

# LE POINT NEGO

L'ENVIRONNEMENT  
JURIDIQUE DE LA NÉGO-  
CIATION D'ENTREPRISE :  
Défendre nos statuts col-  
lectifs face aux attaques  
locales.

FICHE PRATIQUE

Négocier et conclure un  
accord de fin de conflit  
(Fin de grève)

# LE POINT NEGO

L'ENVIRONNEMENT  
JURIDIQUE DE LA NÉGO-  
CIATION D'ENTREPRISE :

“

## NE PLUS SUBIR LE DROIT, EN FAIRE UNE ARME DE RECONQUÊTE !

Depuis les funestes ordonnances de 2017, le droit du travail subit un véritable séisme. L'objectif du patronat et des gouvernements successifs est méthodique : détruire le modèle historique de la Branche professionnelle pour ramener de force la négociation au niveau de l'Entreprise, voire de l'Etablissement.

Dans notre secteur de l'Action Sociale, frappé par le sous-financement, la crise des vocations et l'épuisement professionnel, cette décentralisation est une aubaine pour les employeurs. Au nom d'une prétendue " souplesse ", la négociation locale est devenue la variable d'ajustement financier par excellence, ouvrant grand la porte au dumping social.

Face à ce défi majeur qui menace nos acquis sociaux, la résignation n'a pas sa place à la FNAS FO. La négociation ne doit plus être une joute technique réservée aux directions ou aux cabinets d'avocats. Il est impératif que nos Délégués Syndicaux et élus s'emparent de l'environnement juridique pour établir un véritable rapport de force.

C'est toute l'ambition de ce premier numéro de LE POINT NEGO. Conçu comme un outil de combat syndical et de formation syndicale, ce dossier décrypte les règles du jeu. Il vous guidera à travers le labyrinthe des " Blocs " de négociation, vous apprendra à déjouer le chantage de l'Accord de Performance Collective (APC) et vous armera pour sanctuariser vos usages.


Enfin, parce que la lutte paie mais que seul l'accord sécurise, vous y trouverez une fiche pratique incontournable pour verrouiller juridiquement vos accords de fin de grève.

Ne laissez plus la direction monopoliser le vocabulaire juridique pour vous intimider. Résistons, revendiquons, reconquérons !

**David LEGRAND**  
Secrétaire Général Adjoint

”

# SOMMAIRE

<b>LE DÉFI DE LA NÉGOCIATION LOCALE FACE AUX ATTAQUES PATRONALES .....</b>	<b>3</b>
<b>PARTIE 1 : LES RÈGLES FONDAMENTALES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE .....</b>	<b>3</b>
1. Qui est concerné et comment s'articulent les textes ?.....	3
2. Le socle intouchable : l'ordre public absolu .....	4
3. Le Principe de faveur : le rempart historique face au moins-disant.....	5
4. Attention au piège redoutable de la " Présomption de conformité " !.....	6
<b>PARTIE 2 : LE CHOC DES NORMES (ENTREPRISE VS BRANCHE).....</b>	<b>6</b>
BLOC 1 : La primauté de la Branche (Les 13 piliers de protection).....	6
BLOC 2 : Les thèmes "verrouillables" par la Branche (4 matières).....	7
BLOC 3 : La primauté absolue de l'accord d'Entreprise (La zone de tous les dangers).....	7
<b>PARTIE 3 : LES USAGES ET ENGAGEMENTS UNILATÉRAUX (LE STATUT NON NÉGOCIÉ).....</b>	<b>8</b>
1. Qu'est-ce qu'un " usage " en droit du travail ?.....	8
2. Comment l'employeur peut-il les supprimer ? (La procédure de dénonciation).....	8
3. L'accord d'entreprise : l'arme fatale patronale contre les usages .....	9
<b>PARTIE 4 : L'ACCORD D'ENTREPRISE FACE AU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>9</b>
<b>PARTIE 5 : LA MÉTHODE FO - LES OUTILS DU NÉGOCIATEUR.....</b>	<b>10</b>
CONCLUSION : RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !.....	11
<b>FICHE PRATIQUE :</b>	
<b>NÉGOCIER ET CONCLURE UN ACCORD DE FIN DE CONFLIT (FIN DE GRÈVE).....</b>	<b>12</b>
👊 L'ESSENTIEL À RETENIR .....	12
1. QUELLE EST LA VALEUR JURIDIQUE DE L'ACCORD ?.....	12
2. LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION : LA POSTURE FO ET LES RÈGLES DU JEU.....	12
3. CHECK-LIST : LE CONTENU INCONTOURNABLE DE L'ACCORD .....	13
4. LES PIÈGES À ÉVITER : VIGILANCE EXTRÊME  .....	14
<b>MODÈLE TYPE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT .....</b>	<b>15</b>

