournir. Une formation préalable peut s'avérer nécessaire comme le sera de toute façon l'examen attentif du projet d'accord avant sa signature.

☞ Une organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié. Le choix de la personne est libre. Toutefois ne peuvent pas être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise ainsi que les salariés apparentés à ce dernier (conjoint, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré).

☞ *La désignation d'un délégué syndical dans une entreprise dans laquelle une négociation «dérogatoire» est en cours, met fin à la négociation menée avec les représentants du personnel ou rend caduc le mandat.*

L'aval du syndicat qui a mandaté le salarié

Le mandat doit préciser les conditions dans lesquelles le projet d'accord devra être soumis à l'organisation mandante. Celle-ci pourra ainsi apprécier le contenu du texte avant sa signature.

☞ *En cas d'opposition sur le fond du texte, le syndicat pourra retirer son mandat au salarié qui ne sera ainsi plus autorisé à le signer.*

Un accord soumis à l'approbation des salariés de l'entreprise

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés.

L'employeur, après avoir consulté le ou les salariés mandatés, fixe dans un délai de 15 jours à compter de la signature de l'accord, les modalités d'organisation de la consultation qu'il notifie par écrit au salarié mandaté. Doivent notamment être prévues : les modalités d'information des salariés sur le texte de la convention ou de l'accord, le lieu, la date et l'heure du scrutin, l'organisation et le déroulement du vote.

Article L. 2232-22 du Code du travail

Salarié mandaté : quels moyens, quelle protection ?

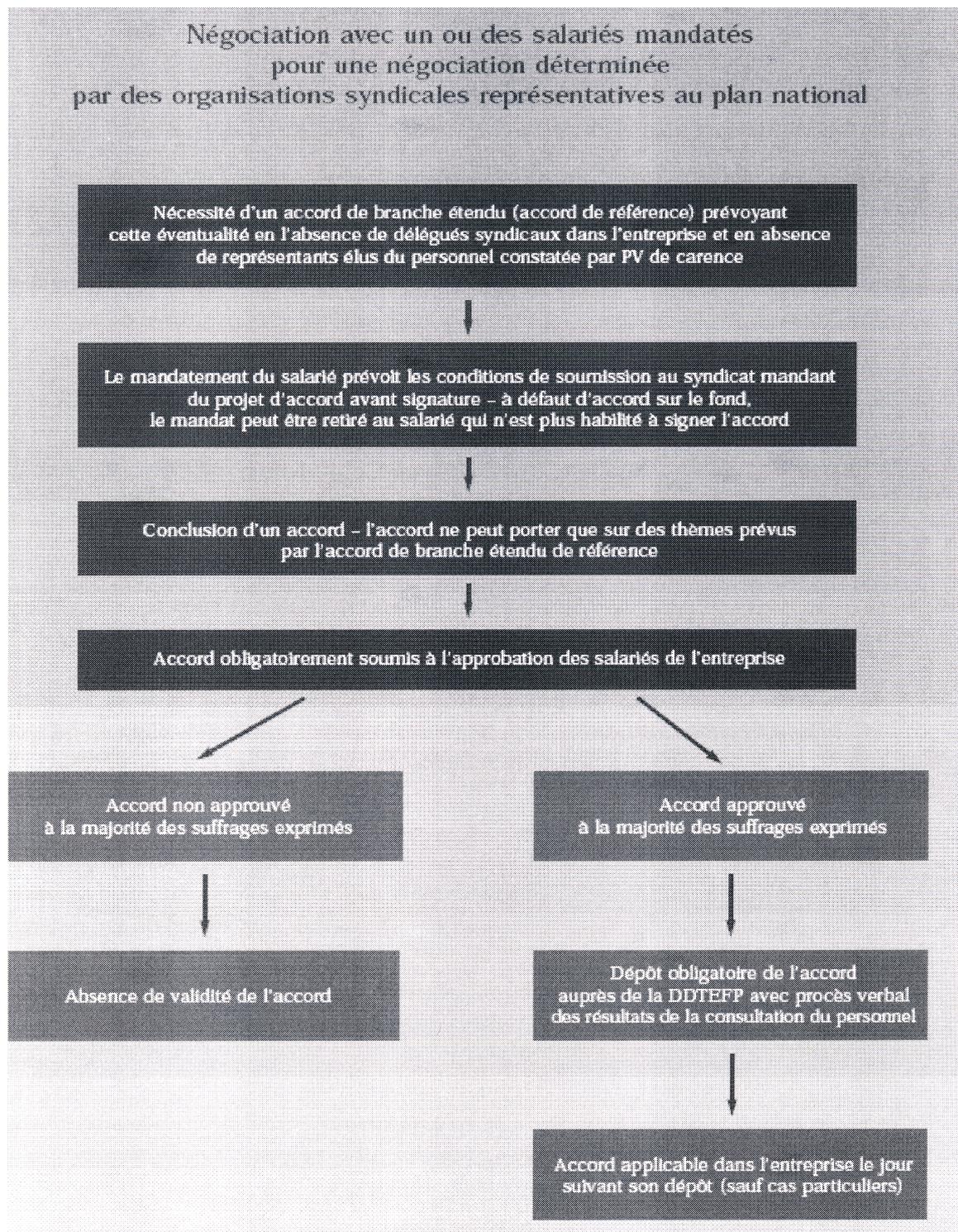
Le salarié mandaté bénéficie de la protection accordée aux délégués syndicaux. Cette protection est effective dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation.

