FICHES PRATIQUES

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

ÉVOLUTIONS SUITE AUX ORDONNANCES DU 22 SEPTEMBRE 2017 RÉFORMANT LE CODE DU TRAVAIL

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris – marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

SOMMAIRE

FICHE 1

HIÉRARCHIE DES NORMES ET ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

FICHE 2

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

FICHE 3

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

FICHE 4

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

FICHE 5

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

FICHE 6

LA RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE

FICHE 7

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE BRANCHE

FICHE 8

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

FICHE 9

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

FICHE 10

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°1

HIÉRARCHIE DES NORMES ET ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Avril 2018

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

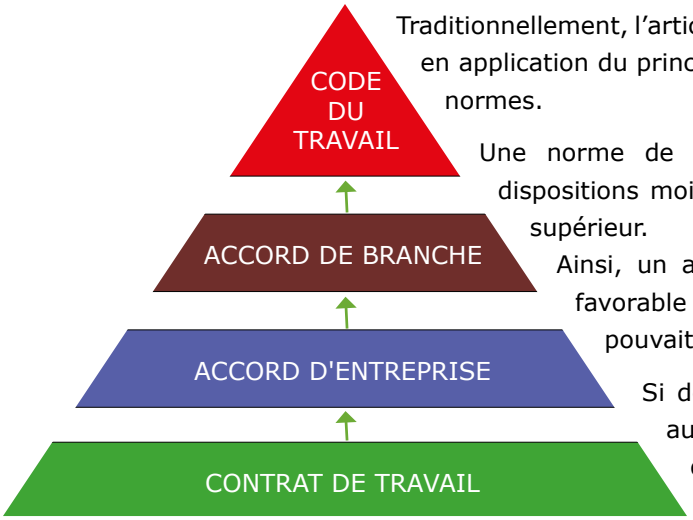


Schéma traditionnel

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

Une norme de niveau inférieur ne pouvait pas prévoir de dispositions moins favorables que celles prévues par le niveau supérieur.

Ainsi, un accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable qu'un accord de branche, qui lui-même ne pouvait pas être moins favorable que le Code du travail.

Si de nombreuses exceptions se sont développées au cours des dernières années par des possibilités de dérogation, depuis 2016 une nouvelle notion a fait son apparition, la supplétivité.

Désormais, l'articulation des différentes normes est plus complexe, et distincte selon les différentes thématiques.

RAPPORT CODE DU TRAVAIL/ ACCORD COLLECTIF

La loi Travail d'août 2016 a initié une nouvelle architecture du Code du travail en 3 niveaux sur le temps de travail, repensant le Code du travail jusqu'alors perçu comme un socle de droits minimum, pour ne le rendre applicable qu'à défaut d'accord collectif sur certaines thématiques.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Ce qui relève de l'*« Ordre public »*

→ Pas de dérogation possible par accord collectif, mais très limité.

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

→ Négociation libre sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

« Dispositions supplétives »

→ Applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.

EXEMPLE : LES MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ordre public	Taux de majoration de 10 %.
Champ de la négociation	Détermination du taux libre par la négociation mais ne peut être inférieur à 10 %.
Droit supplétif	À défaut d'accord collectif, les 8 premières heures supplémentaires seront majorées à 25 % et les autres à 50 % pour les suivantes.

Initialement, la loi Travail d'août 2016 prévoyait la réécriture complète du Code du travail selon cette nouvelle architecture en 3 niveaux dans un délai de 2 ans.

Les ordonnances de septembre 2017 ont abrogé cette disposition.

Ainsi, seules certaines thématiques ont été réécrites selon cette nouvelle architecture :

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

À SAVOIR

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

POUR LES AUTRES DOMAINES

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

> *Article L 2251-1 du Code du travail*
>
> Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

OBSERVATIONS

FO est totalement opposée à la nouvelle architecture du Code du travail en 3 niveaux, conduisant à une inversion de la hiérarchie des normes, notamment comme l'a institué la loi Travail sur le temps de travail. L'accord d'entreprise doit, selon nous, être un moyen d'apporter un plus aux salariés et non un vecteur pour leur retirer des garanties prévues par la loi ou les accords de niveaux supérieurs.
Force Ouvrière a obtenu dans le cadre de la concertation des ordonnances que ce modèle ne soit pas étendu à l'intégralité du Code du travail, ce qui est essentiel.

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

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

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

RAPPEL DES ÉVOLUTIONS

Depuis 2004, la loi donne la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche à l'exception de 4 matières (les salaires minimas, les classifications, la prévoyance, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle). L'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité ont été ajoutées par la loi Travail à la demande de FO. Pour les autres matières, les branches pouvaient fixer des clauses de verrou générales. Dans la pratique, peu d'accords d'entreprise ont dérogé aux accords de branche.

La loi Travail d'août 2016

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

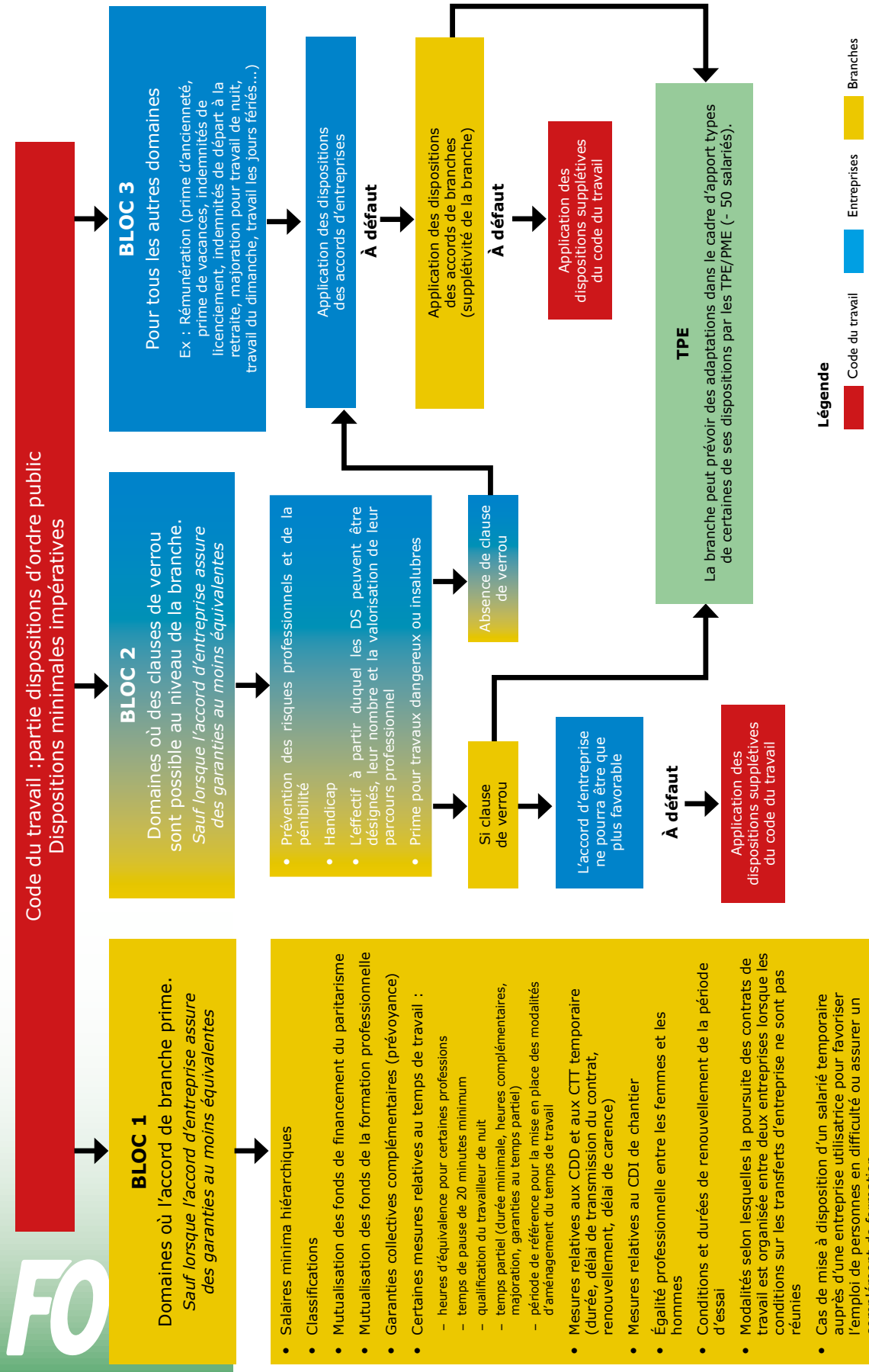
- La loi Travail a ajouté 2 thèmes supplémentaires au socle impératif de la branche, à savoir : l'égalité professionnelle et la prévention de la pénibilité.
- Pour les autres matières, les branches devaient définir dans un délai de 2 ans les thèmes constitutifs de l'ordre public conventionnel de la branche, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourraient lui déroger dans un sens moins favorable.

Les Ordonnances du 22 septembre 2017 :

- suppriment l'obligation des branches en matière de définition de leur ordre public conventionnel dans un délai de 2 ans ;
- et fixent une nouvelle articulation des niveaux de négociations selon 3 blocs de thématiques.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

NOUVELLE ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION



La primauté de l'accord de branche sur l'entreprise et vice versa dépend donc de la thématique abordée.

BLOC 1

Sur ces 13 domaines, l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sans que l'accord n'ait besoin de le dire expressément.

