La Loi Travail du 8 août 2016

Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

La nouvelle négociation collective

FIECI
PARTAGEZ

La Loi Travail du 8 août 2016

Sommaire :

- Les nouveaux niveaux de négociation et la hiérarchie des normes
- La négociation au sein de l'entreprise
- Focus sur les moyens supplémentaires accordés aux OS

Préambule

- 123 articles, plus de 120 décrets d'application attendus jusqu'à fin 2016.
- De nombreuses mesures portant sur des thèmes très variés.
- Des mesures modifiant en particulier la négociation d'entreprise et touchant de ce fait les négociateurs au sein de celle-ci, en instaurant de nouvelles règles du jeu.
- La mesure phare est la généralisation progressive du principe de l'accord majoritaire et le renforcement de la légitimité des accords d'entreprise, mais c'est l'ensemble du droit de la négociation qui est impacté.
- Sont en premier lieu concernés les domaines, importants, de la durée du travail, du repos et des congés, qui seront davantage « à la main » des négociateurs dans l'entreprise.
- L'accord de Groupe s'insère dans la pyramide des normes, risquant de mettre à mal parfois la négociation au sein de l'entreprise même (y compris pour les NAO).
- L'objectif poursuivi est la réécriture du Code du Travail d'ici 2 ans, afin, dit-on, de donner une place centrale à la négociation collective, en particulier au sein de l'entreprise.

I. Les nouveaux niveaux de négociation et la hiérarchie des normes

L'architecture du Code du travail a été revue, qui se compose désormais de 3 niveaux - constituant un nouveau triptyque :

1. Ordre public
2. Champ de la négociation collective (branche ou entreprise)
3. Dispositions supplétives (en l'absence d'accords collectifs) – application de la Loi, par défaut, s'il n'y a pas d'accord de branche ou pas d'accord d'entreprise

Exemple : pour le paiement des Heures Supplémentaires :

- **Ordre public** : ouvre droit à une majoration ou à un repos
  (Art. L3121-28)
- **Négociation** : avec un taux de majoration au moins égal à 10 %
  (Art. L3121-33)
- **Dispositions supplétives** : si pas d'accord, une majoration de 25 % les 8 premières heures,
  puis de 50 %
  (Art. L3121-36)

Une nouvelle articulation entre les Accords

- La loi redéfinie une nouvelle hiérarchie entre les accords de branche, de groupe, d'entreprise et d'établissement.

A. Accord de groupe/accord de branche

Nouveauté :

L'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord de branche, sans besoin d'autorisation expresse de celui-ci.

B. Accord de groupe/accord d'entreprise

Nouveauté :

- L'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise ou d'établissement, s'il le prévoit expressément.
- Ceci s'appliquera aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement, dans le périmètre de cet accord.
- Et même s'il est moins favorable aux salariés.
- Article L. 2253-5

C. Accord de branche/accord d'entreprise

- L'accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions se trouvant dans un accord ou convention de branche, sauf si cet accord ou convention de branche en dispose autrement.

- Et à l'exception des deux cas suivants.

C. Accord de branche/accord d'entreprise
Le « *socle minimal* » de garanties

Il existe un « *socle minimal* » de garanties, constitué des domaines pour lesquels la loi interdit expressément dans les accords de niveau inférieur (groupe, entreprise, établissement) toute dérogation aux dispositions des conventions collectives et accords de Branche :

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourront pas être moins favorables qu'une convention ou accord de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima,
- les classifications,
- la protection sociale complémentaire,
- la mutualisation des fonds de formation,

2 nouveaux thèmes :

- la prévention de la pénibilité,
- l'égalité professionnelle femmes/hommes,

La branche prévaut donc ici.

Article L. 2253-3

C. Accord de branche/accord d'entreprise Ordre public conventionnel

- En outre, les branches doivent définir un « *ordre public conventionnel* » pour lequel les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que ceux conclus au niveau de la branche (engagement des négociations avant le 9 août 2018).

- La branche prévaut donc ici également.

- Sont exclus l'organisation et le temps de travail, pour lesquels la loi prévoit une primauté de l'accord d'entreprise.