La protection expire 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin (signature de l'accord). En l'absence d'accord, le délai de protection court à la date de la fin de la négociation matérialisée par un procès verbal de désaccord.

Une obligation de dépôt

L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par un salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Il doit être accompagné du procès-verbal du résultat de la consultation des salariés.

SCHÉMA DE CONCLUSION D'UN ACCORD AVEC UN OU DES SALARIÉS MANDATÉS



LES CONDITIONS DE NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE GROUPE

Déjà reconnu par la jurisprudence (arrêt Cass. soc. du 30 avril 2003), l'accord de groupe est désormais légalisé. Par la même occasion, son régime juridique se trouve précisé.

☞ *Lorsque le groupe relève de différentes branches et que les conditions de validité des accords d'entreprise prévues par ces branches ne sont pas identiques, la condition de validité applicable à l'accord de groupe est celle de l'absence d'opposition.*

De nouvelles règles de validité des accords de groupe s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2009. Désormais, l'accord de groupe est doté de conditions de validité qui lui sont propres, dont la logique est calquée sur les règles applicables aux conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 2232-16 du Code de la Sécurité sociale

CONDITIONS DE VALIDITÉ

Pour être valide, l'accord de groupe doit être négocié dans les mêmes conditions que l'accord d'entreprise. Il doit :

- avoir été signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, au moins 30% des suffrages exprimés, quel que soit le nombre de votants ;

☞ *Les suffrages sont comptabilisés sur l'ensemble des entreprises du groupe, dans les mêmes conditions que pour l'entreprise.*

- et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de l'accord, d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Le pourcentage de 30 % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe, mesuré pour un cycle électoral considéré.

Lorsque le groupe relève de différentes branches et que les conditions de validité des accords d'entreprise prévues par ces branches ne sont pas identiques, la condition de validité applicable à l'accord de groupe est celle de l'absence d'opposition.

PARTIES À LA NÉGOCIATION

L'accord de groupe est négocié entre :

- l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants mandatés à cet effet par les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE GROUPE

La définition du groupe retenue par la loi du 4 mai 2004 est celle de l'article L. 439-1 du Code du travail selon lequel un groupe est formé par une entreprise dominante et des entreprises qu'elle contrôle. Les négociateurs restent cependant libres de fixer le périmètre de l'accord : accord de groupe ou infra groupe. Ainsi, un accord de groupe pourra concerner toutes les entreprises de ce groupe, ou seulement certaines d'entre elles.