Nuance : sauf si l'accord d'entreprise prévoit des dispositions au moins équivalentes.
Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

OBSERVATIONS

Ainsi, par exemple le temps pourrait compenser de l'argent sur une même matière… Cette notion de "garanties équivalentes" est beaucoup moins sécurisante pour les salariés que l'ancienne notion de minima de la loi de 2004. Elle conduira à une interprétation importante et donc à la subjectivité et sera certainement source de contentieux.
Par ailleurs qu'est-ce qu'une même matière ? Cette notion reste très large et floue. Le droit du travail est une matière…

BLOC 2

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

REMARQUE

L'Ordonnance acte la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche et territoriaux plus larges, comme les accords interbranches et les ANI.

Attention, pour ces domaines, les clauses de verrou des accords de branche sont sans effet, quel que soit leur date de conclusion.
Depuis la publication des ordonnances, la DGT exclut systématiquement de l'extension ce type de clauses.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES :

Quid des anciennes clauses de verrou de branche (loi de 2004 ou ordre public conventionnel de 2016) qui visaient déjà ces thématiques ?
Ces verrous continueront de produire leurs effets, si et seulement si un avenant à l'accord de branche le confirme avant le 1ER JANVIER 2019.

BLOC 3

Pour tous les autres domaines, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche sans qu'il y ait besoin de rechercher s'il est plus ou moins favorable que l'accord de branche, et peu important que l'accord de branche soit antérieur ou postérieur à l'accord d'entreprise.

Pour ces matières, l'accord de branche ne s'appliquera donc qu'à défaut d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°2

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

Avril 2018

Il n'existe pas de définition légale de la branche. Dans le cadre d'une lettre paritaire sur la restructuration des branches du 28 janvier 2016 signée par FO, les interlocuteurs sociaux ont tenté d'en donner une définition donnant une large primauté à la négociation pour la définition des périmètres des branches.

Mais cette définition n'a pas été reprise par le législateur. La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances ont cependant défini les missions des branches.

PÉRIMÈTRE DES BRANCHES

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

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

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

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

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

MISSIONS DES BRANCHES
(ART. L. 2232-5-1 DU CODE DU TRAVAIL)

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

- Définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières des blocs 1 et 2. Art. L. 2232-5-1 du Code du travail *(cf fiche 1).*
- Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

REMARQUE

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

(ART. L. 2232-9 DU CODE DU TRAVAIL)

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

Ses missions :

- représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité publié sur Légifrance sur la base de données nationale des accords collectifs ;
  - → ce rapport doit **notamment** contenir un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos quotidien et hebdomadaire en particulier sur l'impact en matière de conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises ;
  - → ce rapport peut le cas échéant formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- rendre des avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord à la demande d'une juridiction ;
- possibilité d'exercer les missions de l'observatoire paritaire ;
- elle se réunit au moins 3 fois par an en vue des négociations périodiques de branche et définit son calendrier.

COMMENTAIRE FO

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

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°3

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS DE BRANCHE

Avril 2018

LES ORGANISATIONS SYNDICALES HABILITÉES À NÉGOCIER DANS LES BRANCHES

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

La représentativité patronale ne sert que pour l'extension des accords *(cf. : fiche n°8 relative à l' extension et le droit d'opposition des organisations patronales majoritaires de la branche).*

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

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

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

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations ;
- **audience de 8 %.**

L'audience est le critère déterminant

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

Cela signifie que malgré que la mesure de la représentativité ne soit pas prévue légalement au niveau territorial, la structure de certaines branches pourra conduire à une représentativité locale dans certains secteurs d'activité.

Ex : la Métallurgie, le Bâtiment…

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Fin de la période transitoire

L'audience au niveau des branches est mesurée tous les 4 ans. La première mesure a eu lieu en mai 2013.

Cependant, une période transitoire permettait au 1er cycle, pour les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, de conserver leur représentativité dans la branche et donc leur capacité de négocier quand bien même elles n'avaient pas atteint le seuil de 8 %.

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

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

NB : Pour le second cycle, toutes les organisations syndicales remplissant la condition d'audience de 8 % dans les branches, ont dû déposer un dossier de candidature pour la représentativité, via leur Confédération, et justifier notamment de leur influence (PV de réunion, rapports d'activité...).

COMMENTAIRE FO

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

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

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

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

Les conditions de validité des accords de branche n'ont pas été modifiées par la loi Travail d'août 2016 ni par les ordonnances de septembre 2017, contrairement aux accords d'entreprise.

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

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

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

EXEMPLE

Résultats des audiences dans la branche X	FO	20 %
	CGT	30 %
	CFDT	20 %
	CFTC	12%
	CFE-CGC (représentatif sur les collèges cadres et encadrement)	5 % au niveau intercatégoriel 27 % sur les collèges cadres et encadrement
	~~UNSA~~ (non représentatif)	7 %
	~~SOLIDAIRES~~ (non représentatif)	6 %
Recalcul pour obtenir le poids de chaque OSR (sur 87 % = 20+30+20+12+5)	FO	20/87 x 100 = 23 %
	CGT	30/87 x 100 = 34 %
	CFDT	20/87 x 100 = 23 %
	CFTC	12/87 x 100 = 14 %
	CFE-CGC	5/87 x 100 = 6 %

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

→ **Ce sont ces poids recalculés qui figurent dans les arrêtés de représentativité publiés.**

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

L'exercice du droit d'opposition

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

Formalités

- L'opposition doit être formulée par écrit et être motivée en précisant les points de désaccord.
- Elle doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification.
- Elle doit être envoyée à l'ensemble des signataires. L'envoi par courrier recommandé avec accusé de réception est fortement recommandé pour justifier des délais de procédure.

Lettre type – Recours au droit d'opposition

Lettre recommandée avec accusé de réception

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

Madame/Monsieur,

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

Nous nous opposons à cet accord pour les raisons suivantes :
-
-
-
-

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

Force Ouvrière

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

La loyauté des négociations

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

C'est le cas notamment :

- si toutes les organisations syndicales représentatives du champ n'ont pas été convoquées à la négociation (cass. Soc. 2 décembre 1998, n°97-11.677, bull) ;
- ou si des modifications ont été opérées lors des dernières réunions de négociation alors que toutes les organisations syndicales représentatives n'ont pas été explicitement convoquées lors de ces dernières réunions (TGI Nanterre 9 mars 2001).

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

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

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°4

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

Avril 2018

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

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

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS CATÉGORIELS

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

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

ACCORDS INTERCATÉGORIELS

En tant qu'organisation syndicale représentative, la CFE-CGC peut participer à la négociation d'accords intercatégoriels. Cependant, son poids pour la négociation n'est pas à confondre avec son audience calculée dans les seuls collèges dans lesquels ses statuts lui permettent de présenter des candidats. Pour la négociation intercatégorielle, l'appréciation de son poids se fera tous collèges confondus.

Pour tenir compte du poids de chaque organisation syndicale un recalcul doit se faire après élimination des organisations syndicales non représentatives *(cf. fiche n°3).*

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

ACCORDS CATÉGORIELS

ART. L. 2232-13 DU CODE DU TRAVAIL

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

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

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

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au **moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège** au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives **ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés dans ce collège** à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants (art. L2232-7 alinéa 2 du Code du travail).

COMMENTAIRE FO

Il ne faut pas confondre l'audience qui sert à la mesure de la représentativité et donc à déterminer qui est habilité à négocier, et le poids de chaque organisation syndicale pour la validité de l'accord.
En cas de négociation d'un accord catégoriel, l'audience est déterminée sur l'ensemble des collèges en cas d'IDCC unique (sauf pour la CFE-CGC). En revanche, pour la détermination du poids de chaque OS pour la validité de l'accord catégoriel, un calcul devra être fait sur le collège concerné.
L'administration du travail dispose de ces éléments. Dans certains cas, les différents poids catégoriels des organisations syndicales représentatives figurent directement dans l'arrêté de représentativité (Ex : le bâtiment).
Dans d'autre cas, il faudra faire une demande d'audience auprès du Haut Conseil du dialogue social et en informer la Confédération qui siège au Haut Conseil.

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

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

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

Pour les annexes catégorielles :

se référer paragraphe précédents sur les accords catégoriels.

Pour les annexes territoriales ou professionnelles :

à ce jour, il n'existe pas de règles spécifiques de négociations. Il convient donc de s'en tenir aux dispositions générales, à savoir une mesure d'audience et de représentativité au niveau de l'IDCC global, le poids de chaque organisation syndicale devant être mesurée au même niveau pour la validité des accords.

Pour les dispositions transitoires en cas de fusion de branches, voir la fiche n°9 sur la restructuration des branches.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°5

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES OBLIGATOIRES DE BRANCHE

Avril 2018

Si la décentralisation des négociations a été accentuée par la loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017, il n'en reste pas moins que les négociations de branche demeurent.
Cependant, à l'instar des négociations périodiques d'entreprise, il est désormais possible de modifier par accord tant la périodicité que le contenu des négociations de branche.

À NOTER

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

CADRE GÉNÉRAL DE LA NÉGOCIATION

Calendrier

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

Méthode de négociation

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

Cet accord doit préciser :

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

Les thèmes de négociation

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

CONSEIL FO

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LES NÉGOCIATIONS PÉRIODIQUES

ART. L. 2241-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL

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

Traditionnellement, les négociations périodiques de branche étaient regroupées en 3 temps :

Les négociations annuelles	• Salaires
Les négociations triennales	• Égalité professionnelle • Conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • Travailleurs handicapés • Formation professionnelle et apprentissage
Les négociations quinquennales	• Classifications • Épargne salariale

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

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

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES

Méthode de négociation

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS

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

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

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

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

Commentaire FO

Trop souvent dans le cadre de la procédure d'extension, le défaut de diagnostic est pointé.