# LE DÉFI DE LA NÉGOCIATION LOCALE FACE AUX ATTAQUES PATRONALES

Depuis plusieurs années, et particulièrement depuis les funestes ordonnances de 2017 (*Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017*), le droit du travail a subi une mutation profonde, véritable séisme pour les droits des salariés. L'objectif des gouvernements successifs, main dans la main avec le patronat, a été très clair et méthodiquement appliqué : déplacer le centre de gravité de la négociation collective.

Historiquement, notre modèle social était ancré au niveau de la Branche professionnelle. C'est à ce niveau national que les droits étaient négociés, garantissant une égalité de traitement et une solidarité pour tous les salariés d'un même secteur, qu'ils travaillent dans une petite structure rurale ou une grande association nationale. Aujourd'hui, la négociation a été ramenée de force vers l'Entreprise, voire vers l'Etablissement.

Le législateur appelle cela, avec une certaine candeur feinte, le "*pari de la négociation d'entreprise*". L'argument officiel martelé dans les médias ? "*Adapter le droit aux réalités économiques locales*" et "*donner plus de souplesse au dialogue social*". Pour nous, à la FNAS FO, le constat est tout autre : c'est un défi majeur et une menace existentielle pesant sur nos acquis sociaux.

Dans notre secteur spécifique, la situation est critique. Sous-financé par les pouvoirs publics (État, Agences Régionales de Santé - ARS, Conseils Départementaux), frappé par une crise des vocations sans précédent, une perte de sens et un épuisement professionnel généralisé, notre secteur est sous tension. Face au refus des financeurs d'abonder les budgets à la hauteur des besoins réels, la tentation des employeurs est immense : utiliser la négociation d'entreprise comme une variable d'ajustement financier. C'est ce qu'on appelle le "*dumping social*" associatif : pour remporter un appel à projet ou équilibrer un budget, la direction cherchera à rogner sur les congés conventionnels supplémentaires (comme les jours d'ancienneté ou les congés trimestriels), geler les primes ou flexibiliser le temps de travail.

La négociation n'est ni une joute technique réservée aux juristes et aux avocats d'affaires, ni une compromission ou un accompagnement résigné des reculs sociaux. Pour défendre efficacement les salariés, s'opposer aux dogmes patronaux de l'austérité et porter fièrement nos revendications, il est impératif que nos négociateurs (en premier lieu nos Délégués Syndicaux, mais aussi les Élus CSE dans les structures qui en sont dépourvues) maîtrisent parfaitement **l'environnement juridique de la négociation**.

Ce dossier spécial, conçu comme un outil de combat syndical et de formation syndicale, décrypte pour vous les règles du jeu, en s'appuyant sur les textes de loi et la jurisprudence en vigueur. Ne laissez plus la direction monopoliser le vocabulaire juridique pour vous intimider à la table des négociations !


## PARTIE 1 :


### LES RÈGLES FONDAMENTALES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Avant même de s'asseoir à la table des négociations et de formuler des revendications, il faut en connaître les fondations juridiques. Le Code du travail impose un cadre qui, bien qu'affaibli par les gouvernements successifs, conserve des lignes rouges qu'il nous appartient de défendre.

