



NÉGOCIATION

COLLECTIVE

**LES
BRANCHES
ET LEURS
NÉGOCI-
ATIONS
OBLIGATOIRES**

ORDONNANCES MACRON

SOMMAIRE

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

La généralisation des accords majoritaires

Le recours au référendum

La négociation dans les entreprises sans délégué syndical

Les négociations obligatoires

Accord d'entreprise vs accord d'établissement

Des accords pour répondre aux fonctionnements des entreprises

Information des salariés chaque année des adresses des syndicats de branche

Contentieux des accords collectifs

Le droit d'expression des salariés

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

Les branches et leurs négociations obligatoires

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

La restructuration des Branches

Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 1, 5, 6 et 14

Des accords d'adaptation peuvent être conclus par les branches professionnelles en vue de modifier notamment la périodicité de leurs négociations obligatoires, dans la limite de cycles de 4 ans.

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 comporte plusieurs mesures relatives aux missions des branches professionnelles et à leurs obligations de négocier, notamment afin de leur permettre d'adapter la périodicité de leurs négociations, dans certaines limites.

A noter

L'ordonnance inscrit dans le Code du travail une définition par défaut de la convention de branche. Sauf disposition contraire, ces termes désignent à la fois la convention collective, les accords de branche, les accords interprofessionnels et les accords interbranches (**C. trav. art. L.2232-5, al. 2 nouveau**)

En l'absence de disposition spéciale sur leur **entrée en vigueur**, les nouvelles règles relatives à la négociation de branche présentées ici sont **applicables depuis le 24 septembre 2017**, lendemain de la publication de l'ordonnance au Journal officiel.

Les missions de la branche sont redéfinies

L'article L.2232-5-1 du Code du travail est modifié pour prévoir que la branche professionnelle a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières des blocs n° 1 et 2 mentionnées aux **articles L.2253-1 et L.2253-2 du Code du travail** et dans les conditions prévues par ces articles.

La branche conserve la mission de **réguler la concurrence** entre les entreprises relevant de son champ d'application (**C. trav. art. L.2232-5-1, 3° ancien devenu 2°**).

Les branches n'ont plus à définir l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise (**C. trav. art. L.2232-5-1, 2° ancien supprimé**).

En parallèle, l'obligation, prévue par la loi Travail, d'engager des négociations de branche relatives à cette définition avant le 9 août 2018 et d'établir un rapport sur l'avancée de ces négociations avant le 30 septembre 2018 est supprimée (Ord. art. 14).

Les branches peuvent adapter par accord leurs obligations de négocier

Les branches professionnelles peuvent choisir, par accord collectif, de modifier certains éléments de leurs négociations obligatoires, notamment la périodicité et le contenu des thèmes de

négociation. En l'absence d'un tel accord, les obligations de négocier antérieures, devenues supplétives, s'appliquent.

Dans tous les cas, les négociations doivent être engagées de manière **sérieuse et loyale**, ce qui implique que la partie patronale communique aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et réponde de manière motivée à leurs éventuelles propositions. **A défaut, une commission mixte paritaire peut être réunie** (C.trav. art. L.2241-3 nouveau).

Cette obligation, qui figurait jusqu'alors à l'article L.2241-12 parmi les dispositions communes aux négociations annuelles et quinquennales, a été déplacée afin d'être applicable sans ambiguïté à toutes les négociations de branche.

A quelles conditions un accord d'adaptation peut-il être conclu ?

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'une convention collective de branche peuvent engager, à la demande de l'une d'entre elles, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans la branche ou le secteur professionnel considéré (C. trav. art. L.2241-4 nouveau).

L'accord conclu à la suite de cette négociation doit préciser (C. trav. art. L.2241-5 nouveau) :

- les thèmes des négociations (dans le respect des règles d'ordre public)
- la périodicité et le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que les organisations professionnelles d'employeurs remettent aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties ;
- sa durée, au plus égale à 4 ans.

Concernant les thèmes et la périodicité des négociations, l'accord d'adaptation doit au moins respecter les dispositions **d'ordre public** prévues par le Code du travail, selon lesquelles les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent se réunir (C. trav. art. L.2241-1 nouveau) :

👉 au moins **tous les 4 ans** pour négocier sur :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la GPEC et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés

↳ au moins une fois **tous les 5 ans** pour négocier sur :

- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- 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.

Par ailleurs, une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel doit s'ouvrir dès qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires (**C. trav. art. L.2241-2 nouveau sur renvoi art. L.2241-5 nouveau**).

A noter

La loi Travail avait déjà ouvert la possibilité par convention ou accord de branche d'adapter la périodicité des thèmes de la négociation obligatoire dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles, de 5 ans pour les négociations triennales et de 7 ans pour les négociations quinquennales (**C. trav. art. L.2222-3 ancien**).

S'agissant de la détermination du contenu des thèmes de négociation, les textes semblent accorder une grande liberté aux interlocuteurs sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord d'adaptation, alors que les dispositions antérieures, devenues supplétives en l'absence d'accord indiquent précisément quels sujets (ou sous-thèmes) doivent être examinés pour chaque thème de négociation obligatoire.

Remarque

Dans le silence des textes, on peut s'interroger sur la possibilité qu'un accord de branche prévoit une négociation de branche pour ainsi dire « *allégée* » sur certains thèmes, par exemple en matière d'égalité professionnelle.

Exemple

Concernant l'obligation de négocier sur l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, l'**ancien article L.2241-3 du Code du travail** prévoyait que cette négociation devait notamment porter 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.

Ces indications, reprises au **nouvel article L.2241-11 du Code du travail**, sont devenues supplétives et ne sont applicables qu'en cas d'absence ou d'inexécution de l'accord d'adaptation.

Dès lors, un accord d'adaptation pourrait-il prévoir une négociation quadriennale sur l'égalité professionnelle qui ne serait pas assortie de l'examen des conditions d'accès à la promotion professionnelle ? Le texte de l'ordonnance ne l'empêche pas, l'accord devant tout au plus prévoir la négociation des mesures de rattrapage prévues pour remédier aux inégalités constatées.

Des dispositions supplétives subsistent en l'absence d'accord

Des dispositions supplétives sont prévues en l'absence de conclusion d'un accord d'adaptation ou en cas de non-respect de ses stipulations (**C. trav. art. L.2241-7 nouveau**). Il s'agit, pour l'essentiel, des dispositions qui régissaient, jusqu'à présent, les négociations annuelles, triennales et quinquennales obligatoires, prévues aux **anciens articles L.2241-1 et suivants du Code du travail**.

Sont ainsi reprises, quasiment à l'identique et sous une nouvelle codification, les dispositions concernant les obligations de négocier :

- **chaque année** sur les salaires, en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**C. trav. art. L.2241-8 à L.2241-10 nouveaux**) ;
- **tous les 3 ans** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**C. trav. art. L.2241-11 modifié**), les conditions de travail, la GPEC et la prise en compte de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (**C. trav. art. L.2241-12 nouveau**), les mesures relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (**C. trav. art. L.2241-13 nouveau**) et la formation professionnelle et l'apprentissage (**C. trav. art. L.2241-14 nouveau**) ;
- **tous les 5 ans** pour examiner la nécessité de réviser les classifications (**C. trav. art. L.2241-15 nouveau**) et 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 (**C. trav. art. L.2241-16 nouveau**).

Signalons la suppression de l'obligation de négocier sur le contrat de génération en raison de la disparition de ce dispositif, ainsi que le changement d'appellation de la pénibilité du travail, rebaptisée exposition aux facteurs de risques professionnels.