C'est pourtant la clé pour pouvoir négocier les dispositifs adaptés à la situation de la branche, et pour pouvoir suivre les évolutions et l'atteinte d'objectifs.

REMARQUE FO

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

Procédure

Salaires minima de la branche inférieurs au SMIC

↓ 3 mois

Les organisations patronales doivent ouvrir les négociations dans les 3 mois

↓

À défaut d'initiative patronale, la négociation s'engage dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative dans la branche

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LES NÉGOCIATIONS TRIENNALES

Égalité professionnelle (Art. L. 2241-11 du Code du Travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

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

La négociation porte notamment sur :

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

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS

Art. D. 2241-1 du Code du travail

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

Conditions de travail et GPEC (Art. L. 2241-12 du Code du travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

La négociation doit porter sur :

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

Constituent des facteurs de risques professionnels...

...Des contraintes physiques marquées

- Manutentions manuelles de charges
- Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Vibrations mécaniques

...Un environnement physique agressif

- Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- Activités exercées en milieu hyperbare
- Températures extrêmes
- Bruit.

.../..

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

CONTENU DE LA NÉGOCIATION (suite)

...Certains rythmes de travail

- Travail de nuit : travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

  La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

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

  – soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

  – soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.

- Travail en équipes successives alternantes

- Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS

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

Travailleurs handicapés (Art. L. 2241-13 du Code du travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

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

La négociation porte notamment sur :

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

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS

La négociation doit se dérouler à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Formation professionnelle (Art. L. 2241-14 du Code du travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

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

Elle porte notamment sur :

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

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS

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

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités sociaux et économiques pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs

.../..

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS (suite)

formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissages ;

- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de dix salariés ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

.../..

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INFORMATIONS À FOURNIR AUX NÉGOCIATEURS (suite)

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du compte personnel de formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;
- l'entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

LES NÉGOCIATIONS QUINQUENNALES

Classifications (Art. L. 2241-15 du Code du travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

Tous les 5 ans, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche doivent se réunir pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

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

INFORMATIONS À FOURNIR

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Épargne salariale (Art. L. 2241-16 du Code du travail)

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

Négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

AUTRES NÉGOCIATIONS

Temps partiel

CONTENU DE LA NÉGOCIATION

Si au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel, la branche doit négocier des dispositions relatives au temps partiel.

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

LES ACCORDS DÉROGATOIRES ET LES PRESCRIPTIONS MINIMALES

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

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

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Champ de la négociation collective	Dispositions minimales et d'ordre public
À la demande d'une organisation syndicale ou patronale représentative de la branche, une négociation peut s'ouvrir sur la détermination : • des thèmes et du contenu des négociations que la branche devra engager ; • leur périodicité ; • du calendrier et des lieux de réunions ; • des informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur chacun des thèmes retenus, et la date de remise ; • des modalités de suivi des engagements souscrits. La durée de vie de cet accord de méthode ne peut excéder 4 ans.	En tout état de cause, les branches devront négocier **a minima tous les 4 ans** sur : • les salaires ; • les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ; • les conditions de travail, la GPEC, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ; • l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; • les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés **Et a minima tous les 5 ans sur :** • l'examen et la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois ; • l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau.

COMMENTAIRE FO

Il est à noter qu'au niveau de la branche il n'est pas possible par accord de supprimer un thème de négociation obligatoire. Cependant les négociations annuelles et triennales peuvent être repoussées à 4 ans ! Si un tel accord était conclu, notamment en matière de négociation salariale, les organisations syndicales ne pourraient plus exiger l'ouverture des négociations sur les salaires dans la période, y compris si les minima de la branche se retrouvaient en-dessous du SMIC.

On note cependant que la périodicité des négociations quinquennales de la branche ne peut pas être repoussée, contrairement à ce qui était prévu dans la première version des ordonnances (7 ans).

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°6

LA RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE

Avril 2018

La révision permet d'adapter des dispositions conventionnelles en tout ou partie, sans procéder à leur dénonciation préalable. Les nouvelles dispositions adoptées se matérialisent par la conclusion d'un avenant à la convention collective révisée.

La loi Travail instaure de nouvelles règles de révision des accords, notamment en alignant les règles de validité des avenants sur celles de la validité des accords collectifs à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise ou établissement).

OBSERVATION FO

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

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

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

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

Existence de dispositions conventionnelles

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

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

Dispositions légales

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA RÉVISION DE BRANCHE

L'engagement de la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche est distingué selon le moment :

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

La procédure de révision peut être engagée par :

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

  Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

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

À l'issue du cycle électoral

La procédure de révision peut être engagée par :

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

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

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

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

Quelles sont les conditions de validité de l'avenant de révision ?

Depuis la loi Travail du 8 août 2016, les avenants de révision obéissent aux conditions de validité des accords classiques.

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

+

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

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

Quels sont les effets de l'accord de révision ?

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°7

LA DÉNONCIATION ET LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS DE BRANCHE

Avril 2018

La loi Travail a modifié un certain nombre de dispositions en matière de :

- ***dénonciation ;***
- ***mise en cause ;***
- ***notion d'avantage individuel acquis.***

LA DÉNONCIATION DES ACCORDS COLLECTIFS

DÉFINITION

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

➥ La dénonciation d'un accord de branche n'est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée.
Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement (art. L. 2261-9 du Code du travail).

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

AUTEURS, EFFETS ET PROCÉDURE DE LA DÉNONCIATION

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

HYPOTHÈSE 1

Toutes les organisations syndicales signataires ont conservé leur représentativité

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

EFFETS

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

ou, à défaut,

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

HYPOTHÈSE 2

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

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

EFFETS

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

ou, à défaut,

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

QUID en cas de dénonciation par une partie seulement des signataires ?

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

↓

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Cas particuliers

- ***QUID* si la CFE-CGC reste seule signataire d'un accord intercatégoriel ?**
  Les statuts de ce syndicat ne l'autorisent pas à représenter toutes les catégories de salariés, et la Cour de cassation a toujours retenu que cette organisation syndicale ne pouvait signer seule un accord collectif de branche intercatégoriel. Il s'avère, en conséquence, que si elle demeure seule signataire, l'accord sera mis en cause pour les catégories de salariés que ses statuts ne lui permettent pas de représenter.
- Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane **d'une organisation seule signataire**, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence (art. L. 2261-12).

En cas de dénonciation par une partie seulement des signataires ?

L'accord **est** étendu.

- Il reste signé par au moins une organisation patronale représentative pour l'ensemble du champ professionnel et territorial de l'accord. → Le texte continue de s'appliquer à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ professionnel et territorial en vertu de l'arrêté d'extension.
- Il reste signé par une OP représentative d'une partie du champ seulement de l'accord (territorial ou professionnel), cette dénonciation entraîne une réduction du champ de l'accord. → Pour les entreprises comprises dans le champ désormais exclu, la dénonciation produit ses effets (préavis-délai de survie).

L'accord **n'est pas** étendu.

Le texte continuera de s'appliquer uniquement aux entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales patronales qui reste signataire de l'accord.

Pour les autres, la dénonciation produit ses effets (préavis-délai de survie).

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Formalités
(art. L. 2261-9 du Code du travail et D. 2231-7 et suivants)

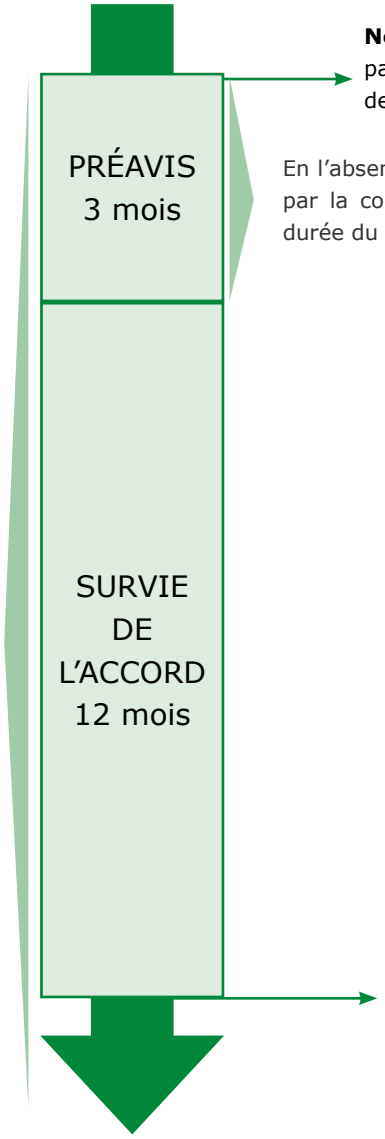
La dénonciation de l'accord collectif doit être notifiée à l'ensemble signataires de la convention ou de l'accord par mail ou courrier recommandé avec accusé de réception.

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

Direction Générale du travail - Bureau RT2
39-43 Quai André Citroën - 75015 PARIS.

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

Schéma récapitulatif de la procédure de dénonciation



Notification de la dénonciation par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

En l'absence de disposition expresse prévue par la convention collective ou l'accord, la durée du préavis est de 3 mois.