- Chaque branche devra avoir établi un rapport sur l'avancée des négociations sur ce point avant le 8 août 2018.

- Article L2232-5-1

D. Accord d'entreprise/accord d'établissement

- L'accord d'entreprise peut prévaloir sur l'accord d'établissement, s'il le prévoit expressément.
- Ceci s'appliquera aux accords d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement, et ayant le même objet, dans le périmètre de cet accord.
- Article L. 2253-6

E. Accord interentreprises/accord d'entreprise

- L'accord interentreprises est conclu entre entreprises n'appartenant pas au même Groupe (UES, employeur/sous-traitant) et peut prévaloir sur l'accord d'entreprise ou d'établissement, s'il le prévoit expressément.
- Ceci s'appliquera aux accords d'entreprise ou d'établissement conclus antérieurement ou postérieurement, et ayant le même objet, dans le périmètre de cet accord.
- Thèmes : par exemple, le travail dominical.
- Article L. 2253-7

F. Mise à disposition d'Accords types pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche pourra négocier des accords types à destination des TPE.

Un accord étendu pourra ainsi comporter (sous forme d'accord type) des stipulations spécifiques pour les TPE

- Adaptées aux besoins des TPE
- Accords-type indiquant les différents choix laissés à l'employeur

Tous thèmes possibles

Application ensuite par l'employeur par un document unilatéral après information des DP, s'il y en existe, et des salariés par tous moyens

II. La négociation au sein de l'entreprise

Elle se trouve fortement modifiée par la Loi Travail et il va falloir que les différents négociateurs s'adaptent au nouveau paysage de négociation et aux nouvelles dispositions applicables.

A. PANORAMA SUR LES DIFFERENTS NEGOCIATEURS

=> LES DELEGUES SYNDICAUX : RAS

=> LA NEGOCIATION EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL :

L'ELU (titulaire ou suppléant) MANDATE par une OSR, peut négocier sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise (L 2232-21);

LES ELUS non mandatés peuvent négocier sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif ; l'accord signé par les titulaires représentant la majorité des suffrages n'a plus à être validé par la Commission Paritaire de validation (L 2232-22);

LE SALARIE mandaté (carence d'élu) peut désormais négocier sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise (L 2232-24-1);

Procédure : en cas d'absence de DS, l'employeur notifie aux OSR de la branche qu'il envisage de négocier, et les OSR ont 1 mois pour mandater un élu ou un salarié en l'absence d'élu.

Entrée en vigueur : 10/08/2016

Pour mémoire le RSS peut négocier dans les cas qui restent : pas d'élu, thème ne nécessitant pas la mise en œuvre d'un accord

B. GENERALISATION DE L'ACCORD MAJORITAIRE (AVEC LES DS)

Entrée en vigueur :

Dès la publication de la loi pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi

A compter du 1er janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés

A compter du 01/09/2019 pour les autres accords

Principe de l'accord majoritaire :

L'accord doit être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires.

Il faut recalculer les pourcentages des OSR en éliminant les organisations non représentatives.

Le droit d'opposition est supprimé.

Ce principe s'applique aux accords d'entreprise, d'établissement, interentreprises, catégoriels, et de groupe.

Article L 2232-12

Pour les accords avec les élus mandatés ou un salarié mandaté (ou un RSS), il faut un référendum

C. Possibilité de valider les accords minoritaires par referendum

- A défaut, si l'accord a été signé par l'employeur et par des OSR représentant entre 30 et 50 % des suffrages exprimés en faveur des OSR au 1er tour des dernières élections, l'accord peut être validé par référendum
- A la demande d'une ou plusieurs OSR signataires dans le mois suivant la signature
- Si l'accord dans un délai de 8 jours reste minoritaire entre 30 et 50 % (une OSR peut se retirer ou se rajouter)
- Organisation par l'employeur d'un référendum dans les 2 mois (vote électronique possible)
- Si l'accord est approuvé à la majorité des suffrages, il est valide, sinon il est réputé non écrit.

D. POUR LES ACCORDS CATEGORIELS

- Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle du collège électoral.
- De même en cas de consultation des salariés par référendum.