L'ARTICULATION DE L'ACCORD DE GROUPE AVEC LES AUTRES ACCORDS

L'accord de groupe ne crée pas un niveau supplémentaire dans la hiérarchie des normes. Il a les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

Accord de groupe et accord de branche

Les conventions ou les accords de groupe ne peuvent pas comporter des dispositions dérogatoires à celles qui sont applicables aux entreprises et aux établissements de ce groupe en vertu de conventions de branches ou d'accords professionnels (sauf disposition expresse contraire). Si les activités des sociétés qui composent le groupe relèvent de conventions collectives de branches différentes, celles-ci continuent de s'appliquer. Une plus grande stabilité conventionnelle est ainsi assurée aux salariés du groupe.

Accord de groupe et accord d'entreprise

Ces deux accords de même niveau juridique ont vocation à devenir complémentaires. Toutefois en cas de clauses concurrentes, c'est la clause la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer.

Nouveau : les coordonnateurs syndicaux de groupe

Les organisations syndicales représentatives peuvent dorénavant désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux de ce groupe. Ils sont habilités à négocier l'accord de groupe en cause. Toutefois, ils ne bénéficient pas pour cette tâche d'un crédit d'heures particulier. Le temps passé en négociation leur est payé comme temps de travail.

LA NÉGOCIATION AU NIVEAU LOCAL

Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles territoriales voient leurs missions redéfinies par la loi. L'objectif étant d'encourager le dialogue social au niveau local.

ELARGISSEMENT À TOUTES LES ENTREPRISES

Les entreprises concernées par les Commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles ne sont plus uniquement celles occupant au moins 50 salariés.

Les pouvoirs publics ont souhaité permettre à l'ensemble des entreprises de contribuer à développer le dialogue social au niveau local notamment en matière d'emploi et de formation continue.

UN PLUS GRAND RAYON D'ACTION

Les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être mises en place au niveau local, départemental ou régional par voie d'accord collectif du travail.

Cet accord doit fixer les modalités qui organisent la participation des salariés aux négociations de même qu'aux réunions de la commission (droit de s'absenter de l'entreprise, compensation des pertes ou du maintien de salaire, indemnisation des frais de déplacement...).

DES MISSIONS CLARIFIÉES

La loi reconnaît aux commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles quatre grandes missions :

- une mission générale d'encouragement de la négociation. Il s'agit de mener un travail de mobilisation et de formation auprès des acteurs sociaux locaux (notamment en direction des PME et des TPE) ;
- une mission de négociation sur les sujets d'intérêt local. Il est reconnu aux commissions le pouvoir de négocier sur des sujets d'intérêt local (par exemple : accueil des saisonniers dans les zones touristiques, maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les zones à population vieillissante). Ces accords relèvent du droit commun. Ils doivent respecter les accords interprofessionnels et professionnels nationaux. En cas de conflit de normes, c'est la norme la plus favorable qui s'applique ;
- une mission de conciliation entre employeurs et salariés. Cette mission peut s'exercer sur le plan collectif (par exemple pour désamorcer des situations de crise au sein d'entreprises ou comme un outil d'appui au dialogue social) ou sur le plan individuel pour examiner des litiges entre employeur et salarié ;

- une mission générale d'examen des questions relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés. La commission doit s'entendre également comme un lieu de débat et d'émergence de nouvelles idées en prise avec la réalité du terrain. Les partenaires sociaux peuvent ainsi se donner l'occasion de capitaliser les savoir-faire et de diffuser les bonnes pratiques.

Article L.132-30 du Code du travail

La mission de conciliation

La commission paritaire peut être le lieu d'examen et de résolution de situations de tension entre un employeur et un salarié, le conflit n'entrant pas forcément dans le cadre prud'homal.

Toutefois, il convient d'être vigilant sur le fait que le recours devant la commission doit toujours :

- être volontaire et optionnel ;
- préserver les droits des salariés et des employeurs afin qu'ils gardent toute possibilité d'agir en justice s'ils le souhaitent ;
- préserver les prérogatives des institutions en place dans l'entreprise, notamment les délégués du personnel.

LES RÈGLES D'ENTRÉE EN VIGUEUR DES ACCORDS

Plusieurs formalités sont nécessaires pour qu'un accord entre en vigueur.

LA NOTIFICATION À L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES

Il est parfois difficile de fixer avec exactitude la date de signature d'un accord.