Durant cette période, **l'accord continue de produire ses effets, tant qu'un accord de substitution n'est pas conclu.**

Depuis la loi Travail la négociation d'un accord de substitution s'engage à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis). L'accord de substitution peut être conclu avant l'expiration du délai de préavis.

L'absence d'accord de substitution et la convention dénoncée **cesse de produire effet** et, il y a **maintien du montant annuel de la rémunération dû au salarié en vertu de l'accord dénoncé et de son contrat de travail.**

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE SUBSTITUTION

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

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

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

L'initiative de la négociation

L'initiative de la négociation d'un accord de substitution n'incombe pas spécialement à la ou les parties auteurs de la dénonciation, mais à la demande « d'une des parties intéressées » (art. L. 2261-10, alinéa 2 du Code du travail).

CONSEIL FO

Il vous appartient donc de prendre l'initiative de l'ouverture des négociations.
Ceci étant, si la dénonciation émane de la partie patronale, il peut être utile de retarder la conclusion de l'accord de substitution pour permettre aux salariés de bénéficier au maximum du délai de survie de l'accord de 15 mois (préavis + délai de survie de 12 mois).

Le moment de la négociation

Depuis la loi Travail, la négociation peut s'engager dans les 3 mois qui suivent le début du préavis (et non plus dans les 3 mois qui suivent la fin du préavis).
Et l'accord de substitution peut même dorénavant être conclu et s'appliquer avant l'expiration du délai de préavis.

CONSEIL FO

L'existence d'un préavis n'a plus de raison d'être. Pourtant, il constituait une période « incompressible» durant laquelle les organisations syndicales définissent leurs revendications au vu du contenu de l'accord dénoncé et de l'examen de la garantie de rémunération qui serait maintenue en l'absence d'accord de substitution (voir ci-après).
Il faut donc préserver ce temps de « réflexion » autant que faire se peut et ne pas se laisser imposer des négociations au pas de charge, dont l'objectif pour l'employeur serait de remplacer un accord collectif par un autre sans aucun temps de latence entre les 2.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Rien n'interdit d'entamer les négociations avant la notification de la dénonciation par son auteur, aux autres signataires.
Cependant, l'accord de substitution qui en résulterait ne peut en aucun cas entrer en vigueur avant la notification de la dénonciation (qui fait partir le délai de préavis).

Les effets de la conclusion d'un accord de substitution

Si un accord de substitution est conclu :

- application immédiate des nouvelles dispositions, sans que les salariés puissent se prévaloir de l'ancien accord quand bien même le nouvel accord serait moins favorable ;
- pas de maintien de rémunération.

La notion d'accord de substitution

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

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

Un accord de substitution n'a pas nécessairement besoin de reprendre point par point chacune des dispositions de l'accord dénoncé.
L'accord de substitution est valable même s'il est globalement moins favorable que l'accord dénoncé.

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

→ les salariés pourront prétendre en plus du nouvel accord au délai de survie de 12 mois de l'accord dénoncé (en plus du préavis) et au bénéfice de la garantie de rémunération.

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA MISE EN CAUSE DES ACCORDS COLLECTIFS

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

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

REMARQUE FO

Dans les faits, cette mise en cause des textes n'est pas automatique. Dans le cadre notamment du chantier de restructuration des branches, les interlocuteurs sociaux tentent de trouver des solutions de rattachement à une autre branche pour éviter les vides conventionnels et permettre d'assurer une couverture effective des salariés.

LE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉATION
(EX- MAINTIEN DES AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS)

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

Hypothèses

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

Il s'opère dans les 2 hypothèses suivantes :

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

Bénéficiaires

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Avant la loi Travail : l'ancienne notion D'AVANTAGE INDIVIDUEL ACQUIS

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

Cette définition était large car concernait :

- *les avantages accordés à titre personnel à chaque salarié, alors même que d'autres salariés ou tous les salariés de l'entreprise, peuvent simultanément en bénéficier. Exemple : niveau de rémunération, structure de rémunération, 13ème mois…*
- *les avantages dont le salarié en a effectivement bénéficié (exemple : niveau de la rémunération, des congés supplémentaires pour ancienneté déjà accordés antérieurement, prime d'ancienneté perçue..) ou dont il remplit les conditions d'attribution avant l'expiration du délai de survie de l'accord (exemple : remplir la condition d'ancienneté pour une prime d'ancienneté, alors que le salarié n'a pas encore pu en bénéficier car versée en fin d'année).*

CONSEIL

Il est possible de négocier une clause de maintien des avantages individuels acquis à titre individuel (pour revenir à la solution antérieure à la loi Travail).

La loi Travail de 2016 lui a substitué la notion de MONTANT ANNUEL DE RÉMUNÉRATION

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

« Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1. ».
Sont donc visées l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

REMARQUE FO

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

Ainsi, vont notamment disparaitre :

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Précisions concernant l'application du maintien de la rémunération issues de la loi Travail

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

- à l'issue des 12 mois (suivant le préavis) ;
- ou lorsqu'une stipulation prévoit que la convention ou l'accord dénoncé continue à produire ses effets pendant un délai supérieur à un an, à compter de l'expiration de ce délai.

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

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

Date d'application des dispositions relatives au maintien de la rémunération

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°8

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS

Avril 2018

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

Réception de la demande d'extension

Délivrance d'un récépissé de dépôt.

Publication au *JO* d'un avis préalable à l'extension.

Point de départ de différentes actions :

- Les organisations et les personnes intéressées ont 15 jours pour faire valoir leurs observations,
- 1 mois : pour faire saisir le groupe d'experts,
- 1 mois : pour exercer le droit d'opposition majoritaire des organisations professionnelles représentatives.

Instruction de la demande, saisine des bureaux techniques compétents et contrôle de légalité par l'Administration

Consultation de la CNNC siégeant en sous-commission des Conventions et Accords

Nouvelle consultation de la sous-commission des Conventions et accords en cas d'oppositions multiples à l'extension au sein d'un même collège patronal ou syndical.

Décision d'extension ou de refus d'extension par le Ministre, publication de l'arrêté au Journal Officiel

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INITIATIVE DE LA DEMANDE

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

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

COMMENTAIRE FO

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

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

LE DÉPÔT DES ACCORDS

ART. L. 2231-5-1 ET D. 2231-3 DU CODE DU TRAVAIL

Les modalités de dépôt des accords ont été modifiées par la loi Travail du 8 août 2016, et par un projet de décret.

Le dépôt des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du Ministère du travail (DGT/RT2/GTC) : **Direction Générale du travail** – **Bureau RT2 - 39-43 Quai André Citroën** – **75015 PARIS.**

Pièces à fournir

(sous réserve de la publication de projet de décret relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs modifiant l'article D. 2231-7 du Code du travail) :

- un courrier de demande d'extension ;
- un exemplaire de la convention ou de l'accord visé, signé des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- une version publiable anonymisée.

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

COMMENTAIRE FO

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

PUBLICATION D'UN AVIS AU *JO*

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

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

- Les organisations et les personnes intéressées disposent alors d'un délai de 15 jours pour faire valoir leurs observations (art. D. 2261-3 du Code du travail).

- **NOUVEAU** : l'opposition majoritaire à l'extension

  Point de départ du délai d'un mois pour **l'exercice du droit d'opposition majoritaire** des organisations professionnelles d'employeur représentatives (OPR) dans la branche.

- **NOUVEAU**

  Point de départ pour la saisine du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord, ou de leurs avenants.

LE DROIT D'OPPOSITION MAJORITAIRE À L'EXTENSION

ART. L. 2261-19 DU CODE DU TRAVAIL

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

La première mesure d'audience a eu lieu en mars 2017. Les arrêtés de représentativité sont en cours de publication.

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

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

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

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

COMMENTAIRE FO

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

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

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

LA SAISINE D'UN GROUPE D'EXPERTS

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

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

Composition du groupe (Art. D. 2261-4-1 et suivants)

Le groupe serait ainsi composé de 5 membres, désignés par arrêté Ministériel à raison de leur compétence et de leur expérience dans le domaine économique et social.

La durée de leur mandat serait de 4 ans, non révocable.

À ce jour, les membres ne sont pas encore connus.

COMMENTAIRE FO

Il est dommage que les profils des membres du groupe ne soient pas plus détaillés.

Il est impératif que la composition des membres de ce groupe soit équilibrée, et qu'il ne soit pas composé de profils exclusivement d'économistes. Il est indispensable qu'au moins un siège soit réservé à un sociologue du travail.

Les membres du groupe doivent également tenir compte de la diversité des courants existants.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Modalités de saisine du groupe et délais

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

Ce dernier dispose alors d'un délai de 2 mois à compter de sa saisine pour remettre son rapport.

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

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

Indépendance des experts et confidentialité

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

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

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

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

COMMENTAIRE FO

Les délais de saisine et de remise d'avis sont relativement courts, ce qui est une bonne chose (3 mois maximum). Cette procédure devrait éviter de ralentir par des manœuvres dilatoires l'extension d'accords collectifs, et notamment s'agissant d'accords relatifs aux salaires.

Il convient de préciser que les conclusions du rapport ne lient par les membres de la CNNC ni le Ministère du travail, mais il risque fortement de l'influencer. Pour exemple, les gouvernements successifs se sont toujours rangés à l'avis du groupe d'experts sur le SMIC dans le cadre de la revalorisation du SMIC.

