

LES NOUVELLES MODALITES DE NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES TPE-PME

UN FOCUS SUR L'ACCORD CSE



DES POSSIBILITES DE NEGOCIER ACCRUES EN ENTREPRISE

Ordonnance n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective

- Un élargissement des **acteurs** de la négociation d'entreprise,
- Une généralisation de l'accord **majoritaire**,
- Une **primauté** accrue de l'accord d'entreprise,
- Des **thèmes** de négociation plus nombreux.



PLAN

« Naissance et vie d'un accord collectif d'entreprise »

Propos introductif : définition et niveaux de négociation

I) Conclusion d'un accord collectif d'entreprise

Les acteurs de la négociation d'entreprise

Les thèmes de la négociation

II) La vie d'un accord collectif d'entreprise

Le dépôt de l'accord

Le contentieux

La révision et la dénonciation de l'accord d'entreprise

III) Négocier un accord CSE



Propos introductifs : définition et niveaux de négociation

Définition de l'accord collectif :

--Art.L2231-1 du code du travail : critère de la **qualité des signataires** (organisations syndicales de salariés **représentatives** de salariés et employeur)

--Art.L2221-1 du code du travail : critère de l'**objet** de l'accord (**conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail et leurs garanties sociales**).

Les différents niveaux de négociation:

--Niveau géographique: national, régional ou départemental.

--Niveau professionnel: 5 niveaux / interprofessionnel, branche, groupe, interentreprises, entreprise (ou établissement).



I) LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Un élargissement *des acteurs* de la négociation

Avec qui et comment négocier ?

--*Le délégué syndical* et la généralisation de l'accord majoritaire + possibilité de valider par référendum des accords minoritaires (L.2232-12).

--En l'absence de délégué syndical, d'autres acteurs selon la taille de l'entreprise:

✓ Entreprises de moins de 11 salariés : référendum et validation à la majorité des 2/3 du personnel,

✓ Entreprises de 11 à 20 salariés sans élus : idem,

✓ Entreprises de 11 à 20 salariés avec élus et de 21 à 49 salariés avec ou sans élus: les élus **titulaires CSE** représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles **OU salariés mandatés** avec référendum majoritaire.



I) LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LES THEMES OUVERTS A LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

Sur quels thèmes négocier ? « les conditions d'emploi et de travail, la formation professionnelle et les garanties sociales ».

Tryptique par thème du code du travail:

ORDRE PUBLIC : aucune dérogation possible sauf principe de faveur.

CHAMP DE LA NEGOCIATION : articulation entre les différents niveaux d'accords et aujourd'hui *primauté de l'accord d'entreprise sauf domaines réservés à l'accord de branche.*

DISPOSITIONS SUPPLETIVES : la loi fixe les règles applicables à défaut d'accord.

illustration : le taux de majoration des heures supplémentaires.



I) LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Les *THEMES* OUVERTS A LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

La primauté renforcée de l'accord d'entreprise

L'accord de branche ne prévaut que **dans les 17 domaines listés par la loi** :
les « blocs 1 et 2 »

---Bloc 1 : 13 thèmes dont :

les salaires minimaux hiérarchiques/ les classifications / prévoyance/ certaines mesures relevant de la durée du travail (équivalence, travailleur de nuit, **temps partiel** (durée minimale de travail hebdomadaire, taux de majoration des heures complémentaires) / **CDD et CTT** (durée, renouvellement, délai de carence) / **égalité professionnelle** / **période d'essai** (conditions et durée) / transfert conventionnel des contrats.

---Bloc 2 : 4 thèmes « verrouillables » soit :

la prévention des effets de l'exposition aux risques professionnels / travailleurs handicapés / **seuil de désignation des délégués syndicaux**, nombre et valorisation de leur parcours syndical / primes pour travaux dangereux et insalubres.

Sauf si l'accord d'entreprise comporte « des garanties au moins équivalentes ».



Quelques illustrations:

- Une petite entreprise de mécanique de 28 salariés change de technologie et introduit des machines à commande numérique. Un accord d'entreprise pour :
 - la formation du personnel,
 - augmenter le contingent d'heures supplémentaires quand une partie du personnel est partie en formation,
 - aménager la prise des repos compensateurs.