Pour éviter toute contestation (notamment sur le délai pour faire opposition), on retient comme point de départ le jour de sa notification à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation (envoi avec accusé de réception ou remise de l'exemplaire signé contre récépissé).

LE DÉPÔT DES ACCORDS AUPRÈS DE L'ADMINISTRATION

Accords non susceptibles d'opposition

- accords signés par des organisations majoritaires : dépôt de l'accord possible à compter de la date de sa notification à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de l'accord ou dans l'entreprise (ou l'établissement) ;
- accords signés par des organisations minoritaires approuvés par les salariés : dépôt possible de l'accord avec, en annexe, le procès verbal du résultat de la consultation des salariés, à compter de la proclamation de ces résultats dans l'entreprise ;
- accords signés par des délégués syndicaux (carence d'élections professionnelles) et approuvé par la majorité des salariés : dépôt possible de l'accord avec, en annexe, le procès verbal du résultat de la consultation des salariés, à compter de la proclamation de ces résultats dans l'entreprise.

Accords susceptibles d'opposition

L'accord ne peut être déposé qu'à l'expiration du délai d'opposition c'est-à-dire 15 jours pour les accords interprofessionnels et les accords de branche, 8 jours pour les accords d'entreprise.

☞ *Les textes frappés d'opposition majoritaire et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits. Ils sont donc considérés comme nuls et sont censés n'avoir jamais existé.*

☞ *Les textes validés sont, sauf stipulation contraire, applicables à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.*

☞ *Des dispositions particulières s'appliquent en l'absence de délégués syndicaux.*

LA RÉVISION D'UN ACCORD COLLECTIF

La loi ne remet pas en cause le principe selon lequel une convention ou un accord ne peut être révisé que par une organisation syndicale signataire ou adhérente à cet accord. En revanche, elle soumet l'avenant de révision aux nouvelles règles de validité des accords.

CE QUI NE CHANGE PAS

Un droit réservé aux signataires. Seules les organisations syndicales représentatives signataires d'une convention ou d'un accord collectif (ou qui y ont adhéré) ont la possibilité de conclure des avenants portant révision de ces textes (même si tous les syndicats représentatifs doivent être conviés à la négociation).

Une éventualité prévue dans la convention ou l'accord : il appartient aux partenaires sociaux de fixer dans le texte de base, s'ils le jugent nécessaire, les modalités d'une révision, complétant les modalités légales. Une application de plein droit. L'avenant de révision s'applique automatiquement à l'ensemble des salariés et des employés liés par le texte conventionnel de base.

CE QUI CHANGE

De nouvelles conditions de validité

- au niveau interprofessionnel : il suffit pour que l'avenant de révision soit valide qu'il soit signé par au moins une organisation syndicale signataire ou adhérente au texte de base à condition que la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives (non signataire de l'avenant) dans le champ d'application de l'accord ne se soit pas opposée à son entrée en vigueur ;
- au niveau de la branche : la conclusion d'un avenant à un accord de méthode se fait dans les mêmes conditions de validité que la conclusion de cet accord. En présence d'un accord de méthode, l'avenant à un accord de branche étendu doit respecter les règles de validité prévues dans cet accord. En l'absence d'un tel accord, les conditions de validité de l'avenant de révision sont les mêmes qu'en matière d'accord interprofessionnel (voir ci-dessus) ;
- au niveau de l'entreprise : les modalités de révision des accords d'entreprise sont les mêmes que celles applicables à la conclusion des textes. Attention toutefois, si l'organisation majoritaire qui a signé l'accord ne l'est plus au moment de la révision et qu'elle signe seule l'avenant, soit une consultation des salariés s'imposera, soit l'avenant sera valable à défaut d'opposition par des organisations majoritaires.

Articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8, L. 2231-5, L. 2231-7 à L. 2231-9, L. 2232-2, L. 2232-6, L. 2232-7, L. 2232-12 à L. 2232-15 et R. 2232-1 du Code du travail

EXTENSION ET ÉLARGISSEMENT DES TEXTES CONVENTIONNELS

LA PROCÉDURE D'EXTENSION

La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel, une convention ou un accord collectif à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application.