E. RECOMMANDATIONS

Pour limiter les risques de désaccord en cours et en fin de négociation :

Conserver les PV de dépouillement des élections

Recompter et se mettre d'accord dès le début de la négociation sur le pourcentage de chaque OSR

Surtout pour les accords 30-50, faire attention à recevoir une copie signée par l'employeur de l'Accord, sinon il peut refuser le référendum

F. NOUVEAUTES :
LA DUREE DES ACCORDS

Avant la loi Travail, par défaut la durée était indéterminée, ou il fallait préciser la durée déterminée (pas plus de 5 ans) ; sauf stipulations contraires, à expiration l'accord à durée déterminée devenait à durée indéterminée.

Après la loi Travail, c'est l'inverse : les accords collectifs conclus ont par principe une durée de 5 ans, si l'accord ne dit rien.

L'accord peut préciser une durée plus courte, plus longue ou indéterminée.

A l'échéance du terme, l'accord cesse de produire ses effets : incitation à négocier.

Entrée en vigueur : 10/08/2016

NOUVEAUTES :
DES CLAUSES A INCLURE DANS L'ACCORD

- Un préambule L 2222-3-3
- Les conditions de suivi L 2222-5-1
- Des clauses de rendez-vous
- Mais leur absence n'entraine pas la nullité de l'accord
- Entrée en vigueur : 10/08/2016

NOUVEAUTES : LA PUBLICITE DES ACCORDS

- A compter du 01/09/2017 tout accord conclu sera publié au sein d'une base de données nationales ouverte
- Les négociateurs pourront acter de ne pas publier une partie de l'accord. Cette décision est alors jointe à l'acte de dépôt de l'accord, avec l'intégralité de l'accord et la version « expurgée »
- A défaut de décision, si l'un des signataires le demande, l'accord pourra être publié dans une version rendue anonyme
- Entrée en vigueur : 01/09/2017
- Article L 2231-5-1

NOUVEAUTES : UNE PERIODICITE DES NEGOCIATIONS MODIFIABLE

- L'accord d'entreprise pourra adapter la périodicité des négociations obligatoires, dans la limite de :
- 3 ans pour les négociations annuelles
- 5 ans pour les négociations triennales
- 7 ans pour les négociations quinquennales

- Mais pour les accords sur l'égalité pro et la qualité de vie au travail, cette possibilité n'est ouverte qu'aux entreprises couvertes par un accord ou un plan d'action.

- Entrée en vigueur : 10/08/2016
- Article L 2222-3

NOUVEAUTES : LA REVISION DES ACCORDS

- Situation antérieure :

- Seule la totalité des OSR signataires de l'accord d'origine pouvaient rouvrir la négociation en vue de la révision ou de la signature d'avenant
- Seules les OSR signataires pouvaient signer un avenant
- En cas de perte de représentativité des OSR signataires, les OSR représentatives non signataires devaient préalablement adhérer pour modifier l'accord

- Assouplissement de la loi Travail : la représentativité des acteurs au moment de la révision est prise en compte, en 2 étapes :

- L'engagement de révision est réservé aux signataires pendant un cycle électoral, puis ouvert à l'ensemble des OSR
- La signature de l'avenant selon les règles de droit commun
- Dans les entreprises dépourvues de DS, les accords signés par les élus mandatés ou non, ou par des salariés mandatés, peuvent être révisés par ces mêmes interlocuteurs (articles L 2232-21, 2232-22, 2232-24)

- Date d'entrée en vigueur : 10/08/2016
- Article L 2261-7

NOUVEAUTES : DENONCIATION ET MISE EN CAUSE DES ACCORDS

- ACCORD DE TRANSITION ET ACCORD D'ADAPTATION en cas de fusion, de cession, etc… entraînant la mise en cause d'un accord

- Accord de transition : art L 2261-14-2

- Négociation anticipée de l'accord de substitution dès lors qu'une fusion ou une cession est envisagée et qui remettrait en cause un accord
- S'applique aux seuls salariés de l'entreprise dont l'accord est mis en cause
- Négociateurs : les employeurs des 2 entreprises concernées et les OSR de l'entreprise à laquelle appartiennent les salariés dont les contrats sont susceptibles d'être transférés
- Durée maximum : 3 ans
- A l'expiration de l'accord de transition, l'accord applicable dans l'entreprise dans lequel les contrats de travail des salariés sont transférés s'appliquera à ces salariés