- un théâtre vient d'ouvrir à côté d'une brasserie qui souhaite adapter ses horaires d'ouverture aux spectacles. Un accord d'entreprise:
 - aménager le temps de travail pour couvrir les nouveaux horaires d'ouverture,
 - former son personnel pour + de polyvalence, couvrir les frais de transport et de garde d'enfant quand les salariés rentrent tard.



I) LA CONCLUSION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LES THEMES OBLIGATOIRES, LES NEGOCIATIONS *OBLIGATOIRES* D'ENTREPRISE

- **Dans quelles entreprises ?** Toutes les entreprises avec une ou plusieurs sections syndicales représentatives.
- **Les thèmes obligatoires (L2242-1):**
 - Rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,*
 - Egalité professionnelle femmes hommes et notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.*
- **Négociation annuelle** sauf accord fixant une autre périodicité n'excédant pas 4 ans.



II) LA VIE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LE DEPOT DE L' ACCORD D'ENTREPRISE

Enjeu : application de l'accord à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la DIRECCTE

- **Dématérialisation** du dépôt des accords (plateforme Télé@accords),
- **Publicité** des accords (site LEGIFRANCE),
- **Anonymisation** des accords,
- Possibilité d'**occultation** des dispositions « portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise ».



II) LA VIE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LE CONTENTIEUX DE L' ACCORD COLLECTIF

- Présomption simple de conformité de l'accord (L.2262-13),
- Action en nullité, de tout ou partie, de l'accord devant le **TGI** dans un **déla**i de **2 mois**
 - A compter de la notification de l'accord aux organisations représentatives,
 - A défaut d'OSR, à compter de la publication de l'accord (L.2231-5, L.2262-14),
- Jugement **dans les 6 mois** et **possible modulation** dans le temps du caractère rétroactif de l'annulation (L.2262-15).



II) LA VIE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LA REVISION, LA DENONCIATION

➤ **Durée de vie d'un accord :**

-Si aucune disposition sur la durée, 5 ans

-A durée déterminée supérieure ou inférieure à 5 ans sauf cas particuliers,

-A durée indéterminée.

➤ Procédures de révision et de dénonciation devenues possibles dans les entreprises dépourvues d'organisation syndicale représentative:

-**Révision: adapter** le contenu d'un accord initial en le modifiant par **avenant** (L2232-21)

-**Dénonciation : mettre fin** à l'application de l'accord (L2232-23-1).



II) LA VIE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

LA REVISION DE L' ACCORD

- Procédure de révision (formes et délai) prévue **dans l'accord**.
- A défaut, dispositions supplétives du code du travail (L2261-7-1et s) soit :

--Dans les entreprises dotées d'une OSR :

-Révision **en cours** de cycle électoral : une ou plusieurs OSR **signataires** de l'accord initial, ou employeur

-Révision à l'issue du cycle électoral : une ou plusieurs OSR **signataires ou non**, ou employeur.

Toutes les OSR, signataires ou non, doivent être invitées à négocier l'accord de révision.

--Dans les entreprises sans DS :

-Entreprises < 11S ou de 11 à 20S sans élus : projet de révision soumis au vote **des 2/3 du personnel**,

-Entreprises de 11 à 49S avec élus : titulaires du **CSE** représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections **ou** par un ou plusieurs **salariés mandatés** avec vote de la majorité des salariés.



II) LA VIE DE L' ACCORD D'ENTREPRISE

LA DENONCIATION DE L' ACCORD

- Pour les accords à **durée indéterminée**, dénonciation selon les conditions prévues par l'accord.

-Modalités: par LRAR aux signataires, pas de motivation obligatoire, dépôt directe ,

-Auteurs : **-Dans les entreprises avec DS :** par une ou plusieurs des OS **signataires** (ou employeur).

Atténuation en cas de perte de représentativité d'une OS signataire : par une OS représentative non signataire ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

-Dans les entreprises sans DS :

--Entreprises < 11S ou de 11 à 20 sans élus : par les 2/3 des salariés (ou employeur) pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

--Entreprises de 11 à 49 S avec CSE : titulaires du CSE ou un ou plusieurs salariés mandatés.