#### 1. Qui est concerné et comment s'articulent les textes ?

Le Code du travail s'applique aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés (*C. trav., art. L. 2211-1*). Il s'applique également aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), ou aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

 **Attention aux cas particuliers :** Pour certains établissements à statut hybride ou public, l'accord d'entreprise ne peut que compléter les dispositions statutaires sans s'y substituer (*C. trav., art. L. 2233-2*).

 **À noter sur le vocabulaire :** Les termes "*Convention d'entreprise*" ou "*Accord d'entreprise*" désignent aujourd'hui juridiquement la même chose. Qu'il soit conclu au niveau d'un grand groupe associatif (qui gère des dizaines d'établissements), de l'association locale entière, ou d'un établissement spécifique, les règles d'articulation et les dangers sont identiques (*C. trav., art. L. 2232-11*).

## 2. Le socle intouchable : l'ordre public absolu

L'accord d'entreprise ne peut jamais déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public (*C. trav., art. L. 2251-1*). C'est un plancher absolu, un socle de droits incompressibles garanti à tous les salariés. Un accord, même s'il était signé par des syndicats représentant 100 % des salariés (ce que FO refuserait de faire), serait frappé de nullité absolue s'il venait écarter ces règles.

### Analyse approfondie de l'ordre public absolu (CE, avis, 22 mars 1973) :


**L'ordre public absolu** regroupe les dispositions impératives auxquelles la négociation collective ne peut porter aucune atteinte, même pour améliorer la situation (on parle d'**ordre public absolu** par opposition à l'**ordre public social** qui autorise des dérogations plus favorables). Voici les piliers que nos négociateurs doivent surveiller :

- **Le calcul de la représentativité syndicale** : Selon la Cour de cassation (*Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-60.406*), la loi du 20 août 2008 fixant le seuil de 10 % des suffrages pour être représentatif est d'ordre public absolu. **Conséquence directe** : Un employeur ne peut pas décider par accord de reconnaître comme " partenaire " un syndicat ami qui n'aurait pas atteint ce score. C'est la protection du vote des salariés.
- **L'interdiction de l'indexation sur le SMIC** : Un accord collectif ne peut prévoir une clause de révision automatique des salaires basée sur l'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance. Cette règle vise à éviter les spirales inflationnistes, mais elle impose surtout à FO de se battre pour des augmentations de salaires réelles et négociées, et non subies.
- **L'intangibilité de la Justice Prud'homale** : L'organisation judiciaire relève de l'État. Un accord d'entreprise ne peut donc ni modifier la compétence des conseillers prud'hommes, ni imposer un arbitrage privé pour régler les litiges du travail. Le droit au juge est une liberté fondamentale.
- **La protection de la santé et les limites de durée du travail** : Si la négociation permet de nombreux aménagements d'horaires, elle ne peut en aucun cas franchir les seuils de sécurité sanitaire fixés par la loi et l'Union européenne.

**La durée maximale hebdomadaire** : Elle est de 48 heures sur une semaine isolée et, en principe, de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Un accord de Branche peut porter cette moyenne à 46 heures, mais c'est une limite absolue de santé publique.

**Le repos quotidien** : La règle d'ordre public est de 11 heures consécutives (*C. trav., art. L. 3131-1*).

**Attention** Dans notre secteur (sanitaire, social et médico-social), des dérogations permettent de descendre le repos quotidien à 9 heures pour assurer la continuité des soins ou de la surveillance (*C. trav., art. D. 3131-1*).

 **VIGILANCE FO** : Ces dérogations ne sont pas un chèque en blanc ! L'employeur doit obligatoirement accorder un **repos compensateur immédiat** égal au temps de repos supprimé. Si le repos est de 9h au lieu de 11h, le salarié doit récupérer les 2h manquantes dès la fin de sa période de travail suivante.