NOUVEAUTES : 2 NOUVEAUX TYPES D'ACCORD

- ACCORD DE TRANSITION ET ACCORD D'ADAPTATION en cas de fusion, de cession, etc… entraînant la mise en cause d'un accord

- Accord de transition : art L 2261-14-2

- Négociation anticipée de l'accord de substitution dès lors qu'une fusion ou une cession est envisagée et qui remettrait en cause un accord
- S'applique aux seuls salariés de l'entreprise dont l'accord est mis en cause
- Négociateurs : employeurs des 2 entreprises concernées et les OSR de l'entreprise à laquelle appartiennent les salariés dont les contrats sont susceptibles d'être transférés
- Durée maximum : 3 ans
- A l'expiration de l'accord de transition, l'accord applicable dans l'entreprise dans lequel les contrats de travail des salariés sont transférés s'appliquera à ces salariés

- Accord d'adaptation : art L 2261-14-3

- Négociation d'harmonisation des salariés transférés et de l'entreprise d'accueil pour créer un statut unique
- Négociateurs : les employeurs et les OSR de chaque entreprise
- Accord se substituant aux accords mis en cause et révisant les accords applicables dans l'entreprise dans lequel les contrats de travail sont transférés
- Date d'entrée en vigueur : date de réalisation de l'évènement ayant entrainé la mise en cause de l'accord
- Nécessité de connaître les accords des 2 entreprises et de procéder à une étude comparative

ACCORD DE PRESERVATION ET DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI : L 2245-2

- 2 ans après les accords « défensifs » de maintien de l'emploi qui permettaient aux entreprises ayant de graves difficultés économiques structurelles de moduler la durée du travail en contrepartie d'une préservation de l'emploi,

- La loi Travail permet aux entreprises, même sans difficultés particulières, d'ajuster leur organisation du travail pour répondre à des objectifs de préservation ou de développement de l'emploi, en concluant un accord majoritaire « offensif », qui s'appliquera et primera sur le contrat de travail, notamment en matière de rémunération et de durée du travail.

- Ils sont conclus pour une durée déterminée, qui ne peut être supérieure à 5 ans.

- Bilan effectué chaque année par les signataires et son contenu est très encadré.

- l'accord doit comporter un préambule sous peine de nullité.

- il ne peut pas diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

- Ils s'imposent au contrat de travail des salariés concernés.

- En cas de refus par écrit de la modification de son contrat de travail résultat de cet accord, le salarié est licencié pour un motif spécifique, avec un dispositif d'accompagnement proche du contrat de sécurisation professionnelle

G. LES ACCORDS DE GROUPE

Situation antérieure :

- La loi du 4/5/2004 avait conféré une reconnaissance légale à l'accord de groupe
- Sans que ce soit un nouveau niveau de négociation dans la hiérarchie des normes

Comme vu précédemment, la loi Travail sécurise et renforce les accords de groupe qui peuvent désormais prévaloir sur un accord d'entreprise même s'il est moins favorable:

- La représentativité s'apprécie par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises concernées
- Si le périmètre des entreprises est le même que celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité s'apprécie par addition des suffrages obtenus dans ces entreprises:

  - soit pour le cycle en cours lorsque les élections se sont tenues à la même date,

  - soit lors des dernières élections intervenues au cours du cycle précédent le cycle en cours, lorsque les élections se sont tenues à des dates différentes
- S'il n'y a pas de périmètre équivalent dans un précédent accord, la représentativité s'apprécie par addition de l'ensemble des suffrages obtenus lors des dernières élections organisées dans les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord
- Mêmes conditions de forme, de notification et de dépôt que les autres accords collectifs
- Article L 2122-4

H. LES ACCORDS INTERENTREPRISES

- Représentativité appréciée par addition de l'ensemble des suffrages lors des dernières élections précédant l'ouverture de la 1ère réunion de négociation

