



**NÉGOCIATION**

**COLLECTIVE**

**LES  
CONDITIONS  
D'EXTENSION  
ET D'ÉLAR-  
GISSEMENT  
D'ACCORD  
DE BRANCHE**

**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'accord de Branche**

La restructuration des Branches

**Ord. 2017-1385 du 22-9-2017 art. 2**

**Ord. 2017-1388 du 22-9-2017, art. 1, 2 et 5**

Plusieurs mesures des ordonnances aménagent certaines conditions d'extension et d'élargissement des accords collectifs de branche.

## **L'extension d'un accord est subordonnée à l'absence d'opposition dans le délai d'un mois**

Pour pouvoir être étendu, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel doit avoir été négocié et conclu au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré, et dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.

**L'article L.2261-19 du Code du travail** qui prévoit ces conditions est modifié pour préciser que l'opposition doit être faite dans le délai d'un mois à compter de la publication de l'avis d'extension au Journal officiel. Cette opposition, écrite et motivée, est notifiée et déposée comme les accords collectifs, dans les conditions prévues aux **articles L.2231-5 et L.2231-6**.

Ces modalités d'opposition s'appliquent aux **accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018** (Ord. 2017-1388 art. 5)

## **L'accord de branche doit prévoir des stipulations particulières aux petites entreprises**

Pour pouvoir être étendus, des conventions et accords collectifs de branche doivent désormais comporter des stipulations spécifiques aux petites entreprises qui comptent **moins de 50 salariés** ou, à défaut, mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations (**C. trav. art. L.2261-23-1 nouveau**).

Ces stipulations spécifiques peuvent soit leur être directement applicables, soit être adaptables par l'employeur et prendre alors la forme **d'accords types** indiquant les différents choix laissés à ce dernier. Ces accords-types peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail et peuvent donc comporter toutes les stipulations autorisées au niveau de l'entreprise, **y compris si elles sont dérogatoires**. L'employeur peut appliquer l'accord-type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix retenus, après information des représentants élus du personnel s'il en existe dans l'entreprise, et les salariés, par tous moyens (**C. trav. art. L.2232-10-1 modifié**).

- ↪ **Jusqu'ici**, la prévision de telles stipulations spécifiques était une simple faculté pour les accords de branche étendus, faculté introduite par **la loi 2016-1088 du 8 août 2016**, dite loi Travail.
- ↪ **Dorénavant**, c'est une **condition préalable à l'extension de l'accord de branche**. Cette mesure vise à permettre au plus grand nombre de petites entreprises de recourir à de tels accords types, lorsque leur petite taille rend difficile la négociation et la conclusion d'un accord collectif dans l'entreprise.

Les **représentants du personnel** à informer sont les délégués du personnel et, une fois le comité social et économique mis en place, ce dernier.

A défaut de disposition spéciale de l'ordonnance concernant l'**entrée en vigueur** de cette mesure, celle-ci est applicable dès le 24 septembre 2017, lendemain de sa publication au Journal officiel.

### **Remarque**

On peut néanmoins se demander si sont concernés seulement les accords et conventions de branche conclus à partir de cette date, ou également ceux conclus antérieurement et qui n'ont pas été étendus à cette date, au risque de subordonner l'extension de ces accords à la conclusion d'un avenant de mise en conformité.

## **L'extension de mesures anticoncurrentielles peut être refusée**

Un nouveau motif de refus d'extension des accords de branche est créé.

Le ministre peut refuser, pour des **motifs d'intérêt général**, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence, l'extension d'un accord collectif (**C. trav. art. L.2261-25 modifié**). Le rapport relatif à cette ordonnance laisse entendre que le refus d'extension peut être partiel et ne concerner que certaines clauses d'un accord, étendu pour le reste.

**Ce motif de refus d'extension s'applique aux accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (Ord. 2017-1388 art. 5).**

## **Un accord de branche incomplet peut être étendu**

**L'article L.2261-25 du Code du travail** est modifié de manière à autoriser le ministre du travail à étendre un accord de branche incomplet, mais ayant vocation à être complété par des accords d'entreprise. Ainsi, il peut étendre les clauses appelant des stipulations complémentaires en subordonnant, sauf disposition législative contraire, leur entrée en vigueur à l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant ces stipulations.

**Cette possibilité est applicable aux accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (Ord. 2017-1388 art. 5).**

## A noter

Cette mesure vise à contrecarrer les **effets d'une décision récente du Conseil d'Etat** aux termes de laquelle le ministre du travail ne peut pas étendre les clauses d'un tel accord puisqu'il ne peut pas apprécier la conformité de l'accord subséquent avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, comme il le fait avec l'accord de branche avant son extension (**CE 12-5-2017 n° 381870**).

## Le ministre peut s'entourer d'experts avant de prononcer l'extension

Afin d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention ou d'un accord de branche, un groupe d'experts peut être saisi par le ministre chargé du travail, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative dans le champ d'application d'une convention, d'un accord ou de leurs avenants.

**Un décret doit préciser notamment les conditions de désignation des experts garantissant leur indépendance (C. trav. art. L.2261-27-1 nouveau).**

## Les possibilités d'élargissement d'un accord sont accrues

Les conditions d'élargissement d'une convention ou d'un accord étendu en cas d'absence ou de carence des organisations de salariés ou d'employeurs se traduisant par une impossibilité persistante de conclure des accords dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé sont aménagées.

En particulier, le ministre du travail peut décider **d'élargir une partie seulement** d'une convention ou d'un accord de branche étendu et la rendre applicable à une autre branche professionnelle ou un autre secteur territorial (**C.trav. art. L.2261-17 modifié**).

A la lecture du rapport du Gouvernement, cette mesure pourrait notamment servir à élargir le champ d'application des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.