Ce dispositif peut rendre plus difficile l'extension des accords collectifs qui permet pourtant une couverture effective de tous les salariés d'un même secteur d'activité.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

INSTRUCTION DU DOSSIER PAR LA DGT

Vérification de la qualité de l'accord dont l'extension est demandée Art. D. 2261-19 du Code du travail

Les seuls textes susceptibles d'être étendus sont :

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

On ne peut pas étendre un avenant ou un accord si la convention collective dont il relève n'est pas étendue.
Il faudra au préalable en demander l'extension si cela n'a jamais été fait.

Vérification du champ d'application

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

Vérification de la qualité des signataires

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

La loyauté des négociations

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

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

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

Cass. soc. 10 oct. 2007, n°Cass. soc., 10 oct. 2007, n°06-42.721, n°2037 F - P + B, Sté SEB c/ Synd. CFDT métaux des Vosges et a.

Contrôle de légalité

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LE POUVOIR D'APPRÉCIATION DU MINISTRE

ART. L. 2261-25 DU CODE DU TRAVAIL

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

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

Prise en considération de la situation de la branche

En plus du contrôle de légalité opéré dans le cadre de la procédure d'extension, l'alinéa 2 de l'article L. 2261-25 du Code du travail permet au ministre du Travail d'exclure de l'extension des clauses qui bien que conformes à la législation **ne répondent pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré, sous réserve de ne pas modifier l'économie générale de l'accord**.

Prise en compte du droit de la concurrence

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

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

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

> *Exemple : Le Conseil d'État a refusé l'extension de la CCN des services d'eau et d'assainissement qui prévoyait en cas de perte de marché, la reprise des contrats de travail des salariés affectés à la clientèle depuis au moins 6 mois. L'extension de cette clause a été jugée de nature à porter une atteinte excessive à la libre concurrence, compte tenu des caractéristiques propres du marché des services d'eau et d'assainissement et de nature à dissuader les concurrents de présenter leur candidature et à aggraver les distorsions de concurrence entre les concessionnaires sortants et les soumissionnaires.*

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Le refus d'extension pour un motif d'intérêt général

Le Ministre dispose d'un pouvoir d'appréciation en opportunité en matière d'extension. Ainsi, bien que conforme à la loi et aux textes réglementaires, il peut refuser l'extension d'un texte pour un motif d'intérêt général.

La jurisprudence en donne une définition non limitative et caractérise l'intérêt général comme *« tenant notamment aux objectifs de la politique économique et sociale ou à la protection de la situation des tiers »*.

> *Exemple : accords seniors et les clauses prévoyant des visites médicales renforcées systématiques pour les seniors quelque soient leurs conditions de travail.*

Possibilité d'étendre des clauses incomplètes

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a rajouté un alinéa à l'article L. 2261-25 du Code du travail : *« Le ministre du Travail peut, dans les mêmes conditions, étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires de la convention ou de l'accord, en subordonnant, sauf dispositions législatives contraires, leur entrée en vigueur à l'existence d'une convention d'entreprise prévoyant ces stipulations »*.

COMMENTAIRE FO

Il s'agit en réalité d'une façon de contourner la jurisprudence du Conseil d'état du 12 mai dernier, qui a annulé partiellement l'extension de la convention collective des services à la personne au motif que certaines de ces dispositions étaient incomplètes au regard de la loi, quand bien même ces thèmes pouvaient être négociés, et donc complétés au niveau de l'entreprise.

LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS (SCCA)

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) est une émanation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

Composition de la sous-commission

Placée sous la présidence du Directeur général du travail, la SCCA est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et des représentants des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL et FNSEA).

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Rôle de la SCCA

Le rôle de cette sous-commission est d'émettre un avis sur les textes soumis à l'extension.

Dans ce cadre, la confédération se fait la porte-parole de la fédération ou du syndicat partie à la négociation de la convention ou de l'accord présenté.

Cette sous-commission est également consultée sur les projets de décrets et d'ordonnances relatifs au droit du travail.

À NOTER

Il est cependant essentiel que les fédérations fassent un retour au secteur conventions collectives de la confédération sur leur éventuelle opposition à l'extension d'un accord, le déroulement des négociations en cas de contexte particulier, mais également sur les observations émises par l'administration dans le dossier d'extension, qui peuvent parfois impacter l'équilibre de l'accord.

Fonctionnement

La SCCA se réunit généralement toutes les 5 semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs.

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

Les dossiers sont classés en 3 catégories

Les dossiers en « A »	Accords qui ne font l'objet d'aucune observation de la part de l'administration. Ces dossiers font l'objet d'un arrêté d'extension unique.
Les dossiers en « B »	Dossiers qui suscitent des observations de la part de l'administration. Ils représentent près de la moitié des dossiers présentés.
Les dossiers en « C »	Dossiers qui ont déjà été vus lors d'une réunion précédente et qui ont fait l'objet d'une double opposition.

La typologie des observations de la DGT

Appel à l'attention

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

Réserve

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

Exclusion

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

Renvoi à la négociation

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Déroulement de la réunion

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

Les accords sont énoncés les uns après les autres avec une explication rapide des observations. Les partenaires sociaux sont alors invités à faire part de leurs oppositions ou observations. Des débats sont parfois houleux dans le but de trouver un consensus, la SCCA devant rendre un avis.

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

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

S'il y a au moins 2 oppositions, alors l'accord repassera en séance lors d'une nouvelle réunion de la SCCA, après l'élaboration d'un rapport de l'administration exposant les motifs d'opposition et sa préconisation.

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

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

Suites de la réunion

Compte-rendu

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

Le secteur conventions collectives de la confédération élabore des comptes rendus intitulés « Suites » individualisés pour chaque fédération, avec le résultat des débats.

Arrêté d'extension

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

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

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE POUR LES ACCORDS DE SALAIRES (PA)

ART. L. 2261-26 DU CODE DU TRAVAIL

À NOTER

Les accords de salaires soumis à extension sont envoyés à la confédération, au secteur conventions collectives toutes les 3 semaines. Dès réception des dossiers intitulés « PA » + l'année + le numéro) nous les renvoyons aux fédérations concernées afin de recueillir les éventuelles oppositions et les renvoyer à l'administration dans les délais impartis.

Une procédure accélérée est prévue pour les accords salariaux

- *Dans ce cas, il n'y a pas de réunion physique de la sous-commission des conventions et accords. Cette dernière n'est alors consultée que par écrit.*
- Les organisations syndicales disposent d'un délai de **15 jours** pour faire part de leurs éventuelles oppositions.

Périodicité des « PA »

- Toutes les **3 semaines**.

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

- À la demande des partenaires sociaux.
- À l'initiative de l'administration, notamment lorsque l'accord de salaire est lié à une nouvelle classification.
- En cas de double opposition à l'extension d'un accord de salaire, l'accord sera également revu dans le cadre de la procédure normale.

Contrôle opéré par l'administration

- Les accords de salaires sont présentés **sans observation** de l'administration aux membres de la sous-commission, quand bien même, ces derniers ne seraient pas conformes au SMIC.
- Si l'accord donne lieu à **des observations** plus spécifiques, il sera alors vu dans le cadre de la procédure normale.

Cette procédure spécifique permet de rendre applicable plus rapidement les accords de salaires. Ces derniers sont étendus dans le cadre d'un arrêté unique publié au *JO*.

COMMENTAIRE FO

S'opposer à un accord au moment de sa conclusion, ne signifie pas forcément s'opposer à l'extension. Ces deux actions n'ont pas la même portée politique.
Il est donc essentiel que vous nous fassiez parvenir vos oppositions écrites à l'extension d'un accord, quand bien même vous nous auriez fait parvenir la copie de votre opposition au moment de la signature de l'accord.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

FICHE N°9

LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES

Avril 2018

Le chantier de restructuration des branches est d'une importance capitale pour nos structures notamment les fédérations, qui doivent s'y préparer en raison des impacts multiples, tant en termes de représentativité et de financement du dialogue social qu'en termes d'organisation interne.

Le nombre important de branches en France a été dénoncé dans de multiples rapports (Poisson 2009, Combrexelle 2013, Pisany Ferry 2014, Quinqueton 2015).

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

Les objectifs fixés par la loi

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

	Loi Travail du 8 août 2016	**Ordonnances Macron du 22 septembre 2017**
Ouvrir une négociation au niveau national interprofessionnel sur la méthode permettant d'atteindre l'objectif de 200 branches.	Avant le 8 novembre 2016	
Les branches doivent également entamer des négociations sur une démarche de restructuration, de rapprochement avec d'autres branches, sous peine de subir une restructuration « forcée » par l'administration.	Avant le 8 novembre 2016	
Fusion de toutes les branches territoriales	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 15 ans	Avant fin 2016	
Fusion des branches n'ayant pas conclu d'accords depuis 7 ans	Avant août 2019	Délai réduit à août 2018
Passer de 700 à 200 branches par la négociation	Avant août 2019	
Fusion des branches de moins de 5000 salariés	Critère fixé par décret sans échéance	Avant août 2019

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LES DISPOSITIFS PRÉVUS PAR LA LOI

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

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

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

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

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

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

La fusion

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

- lorsque la branche compte moins de 5000 salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- pour renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

PROCÉDURE

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

L'élargissement

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

PROCÉDURE

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

REMARQUE FO

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

Le refus d'extension

Le ministre du Travail peut refuser l'extension d'une convention ou d'un accord collectif de branche eu égard à l'intérêt général *(cf. fiche n°8)*.