- Mêmes règles que les accords d'entreprise

- Articles L 2232-36 à L 2232-38

I. LES ACCORDS DE METHODE

- Ils sont encouragés (accords de branche)
- Article L 2222-3-1

J. Le thème particulier de la durée du travail, des congés et du repos

La réforme en matière de durée du travail, plus que l'agencement nouveau des textes, réside dans l'importance attribuée désormais à la négociation d'entreprise ou d'établissement et à l'effacement corrélatif de l'accord de branche. Cette modification, déjà introduite par la loi du 20 août 2008, est en 2016 systématisée.

- La loi Travail fait de l'accord collectif d'entreprise « la loi » sur le temps de travail.

- Et elle procède, dans son article 8, à une réécriture des dispositions en matière de durée du travail qui portent sur le travail effectif ; les astreintes ; le régime des équivalences ; la durée légale et les durées maximales ; les conventions de forfait ; la répartition et l'aménagement des horaires de travail ; le travail de nuit ; le temps partiel et intermittent ; le repos quotidien ; les jours fériés ; les congés payés ; le compte épargne-temps.

- Échappent à cette réécriture les dispositions applicables aux jeunes travailleurs, celles relatives aux repos hebdomadaire et, enfin, au contrôle de la durée du travail.

Qu'en est-il des accords de branche conclus avant le 10 août 2016 ?

Selon l'étude d'impact : « *lorsque la loi le permet, les accords d'entreprise qui seront conclus postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi prévaudront sur les accords de branche, y compris sur ceux ayant été conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi même lorsqu'ils prévoient des clauses de verrouillage* » (§ 5.1 Application dans le temps).

Une partie de la doctrine partage cette analyse. Mais, pour d'autres commentateurs, des réserves peuvent être formulées, s'agissant des accords de branche comportant une clause impérative.

III. Focus sur les moyens supplémentaires accordés aux Organisations syndicales

A. Heures de délégation (Article L2143-13)

⇒ Hausse des crédits d'heures : + 20%

- Le crédit d'heures mensuel des délégués syndicaux a été allongé par la loi travail qui l'a porté à :
  - 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
  - 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
  - 24 heures (au lieu de 20) dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.
- Le crédit d'heures du délégué syndical central a également été porté de 20 à 24 heures par mois.
- Enfin le crédit d'heures global annuel alloué à la section syndicale pour la préparation de la négociation collective est porté à :
  - 12 heures (au lieu de 10) dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;
  - 18 heures (au lieu de 15) dans les entreprises d'au moins 1000 salariés.

  Aucun disposition en revanche pour les membres élus (CE, DP, CHSCT).

=> Décompte pour les salariés en forfait jours :

- A défaut d'accord collectif, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées (à déduire du nombre annuel de jours travaillés).
- Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.
- Application aux DS et aux RSS et aux membres du CHSCT.

B. Formation

Deux nouvelles utilisations du budget de fonctionnement du CE possible si celui-ci en est d'accord :

- Financement de formation pour les DS/DP (Art L2325-43)
- Prise en charge des frais du CHSCT en cas d'annulation par le juge de la décision définitive du CHSCT de recourir à un expert (et donc un remboursement obligatoire maintenant de l'expert à l'employeur des sommes perçues) (Art L2325-41-1)

C. Moyens numériques (Art L2142-6)

- Suppression de la nécessité d'un accord d'entreprise autorisant la mise à disposition de tracts et de publications de nature syndicale sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, à compter du 1er janvier 2017.
- Valable pour toutes les OS présentes dans l'entreprise.
- En revanche, subsiste la nécessité d'un accord d'entreprise pour autoriser la diffusion via la messagerie électronique de l'entreprise.

Conclusion

- Nécessité d'acteurs légitimes, formés et réactifs.
- En relation étroite et régulière avec la FIECI.
- Il existe encore de nombreuses incertitudes, notamment dans l'attente des décrets.
- Il y aura sûrement des contentieux nombreux et des jurisprudences à venir.
- Notre conseil : soyez présents et nombreux au 1er tour de vos élections, en tenant compte de la parité.