-Effets : préavis de 3 mois / survie provisoire d'un an de l'accord dénoncé / maintien du niveau annuel de la rémunération.

III) NEGOCIER UN ACCORD « CSE »

Pourquoi négocier un accord CSE ?

Comment négocier un accord CSE ?

Sur quels thèmes négocier ?



Pourquoi négocier un accord CSE?

Les enjeux d'un accord CSE

- Un CSE « à la carte », adapté aux spécificités de l'entreprise et de ses acteurs,
- Un CSE, nouvel acteur de la négociation d'entreprise,
- Un dialogue social de qualité.



Comment négocier un accord CSE?

- Une négociation « **anticipatrice** » en amont des élections professionnelles.
- Un accord d'entreprise « **majoritaire** » : signé par les organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés / A défaut de DS , par la majorité des titulaires CSE.
- A durée **déterminée** ou à durée **indéterminée**/ **un seul** accord portant sur la mise en place et le fonctionnement ou **deux** accords distincts / reprenant **tous les thèmes** ouverts à la négociation ou **certain**s d'entre eux / intérêt de **la clause de rendez-vous**.



Sur quels thèmes négocier ?

- Tryptique par thème (Titre I du code du travail « le CSE ») : ordre public / champ de la négociation/ dispositions supplétives...ou pas (représentants de proximité, CISSCT...).

- De nombreux thèmes négociables:
 - I) Le **périmètre** du CSE,
 - II) Les **moyens** du CSE,
 - III) Le **fonctionnement** et les **attributions** du CSE.



I) NEGOCIER SUR LE PERIMETRE DU CSE :

Les établissements distincts : un accord sur le nombre et le périmètre

- Le but ? éviter une centralisation excessive,
- Comment ? désormais **hors PAP** / latitude des négociateurs pour la détermination des établissements distincts (pas de définition légale).

Un CSE central et des CSE d'établissement: un accord sur...

- le nombre de **sièges** au CSE central,
- la composition, le fonctionnement et attributions de la **CSSCT centrale**,
- les niveaux auxquels les **consultations** sont conduites, voire aussi les **expertises**,
- l'ordre et les **délais** de transmission des **avis** du CSE central et des CSE d'établissement,
- la gestion des activités sociales et culturelles...



I) NEGOCIER SUR LE PERIMETRE DU CSE

Les représentants de proximité

- Une **faculté** de mise en place, notamment en cas d'établissements distincts,
- Une **latitude donnée à l'accord d'entreprise** en vue d'un fonctionnement adapté aux besoins identifiés de l'entreprise en matière de représentation du personnel:
- Nombre et modalités de désignation,**
- Moyens et attributions « notamment en matière de santé et sécurité » :**
heures de délégation, réunions, formation, moyens matériels...



II) NEGOCIER SUR LES MOYENS DU CSE

- Le nombre de **sièges (titulaires et suppléants)**: à la hausse ou à la baisse mais dans le respect du volume global des heures de délégation,
- Le volume des **heures de délégation**,
- La **durée** du mandat : de 2 à 4 ans,
- Le **nombre** de mandats successifs: limité à 3 sauf si accord (entreprises de 50 à 300 salariés),
- La **formation spécifique** des membres de la CSSCT aux risques particuliers,
- Le budget de **fonctionnement** du CSE et le budget des **activités sociales et culturelles**,
- Le contenu de la **BDES**,
- Les **expertises** : nombre, modalité de financement et délais...



III) NEGOCIER SUR LE FONCTIONNEMENT ET LES ATTRIBUTIONS DU CSE

- Le **nombre de réunions** : 6 minimum par an dont au moins 4 réunions portant en tout ou partie sur la santé et sécurité,
- Le **contenu** des consultations **récurrentes et ponctuelles**,
- Les **délais** dans lesquels les avis du comité sont rendus,
- La participation des **membres suppléants** aux réunions,
- La mise en place de **commissions supplémentaires**,
- La **CISSCT**: son périmètre, ses membres, ses attributions et ses moyens.



ET EN QUELQUES CLICS...

<http://paca.direccte.gouv.fr>

<http://travail.emploi.gouv.fr>

<http://service-public.fr>

Ce diaporama est le support matériel des développements oraux apportés par la DIRECCTE PACA.



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

