



**NÉGOCIATION
COLLECTIVE**

**GÉNÉRA-
LISATION
DES
ACCORDS
MAJORITAIRES**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

Accord d'entreprise ou d'établissement vs accord de branche

La généralisation des accords majoritaires

Le recours au référendum

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Les négociations obligatoires

Accord d'entreprise vs accord d'établissement

Des accords pour répondre aux fonctionnements des entreprises

Information des salariés chaque année des adresses des syndicats de branche

Contentieux des accords collectifs

Le droit d'expression des salariés

Un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

Les branches et leurs négociations obligatoires

Les conditions d'extension et d'élargissement d'accords de branche

La restructuration des branches

Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 11 et 17

La loi Travail du 8 août 2016 avait prévu une entrée en vigueur progressive des conditions de majorité des accords collectifs d'entreprise (**Loi 2016-1088 du 8-8-2016 art. 21, IX**).

Le calendrier était le suivant :

- 10 août 2016 pour les anciens accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- **1^{er} septembre 2019 pour les autres accords collectifs, à l'exception des anciens accords de maintien de l'emploi.**

À noter

Certains accords collectifs sont soumis à des règles spécifiques en tout ou partie dérogatoires au droit commun. Tel est le cas, notamment, des **accords préélectoraux** qui, selon les clauses, sont soumis à une condition de double majorité ou d'accord unanime des syndicats représentatifs. Sont également concernés les **accords relatifs aux PSE** qui, pour être valables, doivent avoir recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs (**C. trav. art. L.1233-24-1**).

Remarque

Les règles de validité issues de la loi Travail ne s'appliqueront pas à ces accords particuliers puisque les dispositions qui fixent leurs conditions de validité n'ont pas été modifiées en ce sens par **les ordonnances du 22 septembre 2017**.

Conformément à la volonté du Gouvernement de renforcer la légitimité des accords conclus, la date de passage aux accords majoritaires est avancée au **1^{er} mai 2018**, sauf à l'égard des accords répondant aux nécessités de l'entreprise qui y sont pour leur part soumis depuis le **23 septembre 2017 (Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 11 et 17)**.

À noter

Lors de l'examen du projet de loi d'habilitation, cette mesure avait suscité une vive opposition de la part des sénateurs qui avaient perçu dans la généralisation des accords majoritaires un risque de blocage du dialogue social dans de nombreuses entreprises.

À cet égard, le rapporteur devant la commission mixte paritaire avait réitéré le souhait des sénateurs que la mise en œuvre des accords majoritaires soit progressive et ne se fasse qu'après un bilan des accords conclus en matière de durée du travail, de repos et de congés.

Rappelons qu'en application de **l'article IX, B de la loi Travail**, ce bilan doit être remis par le Gouvernement au Parlement au plus tard le 31 décembre 2018.