**Les Heures d'équivalence** : Très fréquentes dans nos internats pour les " veilles de nuit ", elles permettent de comptabiliser un temps de présence plus long que le temps de travail effectif payé (ex : 3h de présence = 1h payée). **FO dénonce sans relâche ce dispositif au rabais qui épuise les salariés.**

**L'argumentaire FO** : Nous revendiquons le paiement de chaque heure de présence à 100 %. FO rappelle que la **Directive européenne 2003/88/CE** définit le temps de travail comme toute période durant laquelle le travailleur est à la disposition de l'employeur. Pour FO, le régime français d'équivalence est en contradiction avec le droit européen.

- **Droits et libertés fondamentaux** (*C. trav., art. L. 1121-1*) : Aucune clause d'accord ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Cela inclut le droit de grève, la liberté d'expression (même critique envers la direction), et la protection de la vie privée.
- **La lutte contre les discriminations** : Toute clause d'accord constituant une discrimination (état de santé, sexe, origine, activité syndicale) est nulle de plein droit (*C. trav., art. L. 1132-1*). L'accord ne peut pas, par exemple, exclure les salariés inaptes de certains avantages conventionnels de licenciement (*Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-17.092*).

**Le triptyque de la Loi de 2016 :** Pour faciliter la lecture, la loi du 8 août 2016 distingue désormais clairement pour certains thèmes (durée du travail, CSE, négociation obligatoire) :

**1. Ce qui relève de l'Ordre Public :** ce sont les règles impératives auxquelles on ne peut pas déroger à la baisse. Il est impossible de négocier moins de droits que ce que prévoit cette partie, mais il est **toujours possible de négocier mieux** (plus favorable) en s'appuyant sur le principe de faveur.

**2. Le Champ de la négociation collective :** c'est l'espace de liberté où l'accord d'entreprise définit ses propres règles.

**3. Les Dispositions supplétives :** ce sont les règles qui s'appliquent par défaut si aucun accord n'est signé. Elles sont souvent moins favorables que ce que nous pourrions obtenir par la négociation.

### **3. Le Principe de faveur : le rempart historique face au moins-disant**

Historiquement, le droit du travail en France ne s'est pas construit comme un droit de l'équilibre, mais comme un droit de la protection du plus faible (le salarié). Le principe de faveur en est la clé de voûte. Inscrit dans l'article L. 2251-1 du Code du travail, il stipule qu'un accord collectif peut comporter des clauses plus favorables que la loi, mais jamais moins.

**⚠ Attention :** **L'ARNAQUE DU SAUCISSONNAGE DE LA LOI :** méfiez-vous quand la direction prétend respecter le principe de faveur tout en proposant des reculs ! Depuis la loi El Khomri (2016), le législateur a utilisé une ruse technique : pour de nombreux sujets, il a abaissé le plancher de la loi (l'Ordre Public) pour permettre aux accords d'être moins-disant que les anciennes règles par défaut.

**L'exemple frappant des Heures Supplémentaires :** Autrefois, le taux de **25 %** était considéré comme " la loi ". Aujourd'hui, l'Ordre Public (le plancher légal) est descendu à **10 %** (Art. L. 3121-33).

Le taux de 25 % n'est plus qu'une disposition supplétive (Art. L. 3121-36), c'est-à-dire une règle qui ne s'applique que si on n'a rien signé.

**Résultat :** Un accord qui fixe la majoration à 10 % au lieu de 25 % est juridiquement " plus favorable que la loi " (puisque le plancher légal est 10 %), alors que dans les faits, c'est une perte sèche de 15 % pour le salarié ! C'est ce que FO dénonce comme un recul social légalisé.

**La méthode de comparaison avantage par avantage (Cass. soc., 17 janv. 1996, n° 93-20.066) :** Cet arrêt célèbre est fondamental car il interdit à l'employeur de faire une moyenne globale. Pour savoir quel texte est le plus favorable, on ne compare pas l'accord d'entreprise dans son ensemble avec la loi ou la Branche. On les compare matière par matière, avantage par avantage.

**Exemple concret :** L'employeur ne peut pas dire : " Je baisse votre prime d'ancienneté mais en échange je vous donne un jour de congé supplémentaire, donc c'est globalement plus favorable ". Non ! La jurisprudence de 1996 impose de comparer la prime d'ancienneté de l'accord avec la prime d'ancienneté de la Branche. Si elle est inférieure, elle est illégale. On ne compense pas un recul social par un autre avantage.