La convention ou l'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations signataires. L'extension peut être engagée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du Ministre.

L'extension d'un texte de rattachement n'est possible que si le texte de base a préalablement été étendu. Tout texte soumis à la procédure d'extension doit comporter un champ d'application professionnel et territorial, soit celui du texte auquel il est rattaché, soit un champ d'application spécifique s'il s'agit d'un accord professionnel.

LA PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT

La procédure d'élargissement consiste à rendre applicable à un secteur professionnel ou géographique, une convention ou un accord collectif qui a déjà fait l'objet d'une extension dans un autre secteur d'activité ou territorial. Elle intervient, en cas de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par des difficultés persistantes à négocier une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé, à la demande d'une des organisations représentatives intéressées ou à l'initiative du Ministre.

La sous-commission des Conventions et Accords a eu au cours de l'année 2005 une activité importante. Comme en 2004, elle s'est réunie sept fois pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement. La sous-commission des Conventions et Accords a par ailleurs été consultée quinze fois dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les accords de salaires.

UNE HAUSSE SANS PRÉCÉDENT DES DEMANDES D'EXTENSION

Au total, 930 demandes d'extension ont été enregistrées par la Direction des relations du travail au cours de l'année 2005 (789 en 2004). Cette hausse importante et sans précédent des demandes d'extension concerne tant les accords de salaires (375 en 2005 contre 332 en 2004) que les accords portant sur les autres thèmes de négociation (555 en 2005 contre 497 en 2004), dont la formation professionnelle.

Elle est largement supérieure à celle enregistrée au moment de la négociation par les branches professionnelles des accords de réduction du temps de travail.

NOMBRE DE DEMANDES D'EXTENSION PRÉSENTÉES PAR AN DE 1998 À 2005

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Nombre de demandes d'extension présentées | 562 | 610 | 559 | 746 | 637 | 668 | 789 | 930 |

Source : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement - DRT (BDCC)

UN NOMBRE IMPORTANT DE TEXTES ÉTENDUS

Au cours de l'année 2005, 754 textes ont été étendus (contre 780 en 2004 et 589 en 2003) et 617 arrêtés d'extension ont été pris (contre 495 en 2003 et 501 en 2002). S'il n'atteint pas le niveau de 2004, le nombre de textes étendus reste élevé. 33 textes ont par ailleurs fait l'objet d'un arrêté d'élargissement.

LA DÉTERMINATION DE LA CONVENTION APPLICABLE DANS L'ENTREPRISE

La référence à l'activité économique principale de l'entreprise pour apprécier son rattachement à une convention de branche est dorénavant inscrite dans la loi. Les clauses dites d'option ou de départage qui permettent, dans certains cas précis, de déroger à ce principe sont légalisées.

LA LOI RETIENT LA NOTION D'ACTIVITÉ PRINCIPALE

Désormais, il est inscrit dans le Code du travail que la convention collective applicable dans l'entreprise est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. L'activité principale s'apprécie, en principe, en fonction du plus grand nombre de salariés s'il s'agit d'une entreprise industrielle ou en fonction du montant du chiffre d'affaires s'il s'agit d'une entreprise commerciale.

UN DROIT D'OPTION LÉGALISÉ POUR LES ENTREPRISES À ACTIVITÉS MULTIPLES

Dans les entreprises à activités multiples où le rattachement conventionnel selon le critère de l'activité principale s'avère incertain ou difficile (en raison notamment de fluctuations du chiffre d'affaire ou du nombre de salariés), les conventions collectives et les accords professionnels pourront, par des clauses réciproques et de nature identique, prévoir les conditions dans lesquelles l'entreprise détermine les textes conventionnels qui lui sont applicables. S'ouvre ainsi un véritable droit d'option qui devrait mettre fin à de nombreux litiges.