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

À ce titre, le ministre du Travail peut refuser l'extension d'une convention collective, de ses avenants ou ses annexes :

- lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- pour renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

PROCÉDURE

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

COMMENTAIRE FO

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

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Le refus d'arrêté de représentativité

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

- lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
- lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociations couverts ;
- lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
- lorsque moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- pour renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives.

PROCÉDURE

L'avis de la CNNC et du Haut Conseil du dialogue social sont préalablement requis.

COMMENTAIRE FO

Avant même la loi du 5 mars 2014, le Haut Conseil du dialogue social avait décidé dès le 1er cycle, de ne pas arrêter la liste des organisations syndicales représentatives pour les branches n'ayant pas déposé d'accords depuis plus de 20 ans et pour les branches ayant recueillis moins de 11 suffrages valablement exprimés lors du dernier cycle électoral.

LA SOUS-COMMISSION RESTRUCTURATION DES BRANCHES

La sous-commission restructuration des branches (SCRB) est une émanation de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC). Elle a été instituée par le décret du 5 mars 2015.

Composition de la sous-commission

Placée sous la présidence du Directeur général du travail, la SCRB est composée des représentants des confédérations syndicales de salariés (FO, CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et des représentants des organisations patronales (MEDEF, CPME, U2P, UNAPL et FNSEA).

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Rôle de la SCRB

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

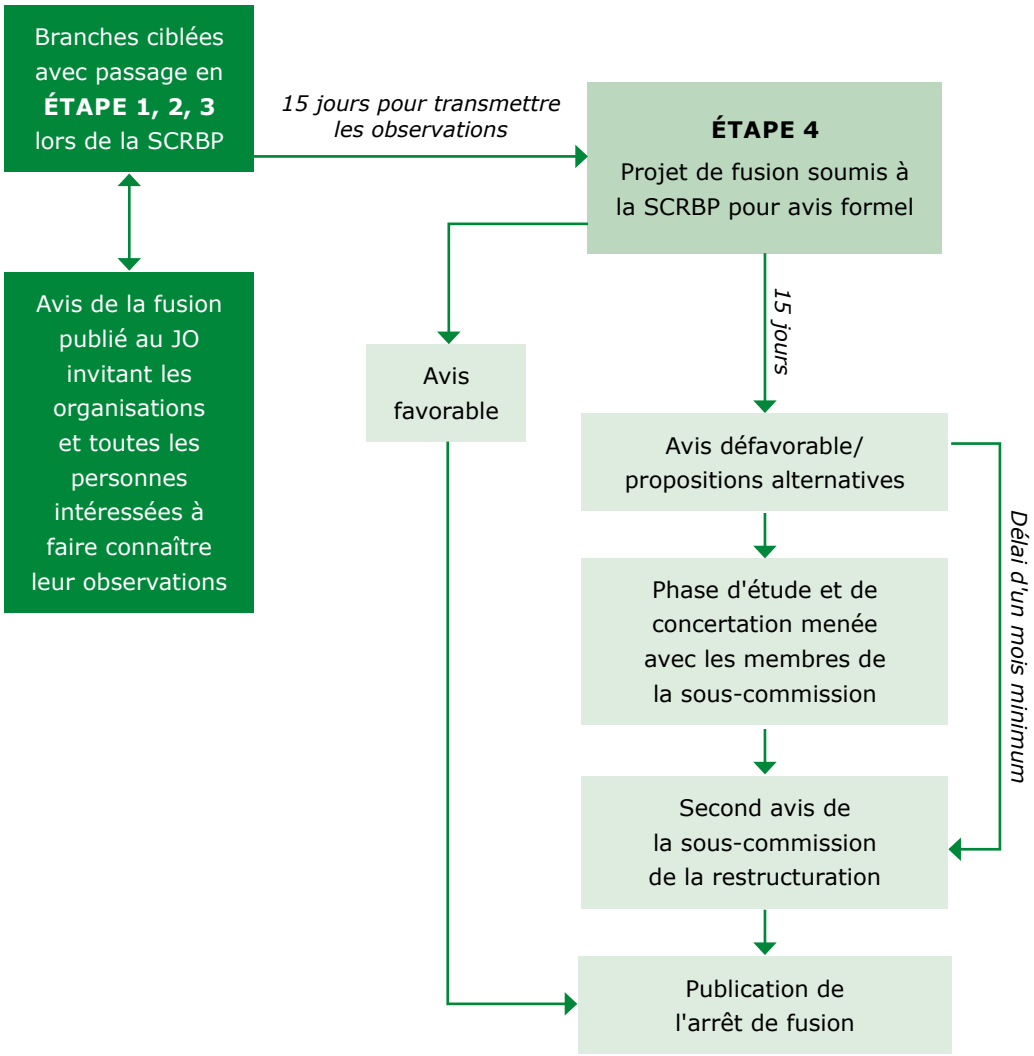
Elle peut donner au nom de la Commission nationale de la négociation collective les avis requis par la loi antérieurement à une fusion, un élargissement ou un refus d'arrêté de représentativité.

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

Fonctionnement

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

Ce groupe technique prépare les étapes 1 à 3 (voir page suivante), et se réunit environ une fois par mois.



Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

ÉTAPE 1	Ciblage des branches sur la base des critères définis.	Examen approfondi de la situation de la branche afin d'identifier une branche de rattachement.
ÉTAPE 2	Point sur la situation des branches.	Recherche d'informations complémentaires éventuelles.
ÉTAPE 3	Validation des propositions.	Contact de la branche ciblée et/ou de la branche d'accueil, quand l'organisation patronale existe.
ÉTAPE 4	**Avis d'insertion au JO de l'intention de fusion.**	À ce stade l'avis de la CNNC n'est plus recueilli !
ÉTAPE 5	**Avis formel de la CNNC sur le projet de fusion.**	À ce stade l'avis de la CNNC n'est plus recueilli !
ÉTAPE 6	Avis formel de la CNNC sur le projet de fusion.	Initialement, la CNNC disposait d'un droit d'opposition. Il a été supprimé en 2016 dans un premier temps pour les branches territoriales et les branches n'ayant pas négocié depuis 15 ans. Pour les autres cas, le droit d'opposition sera supprimé à compter du 31 mars 2020.
ÉTAPE 7	**2ème consultation de la CNNC uniquement sur proposition d'un projet de fusion alternatif de 2 OSR ou 2 OPR.**	

Arrêté de fusion : les champs sont modifiés.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

LA NÉGOCIATION APRÈS FUSION

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

Quid de la négociation suite à une fusion ?

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

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

Quid de la période transitoire ?

La loi aménage cependant une période transitoire. L'article L. 2261-33 du Code du travail, permet de continuer à faire vivre les dispositions des différentes conventions collectives fusionnées pendant une durée maximale de 5 ans, sans que l'on puisse invoquer le principe de l'égalité de traitement.

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

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

REMARQUE FO

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

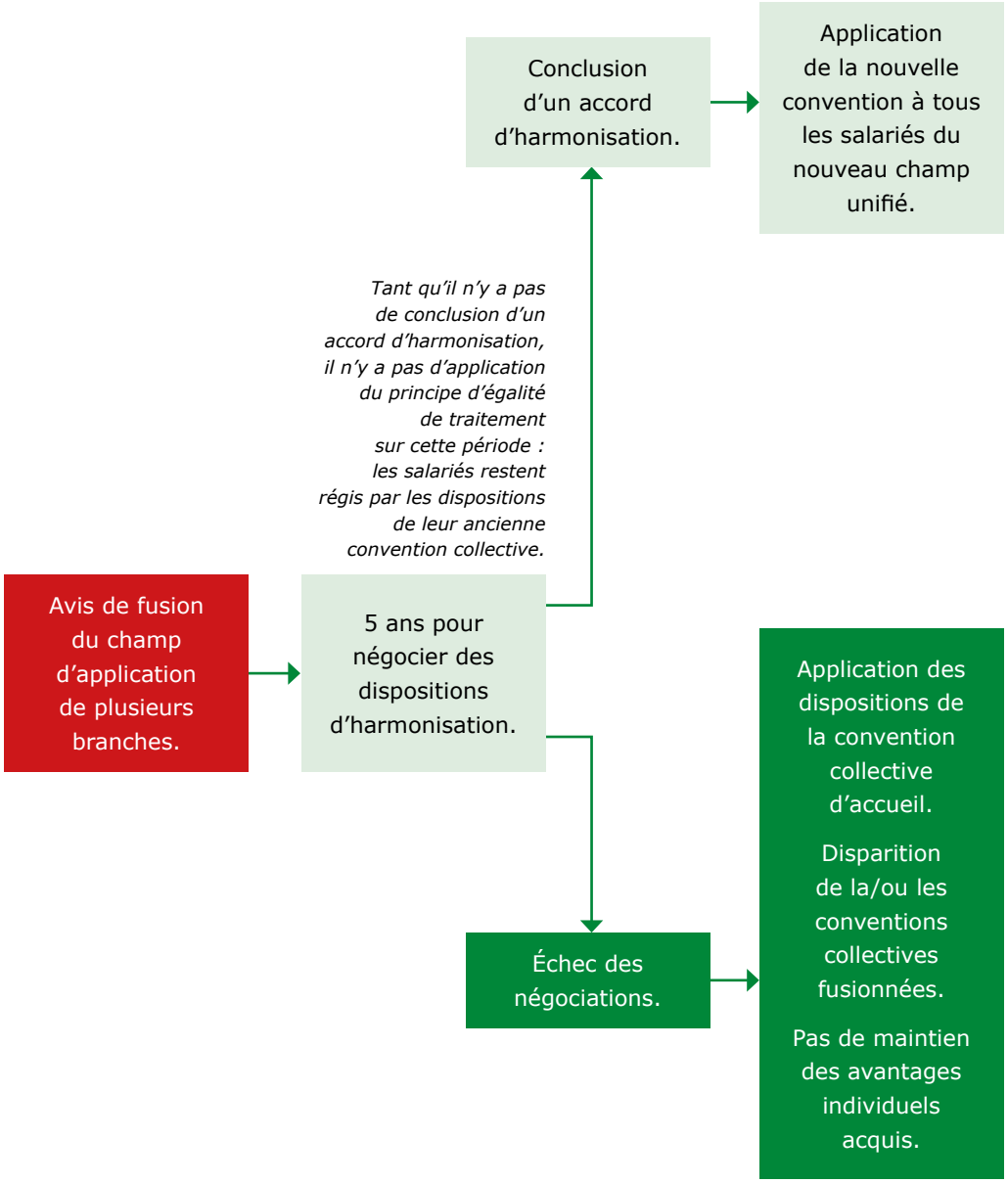
Si l'on comprend le besoin de prendre le temps de l'harmonisation avec un allongement des délais à 5 ans pour la négociation, il n'est pas normal qu'à défaut d'accord, il y ait une application automatique de la convention collective de rattachement sans maintien des avantages individuels acquis. Par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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Les conséquences de la fusion des champs de deux ou plusieurs conventions collectives