**Les implications de ce principe pour les délégués FO :** Le principe de faveur repose sur la notion d'**Ordre Public Social**. C'est ce qui permet au syndicalisme d'être un moteur de progrès : on part d'un socle (la loi), et on négocie des couches supérieures (la Branche), puis des couches encore meilleures (l'Entreprise).


Aujourd'hui, ce principe est en net recul car les réformes Macron ont permis à l'accord d'entreprise de déroger à la Branche même si c'est **moins favorable** (le fameux Bloc 3). Cependant, le principe de faveur reste **intact et absolu** dès lors que l'on compare un accord (entreprise ou branche) avec la Loi (le Code du travail). L'accord ne peut jamais être moins bon que la loi, sauf si la loi l'autorise expressément.

**LA POSITION FO :** Défendre le principe de faveur, c'est refuser la logique comptable du patronat. Pour FO, le progrès social ne se négocie pas contre des reculs. Nous revendiquons le maintien de cette hiérarchie protectrice où le niveau inférieur ne peut que construire du "plus" par rapport au niveau supérieur. Face à un employeur qui tente une compensation entre deux acquis, sortez l'arrêt de 1996 : **un avantage se compare avec son semblable, point final !**

## 4. Attention au piège redoutable de la " Présomption de conformité " !

C'est un point crucial, trop souvent méconnu, imposé par la jurisprudence de la Cour de cassation. La question est simple, mais ses conséquences sont redoutables : un accord d'entreprise peut-il mettre en place des différences de traitement entre catégories de salariés ? Par exemple, instaurer une prime d'assiduité uniquement pour le personnel administratif, tout en excluant le personnel éducatif ou soignant ?

La Cour de cassation a estimé que **ces différences instaurées par accord sont présumées justifiées** tout simplement parce qu'elles ont été négociées et signées par des syndicats considérés comme représentatifs (Cass. soc., 27 janv. 2015, n° 13-22.179) !

 **VIGILANCE FO : LA SIGNATURE ENGAGE LOURDEMENT !** Avant 2015, c'était à l'employeur de justifier devant le juge pourquoi il traitait ses salariés différemment. Désormais, la charge de la preuve est inversée ! celui qui conteste une différence de traitement dans un accord signé doit démontrer que cette différence est "étrangère à toute considération de nature professionnelle".

C'est extrêmement difficile en pratique. Si un syndicat "d'accompagnement" signe un tel accord, il valide légalement la discrimination catégorielle. Nos délégués FO doivent être d'une prudence extrême avant d'apposer leur signature sur un accord qui créerait des catégories de salariés exclues de certains avantages. FO ne signe pas la division des travailleurs !

**L'Exception européenne** : Heureusement, la Cour de cassation a dû fixer une limite. Cette présomption ne s'applique pas si la différence de traitement touche aux discriminations prohibées par le droit de l'Union Européenne ou visées à l'article L. 1132-1 du Code du travail (état de santé, sexe, âge, orientation sexuelle, engagement syndical...). Dans ces cas précis, la présomption patronale saute, et l'employeur doit s'expliquer (Cass. soc., 3 avr. 2019, n° 17-11.970 ; Cass. soc., 9 déc. 2020, n° 19-17.092).

## PARTIE 2 : LE CHOC DES NORMES (ENTREPRISE VS BRANCHE)

L'articulation entre votre accord d'entreprise local et votre Convention Collective Nationale de Branche (CCN - ex : CCN 51, CCN 66, BAD...) a été totalement renversée par les Ordonnances Macron.

Pour forcer la décentralisation, le législateur a tronçonné l'ensemble des thèmes de négociation en trois blocs distincts, instaurant une hiérarchie à la carte. Il est absolument vital pour nos négociateurs de savoir dans quel bloc se situe la thématique abordée face à la direction.