Pratiquement, ce type de clause d'option permet à l'employeur :

- lorsque l'entreprise se situe à la frontière de deux conventions collectives, de choisir la convention collective qui lui est applicable selon les critères déterminés dans l'accord de branche. Par exemple : dans les entreprises mixtes «bâtiment» et «travaux publics», le choix est possible entre la convention de l'une ou l'autre lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités relevant soit du bâtiment soit des travaux publics se situe entre 40 et 60 %. L'option est alors mise en œuvre dans l'entreprise après accord des représentants du personnel ;
- de rester régi par un dispositif conventionnel antérieur lors de la mise en place d'un dispositif conventionnel nouveau. On parle alors de «clause de statu quo».

☞ *La clause d'option n'est légale qu'à la condition qu'elle soit reproduite de façon symétrique dans les conventions collectives concernées et que les modalités d'exercice du choix par l'employeur soient également identiques.*

Article L. 2261-2 du Code du travail

L'INFORMATION DES SALARIÉS ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La loi prévoit des dispositions afin que les salariés et les représentants du personnel soient mieux informés sur les textes conventionnels applicables dans leur entreprise ou leur établissement.

DES CONDITIONS D'INFORMATION SI POSSIBLES NÉGOCIÉES

Les partenaires sociaux sont invités par la loi à négocier sur les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur les textes conventionnels qui leur sont applicables au travers de la conclusion d'une convention de branche ou d'un accord professionnel. Les conditions ainsi définies s'appliquent aux employeurs couverts par cet accord.

À DÉFAUT D'ACCORD

En l'absence d'accord de branche ou d'accord professionnel sur ce sujet, l'employeur est tenu de respecter les obligations que lui fixe la loi en la matière.

Ainsi, il doit (si son entreprise est couverte par une convention ou un accord collectif de travail) :

- fournir au salarié, lors de son embauche, une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition du personnel sur le lieu de travail. Un avis est affiché à ce sujet ;

☞ *L'employeur doit également diffuser ces textes par l'intranet de l'entreprise s'il existe. Si tous les salariés ont accès à cette technique de consultation, ce mode d'information est alors suffisant.*

- donner un exemplaire de ces textes au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés pour négocier.

Articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail

LA DIFFUSION DES PUBLICATIONS ET TRACTS SYNDICAUX

La loi permet, sous certaines conditions, l'utilisation de l'intranet ou de la messagerie de l'entreprise pour la diffusion des publications syndicales. Ces documents pourront désormais être diffusés par le biais des nouvelles technologies en place dans l'entreprise (intranet ou messagerie) sous réserve qu'un accord d'entreprise l'autorise et en fixe les conditions (par exemple : liberté donnée au salarié de pouvoir refuser le message). Il demeure interdit aux organisations syndicales d'utiliser la messagerie de l'entreprise en l'absence d'un tel accord.

Articles L. 2142-3 à L. 2142-5 et L. 2142-7 du Code du travail

LA PROTECTION DU NÉGOCIATEUR

La loi renforce la protection des négociateurs dans le déroulement de leur carrière. Pour être susceptible d'être étendue, une convention de branche devra désormais prévoir la question du déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales.

La négociation sur ce point devra permettre de veiller :

- à l'égalité de la progression de carrière des militants syndicaux ;
- au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat syndical (ou représentatif sur une liste non syndicale) et les autres salariés.

Article L. 2261-22 du Code du travail

LES OBSERVATOIRES PARITAIRES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La mise en place d'un observatoire paritaire est désormais obligatoire dans chaque branche professionnelle.

Contrôle et vigilance

Cet observatoire aura pour objectif de doter la branche d'un outil de contrôle sur les négociations menées au niveau de l'entreprise. Le but est d'éviter un appauvrissement des normes conventionnelles et de diffuser auprès des négociateurs un "guide" des bonnes pratiques observées. Pour mener à bien cette mission, les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative devront être transmis à cette instance paritaire qu'il s'agisse d'accords conclus sur un mode dérogatoire ou non.

Mise en place par voie d'accord

L'observatoire sera créé par un accord de branche pouvant prévoir notamment son mode de financement. Cette instance devra associer toutes les organisations représentatives d'employeurs et de salariés qu'elles soient signataires ou non des différents textes conventionnels de la branche en question.

Article L. 2232-10 du Code du travail