Les champs d'application des conventions collectives visées sont fusionnés ;
Cela impose une renégociation du contenu de la convention collective unifiée.



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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

À NOTER

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

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

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

Qui est habilité à négocier ?

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

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

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

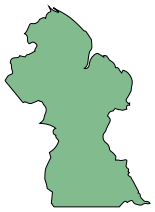
FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

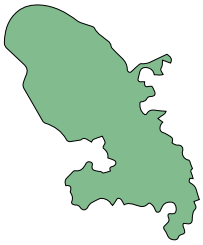
FICHE N°10

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

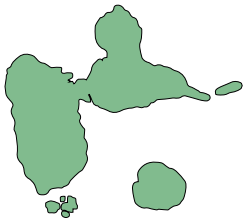
Avril 2018



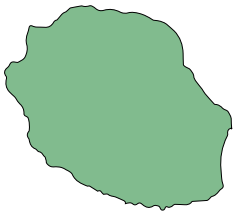
La Guyane



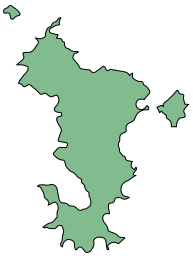
Martinique



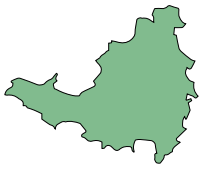
Guadeloupe



La Réunion

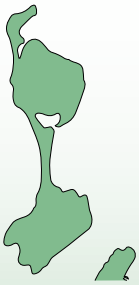


Mayotte



Saint-Barthélémy

Saint-Martin



Saint-Pierre-et-Miquelon

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

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

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

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

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

La Guadeloupe • La Guyane • La Martinique • Mayotte • La Réunion • Saint-Barthélémy • Saint-Martin • Saint-Pierre-et-Miquelon.

NB : Attention certaines dispositions ont une application différée pour Mayotte.

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

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

S'agissant du champ géographique, selon la date de conclusion de l'accord, la mention « territoire national » sans précision expresse pour les territoires d'outre-mer, a une incidence différente sur l'application ou non de l'accord national dans les 8 départements ou collectivités précités.

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

MARTINIQUE, GUYANE, LA RÉUNION, GUADELOUPE...

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Avant le 28 juillet 1994 (date d'entrée en vigueur de la loi Perben)	La mention de territoire national suffisait pour y inclure les territoires d'outre-mer. Mais il était possible par accord d'exclure tout ou partie des territoires d'outre-mer.	Application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins.
Entre le 28 juillet 1994 et le 30 mars 2017	Les conventions et accords dont le champ d'application est national doit préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer.	Non application des conventions et accords nationaux aux territoires ultra-marins.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

...MARTINIQUE, GUYANE, LA RÉUNION, GUADELOUPE

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
À compter du 1er avril 2017	Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, à ces départements dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur. Ce délai de 6 mois a vocation : soit de permettre aux organisations syndicales et patronales habilitées à négocier dans ces localités de négocier et conclure des accords dans le même champ s'ils le souhaitent (art. L. 2222-1 alinéa 3) ; • soit de permettre la négociation de modalités d'adaptation à la situation particulière de ces collectivités. La conclusion de l'accord pourra être postérieure à ce délai (art. L.2622-2 du Code du travail).	Application des conventions et accords nationaux aux territoires d'outre-mer 6 mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

MAYOTTE

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

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

SAINT-MARTIN ET SAINT-BARTHÉLÉMY...

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Avant le 28 juillet 1994	La mention de territoire national suffisait pour y inclure ces territoires. Si l'accord prévoyait l'exclusion de la Guadeloupe, cela entraîne la non-application de l'accord à Saint-Martin et Saint-Barthélémy.	Application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-Barthélémy.
Entre le 28 juillet 1994 et le 14 juillet 2007	Les conventions et accords dont le champ d'application est national doivent préciser si celui-ci comprend les départements d'outre-mer. À défaut de stipulation expresse prévoyant l'application de l'accord à la Guadeloupe, celui-ci ne s'applique pas à Saint-Martin et Saint-Barthélémy.	Non-application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-Barthélémy.
Entre le 15 juillet 2007 et le 1er mars 2008	Les conventions et accords conclus à ces dates s'appliquent à Saint-Martin et Saint-Barthélémy même en l'absence de stipulations expresses le prévoyant. Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM, elles ne s'appliquent pas à Saint-Martin et Saint-Barthélémy, qui ne font plus partie du DOM de la Guadeloupe.	Application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-arthélémy.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

...SAINT MARTIN ET SAINT BARTHÉLÉMY

Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Entre le 2 mars 2008 et le 31 mars 2017	Les conventions et accords collectifs nationaux ne s'appliquent à Saint-Martin et Saint-Barthélémy que si que une stipulation expresse le prévoit.	Non-application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-Barthélémy.
À compter du 1er avril 2017	Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulation contraire, à Saint-Martin et Saint-Barthélémy dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.	Application des conventions et accords nationaux à Saint-Martin et Saint-Barthélémy 6 mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON...

	Principe
Avant le 1er octobre 1977	Les conventions et accords collectifs nationaux ne s'appliquent pas à Saint-Pierre-et-Miquelon. Le Code du travail n'est pas applicable dans ce territoire.

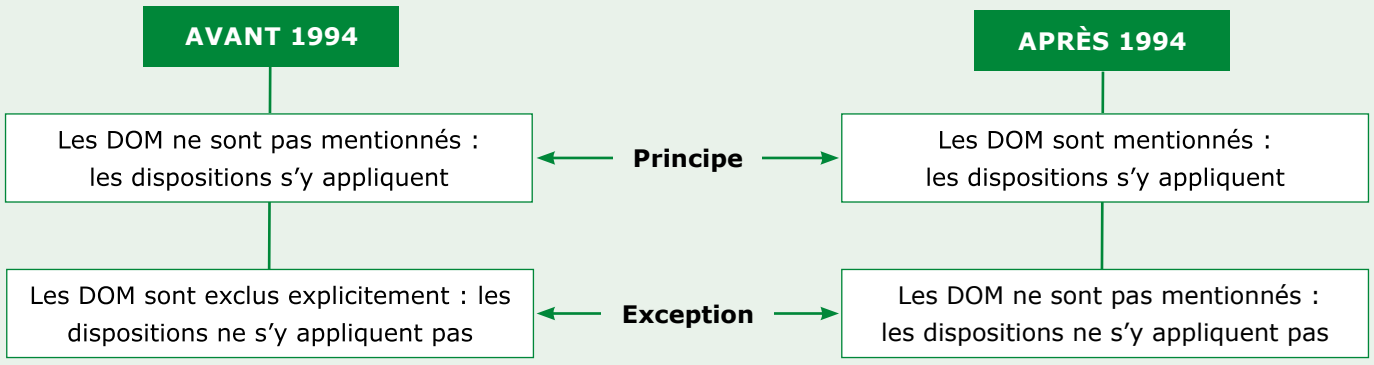
FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

...SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

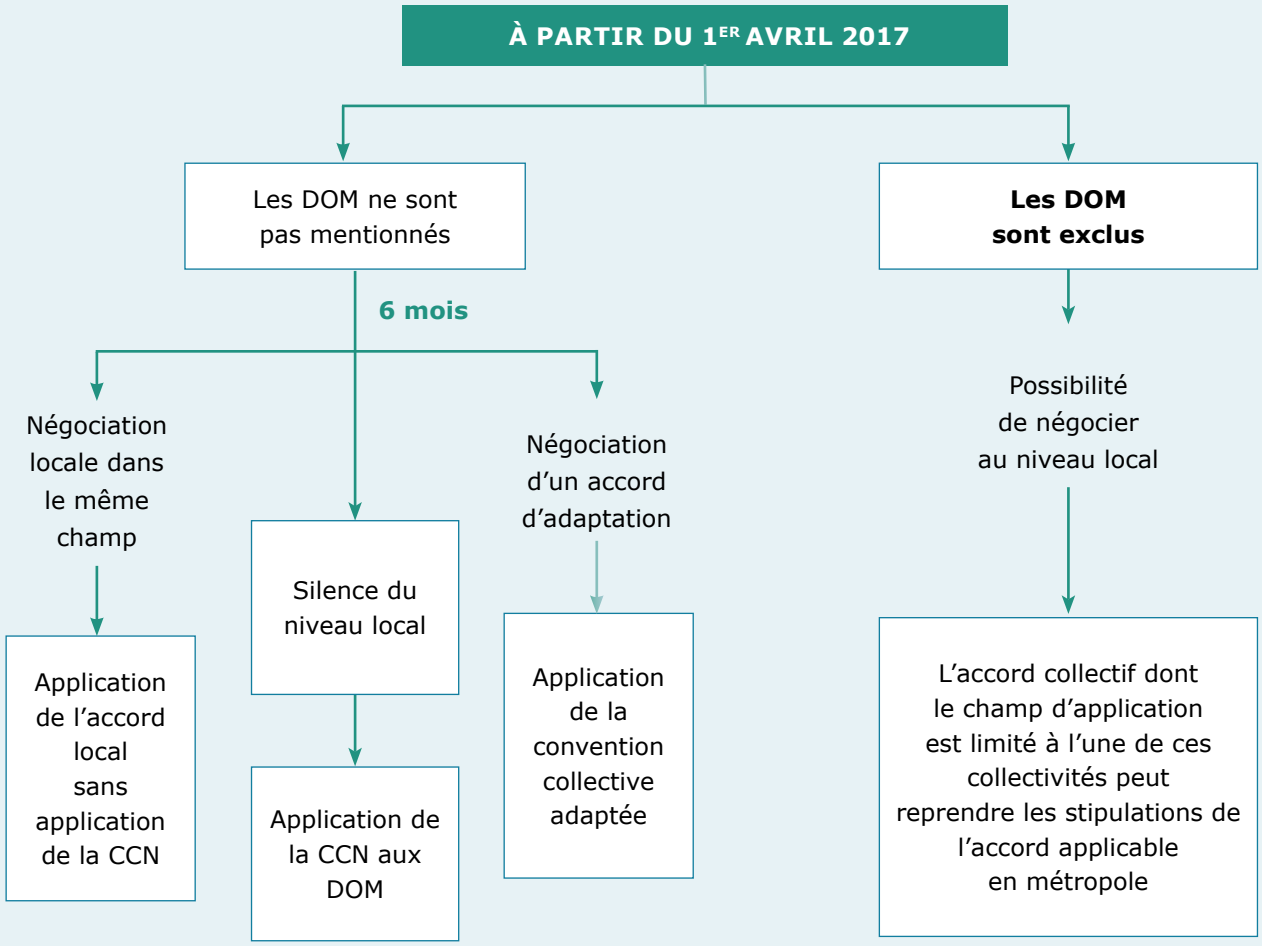
Date de signature de l'accord	Principe	En cas de silence sur l'application ou non dans les territoires d'outre-mer
Entre le 2 octobre 1977 et le 14 juin 1985	Les conventions et accords dont le champ d'application est national s'appliquent à Saint-Pierre-et-Miquelon même en l'absence de stipulation expresse le prévoyant Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM, elles ne s'appliquent pas à SPM qui est un DOM.	Application des conventions et accords nationaux à SPM.
Entre le 15 juin 1985 et le 28 janvier 2005	Les accords collectifs nationaux s'appliquent à SPM, même en l'absence de stipulation expresse le prévoyant. Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM, elles ne s'appliquent pas à SPM, qui n'est plus un DOM.	Application des conventions et accords nationaux à SPM.
Entre le 29 janvier 2005 et le 31 mars 2017	Les accords collectifs nationaux ne s'appliquent pas à SPM, sauf stipulations expresses le prévoyant. Si des stipulations particulières sont prévues concernant les DOM, elles ne s'appliquent pas à SPM qui n'est plus un DOM.	Non application des conventions et accords nationaux à SPM.
À compter du 1er avril 2017	Les conventions et accords collectifs de travail dont le champ d'application est national s'appliquent, sauf stipulations contraires, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.	Application des conventions et accords nationaux à SPM 6 mois après leur date d'entrée en vigueur en métropole sauf si un accord local a été conclu dans ce délai.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

CCN (ou avenant modifiant le champ) signée :



CCN (ou avenant modifiant le champ) signée



LA GESTION DE L'ANTÉRIORITÉ

La loi ne pouvant pas être rétroactive, cette application automatique aux DOM ne pourra pas se faire pour les conventions conclues entre 1994 et le 1er avril 2017 (1er janvier 2018 pour Mayotte).

Pour gérer l'antériorité la loi prévoit :

Au niveau national

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

Au niveau local

Une obligation d'ouvrir des négociations avant le 8 août 2017 pour engager des négociations permettant d'améliorer la couverture conventionnelle en outre-mer.

À NOTER

À ce jour, seul 1/3 des CCN sont applicables aux DOM. Un gros travail rattrapage en perspective dans les DOM afin de couvrir l'ensemble des secteurs d'activités.

Il convient d'observer que la loi ne prévoit pas de solution si les négociations locales n'ont pas été entamées à l'issue du délai de 12 mois, d'où des inquiétudes sur la couverture conventionnelle en outre-mer

COMMENTAIRE FO

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

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

C'est d'ailleurs pourquoi la loi Travail du 8 août 2016 a réinversé le principe, tout en aménageant une soupape de sécurité, dans la mesure où les dispositions des conventions et accords nationaux ne s'appliqueront qu'à défaut d'accord local en disposant autrement, dans un délai de 6 mois.

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

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

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

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

Il convient dès lors de rechercher pour chaque territoire :

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

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

QUI EST HABILITÉ À NÉGOCIER DANS LES TERRITOIRES D'OUTRE-MER

La loi du 20 août 2008, ne prévoit que 3 niveaux de mesure de représentativité par arrêté :

- le niveau national interprofessionnel ;
- le niveau de la branche (définit par un numéro d'IDCC – Identifiant de la convention collective) ;
- le niveau de l'entreprise.

Le niveau territorial n'est donc pas prévu. Pour autant, cela n'interdit pas la négociation à ce niveau.

Jusqu'à présent :

soit il existe un IDCC territorial

à ce titre une mesure d'audience était fixée par arrêté ;

soit il s'agit de nouvelles négociations d'accords locaux de branche

dans ce cas, une demande d'audience est faite auprès du Haut Conseil du dialogue social :

- ➔ la mesure n'est pas possible : utilisation des audiences et poids déterminé au niveau supérieur (branche ou interprofessionnel).
- ➔ une mesure arrive à être déterminée via le système MARS (mesure d'audience de la représentativité syndicale).

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

DÉSORMAIS UNE MESURE SPÉCIFIQUE AUX TERRITOIRES D'OUTRE-MER

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

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

RAPPEL (art. L. 2121-1 et L. 2122-5 du Code du travail)

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

- **le respect de valeurs républicaines,** notamment pour garantir la liberté d'opinion, politique philosophique ou religieuse, et le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance ;
- **l'indépendance,** vis-à-vis de l'employeur ;
- **la transparence financière :** règles de certification et de publication des comptes des confédérations, fédérations et unions régionales de syndicats, ainsi que tout syndicat à partir d'un certain seuil de ressources ;
- **une ancienneté d'au moins deux ans :** (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts dans le champ géographique et professionnel ;
- **une audience** minimale de 8 % au niveau professionnel ou interprofessionnel (10 % au niveau des entreprises) ;
  - ➥ l'audience se calcule sur la somme des suffrages valablement exprimés au cours des élections professionnelles des CE, DUP ou à défaut DP, 1er tour, titulaires du périmètre concerné.
- **une influence,** prioritairement caractérisée par l'activité (actions menées par le syndicat) et l'expérience ;
- **des effectifs d'adhérents et des cotisations suffisants ;**
- **une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.**

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

PÉRIODE TRANSITOIRE JUSQU'AU 1ER JANVIER 2019

Jusqu'au 1er janvier 2019 l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales locales, **pour la négociation d'accords d'adaptation au niveau d'un territoire d'un accord national**, se fera sur 3 critères au lieu des 8 prévus par la loi du 20 août 2008, à savoir :

- le respect des valeurs républicaines ;
- une audience d'au moins 8 % résultant de l'addition au niveau du territoire ;
- une ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation.

COMMENTAIRE FO

Pendant cette période ne seront donc pas exigées la transparence financière, ou encore l'indépendance…

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

Ce qui signifie que les 8 critères légaux pour la représentativité syndicale seront exigés dès à présent pour la négociation d'accords locaux indépendants d'accords nationaux et pour les accords locaux interprofessionnels.

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

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS LOCAUX ?

Les accords locaux répondent aux conditions de validité des accords de branches et accords professionnels tels que définis à l'article L. 2232-6 du Code du travail et des accords interprofessionnels prévus aux articles L. 25232-1 et -2 du Code du travail.

FO
Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

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

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

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

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

Un arrêt récent de la Cour de cassation (Cass. soc., 10 janvier 2017) est venu préciser que pour être recevable, l'opposition doit être reçue par les organisations signataires avant l'expiration de ce délai ; il s'agissait du droit d'opposition effectuée au niveau de l'entreprise, mais il est fort probable que les juges adoptent la même solution pour les autres niveaux.

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

FO

Secteur CONVENTIONS COLLECTIVES
141 avenue du Maine, 75014 Paris
marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
Secteur Conventions Collectives

141 avenue du Maine - 75014 Paris
Tél. : 01 40 82 84 17 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.org