### BLOC 1 : La primauté de la Branche (Les 13 piliers de protection)

Sur 13 matières précisément définies par la loi (C. trav., art. L. 2253-1), la Convention de Branche s'impose de façon impérative à l'accord d'entreprise, que ce dernier soit conclu avant ou après l'accord de branche. L'employeur ne peut pas faire moins bien.

**Ces 13 thèmes sont :**

1. Les salaires minima hiérarchiques. (Impossible de définir une grille salariale locale inférieure à celle de la branche).
2. Les classifications. (On ne peut pas dégrader le coefficient d'un métier ou créer des "sous-catégories" moins payées).
3. La mutualisation des fonds du paritarisme.
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle.
5. Les garanties collectives complémentaires (Prévoyance/Mutuelle).
6. Certaines mesures dures sur la durée du travail (la durée minimale du temps partiel fixée à 24h sauf dérogation, le taux de majoration des heures complémentaires qui ne peut descendre sous 10 %...).
7. Les mesures relatives aux CDD et contrats d'intérim (durée maximale, nombre de renouvellements autorisés, délai de carence).
8. Le recours au CDI de chantier ou d'opération (qui est une forme de contrat précaire institutionnalisé).
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

10. La durée et le renouvellement de la période d'essai.
11. Les règles de transferts de contrats de travail en cas de perte de marché (lorsque la loi L. 1224-1 ne s'applique pas automatiquement, par exemple lors d'une reprise d'appel d'offres sans transfert de l'entité économique).
12. Deux cas précis de mise à disposition d'intérimaires.
13. La rémunération minimale du salarié porté.

### **La Jurisprudence décisive (Conseil d'État, 7 oct. 2021, n° 433053) :**

Dans le sillage des ordonnances Macron, le Ministère du Travail a tenté d'imposer une lecture restrictive du Code du travail. Par un arrêté d'extension, l'Administration estimait que le SMH (Salaire Minimum Hiérarchique défini par la branche) ne devait comprendre que le salaire de base. Cette interprétation ouvrait la porte à un véritable tour de passe-passe : elle permettait aux entreprises de supprimer les primes conventionnelles (ancienneté, 13ème mois, sujétion) par simple accord d'entreprise, via la primauté du Bloc 3.

Face à ce danger, une large mobilisation s'est organisée. L'ensemble des syndicats de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC), rejoints par une fédération patronale (la FCD - commerce et distribution), ont attaqué l'État en justice. Le Conseil d'État leur a donné raison et a sanctuarisé les garanties de rémunération en fixant trois règles claires :

1. La souveraineté de la Branche : C'est la branche (et elle seule) qui définit le montant et la structure du Salaire Minimum Hiérarchique. Elle a parfaitement le droit d'y inclure des primes.
2. La flexibilité encadrée de l'entreprise : L'entreprise a le droit de modifier ou de supprimer ces primes par un accord d'entreprise local...
3. La garantie financière absolue : ... MAIS l'entreprise est soumise à une obligation de résultat. La rémunération globale *effective* versée au salarié ne doit jamais être inférieure au montant total (base + primes) du SMH fixé par la branche. En clair : si l'entreprise change la structure de la rémunération, elle doit obligatoirement compenser chaque euro.

**STRATÉGIE FO :** Lors d'une négo, si l'employeur veut toucher à une prime, vérifiez immédiatement dans votre CCN si cette prime est incluse dans le Salaire Minimum Hiérarchique. Si c'est le cas, il est bloqué par le Bloc 1 !

### **BLOC 2 : Les thèmes "verrouillables" par la Branche (4 matières)**

Il existe 4 domaines où la branche peut primer sur l'entreprise, mais à **une condition stricte : que les partenaires sociaux de la Branche l'aient expressément écrit (" verrouillé ") dans la convention nationale** (C. trav., art. L. 2253-2). C'est là que le rapport de force national mené par les Fédérations FO est crucial pour protéger les structures locales.

#### **Ces 4 matières sont :**

1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (la pénibilité, souvent niée dans nos métiers).
2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
3. Le nombre de délégués syndicaux et la valorisation du parcours syndical.
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conséquence : Si l'accord de branche national ne mentionne pas explicitement que ces thèmes sont "verrouillés", ils tombent automatiquement dans le domaine de compétence de l'entreprise, ouvrant la voie à des accords locaux moins-disant !

### **BLOC 3 : La primauté absolue de l'accord d'Entreprise (La zone de tous les dangers)**

Pour TOUT LE RESTE - c'est-à-dire l'immense majorité des conditions de travail et de rémunération qui ne sont ni dans le Bloc 1 ni verrouillées dans le Bloc 2 - la loi impose une règle d'une brutalité inouïe : **l'accord d'entreprise prime sur la convention de branche, même s'il est moins favorable aux salariés !** (C. trav., art. L. 2253-3). C'est l'inversion pure et simple de la hiérarchie des normes, combattue avec acharnement par Force Ouvrière.



**VIGILANCE ABSOLUE FO : LE PIÈGE DU BLOC 3** C'est dans ce bloc 3 que les employeurs et leurs cabinets de conseil concentrent toutes leurs attaques. Ils utilisent l'argument financier des financeurs publics pour faire du chantage à l'emploi. Qu'est-ce qui se trouve dans cette zone de danger ?

- **Les primes d'ancienneté.** (Elles peuvent être gelées, plafonnées ou supprimées localement).
- **Le 13<sup>ème</sup> mois ou primes annuelles / primes décentralisées.** (Dans la CCN 51 par exemple, des employeurs ont tenté de moduler la prime décentralisée bien en deçà de ce que l'esprit du texte prévoyait).
- **Les primes de dimanche, de jours fériés ou de travail de nuit** (dès lors qu'elles ne sont pas strictement intégrées par la branche aux minima hiérarchiques).
- **Les jours de congés supplémentaires liés à la pénibilité ou à l'organisation.** (L'exemple le plus frappant est celui des congés trimestriels dans la CCN 66. Un accord d'entreprise peut tout à fait réduire le nombre de ces jours de repos au nom de la "nécessité de service" ou de la "compétitivité" !).
- **L'aménagement du temps de travail** (Le recours facilité aux forfaits-jours pour les cadres, l'annualisation/modulation du temps de travail imposant des semaines à 44h sans heures supplémentaires).

Face à ces propositions, la réponse de nos délégués syndicaux FO doit être sans équivoque : faire front, alerter les salariés, et refuser de négocier nos acquis historiques à la baisse !

## **PARTIE 3 : LES USAGES ET ENGAGEMENTS UNILATÉRAUX (LE STATUT NON NÉGOCIÉ)**

Au-delà des conventions signées et du Code du travail, il existe dans presque toutes nos associations une troisième source de droit : le statut collectif non négocié. Souvent, lors de fusions d'associations ou de changements de direction, le nouveau directeur général a pour feuille de route de faire le ménage dans ces avantages.

### **1. Qu'est-ce qu'un " usage " en droit du travail ?**

Contrairement à une simple tolérance de la direction (comme tolérer occasionnellement un retard), pour qu'une pratique devienne un véritable droit (un " usage " opposable en justice et devant les Prud'hommes), la Cour de cassation exige qu'elle remplisse cumulativement 3 critères stricts (*Cass. soc., 28 févr. 1996, n° 93-40.883*) :

- **Généralité** : L'avantage est accordé à tout le personnel ou à une catégorie bien précise et objective (ex : tous les veilleurs de nuit, ou tout le personnel administratif). Ce n'est pas un avantage individuel discrétionnaire.
- **Constance** : La pratique est répétée dans le temps. Par exemple, le versement d'une prime de fin d'année, ou l'octroi du " pont de l'Ascension " payé, 3 années de suite.
- **Fixité** : Le mode de calcul ou le montant est fixe et identifiable (ex : une prime d'exactly 300 €, ou un calcul basé sur 50 % du salaire de base).

*L'engagement unilatéral* est plus direct : c'est une décision assumée de l'employeur (une note de service affichée, un courrier électronique général, une déclaration formelle en réunion de CSE) d'accorder un avantage. Il n'y a pas besoin d'attendre 3 ans pour qu'il soit valable.

### **2. Comment l'employeur peut-il les supprimer ? (La procédure de dénonciation)**

L'employeur a le droit de changer d'avis et de supprimer un usage, mais il ne peut pas le faire de manière sauvage ou du jour au lendemain. Il doit scrupuleusement respecter une procédure en trois étapes (*Cass. soc., 13 févr. 1996, n° 93-42.309*) :

- 1. Information et consultation des représentants du personnel (CSE)** en premier lieu.
- 2. Information individuelle** de chaque salarié bénéficiaire. Une lettre remise en main propre contre décharge, ou un recommandé. Un simple mot sur le panneau d'affichage en salle de pause est illégal et nul !
- 3. Respect d'un délai de prévenance suffisant.** Ce délai (généralement 2 à 3 mois minimum) doit laisser le temps au syndicat de revendiquer l'ouverture de négociations pour compenser la perte.

Si l'employeur rate une seule de ces étapes, l'usage continue de s'appliquer. Par ailleurs, si le syndicat FO prouve que l'employeur dénonce un usage dans le seul but de punir les salariés ou de faire échec à l'exercice normal du droit de grève, cette dénonciation est jugée nulle par les tribunaux pour motif illicite (*Cass. soc., 13 févr. 1996, n° 92-42.066*).

### 3. L'accord d'entreprise : l'arme fatale patronale contre les usages

C'est la faille béante exploitée par les directions. La règle juridique est redoutable : lorsqu'un accord d'entreprise est conclu entre la direction et des syndicats, et qu'il porte sur le **même objet** qu'un usage existant, **l'accord d'entreprise met fin automatiquement à cet usage**, sans que l'employeur n'ait aucun besoin de respecter la lourde procédure de dénonciation détaillée ci-dessus (*Cass. soc., 9 juill. 1996, n° 94-42.773*).

**Cas pratique** : L'association octroie depuis 10 ans par usage 3 jours de congés payés à l'occasion des fêtes de fin d'année. La direction ouvre une négociation globale sur l'aménagement du temps de travail et propose un accord créant 1 jour de congé exceptionnel annuel. Si l'accord est signé tel quel, l'objet étant le même (les congés supplémentaires), l'accord écrase l'usage. Les salariés viennent de perdre 2 jours secs, et c'est parfaitement légal car c'est un accord signé.

**STRATÉGIE FO : VERROUILLER L'ACCORD** ne vous laissez jamais endormir par des promesses orales. Lors de toute conclusion d'accord (notamment lors des Négociations Annuelles Obligatoires - NAO), exigez l'insertion systématique d'une clause de sauvegarde précisant explicitement : "*Le présent accord vient en supplément et ne se substitue en aucun cas aux usages, engagements unilatéraux et accords atypiques plus favorables actuellement en vigueur dans l'association/l'établissement*".

## PARTIE 4 : L'ACCORD D'ENTREPRISE FACE AU CONTRAT DE TRAVAIL

C'est la dernière forteresse, l'ultime rempart du salarié face aux tempêtes : son propre contrat de travail, un document bilatéral qui ne peut normalement être modifié que par l'accord des deux parties. En principe, les clauses de l'accord collectif s'appliquent au contrat de travail, *sauf stipulations plus favorables* dans ce dernier (*C. trav., art. L. 2254-1*).

### Le principe fondamental : L'accord collectif ne modifie pas le contrat

C'est une grande victoire jurisprudentielle, constamment défendue : **sauf disposition légale contraire, un accord collectif ne permet pas à un employeur de modifier le contrat de travail d'un salarié sans recueillir son accord exprès** (*Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 19-15.732*).

Concrètement, si la convention collective change, ou si un accord d'entreprise instaure une clause de mobilité géographique étendue, ou décide de baisser le salaire horaire (tout en restant au-dessus du SMIC), le salarié a le droit de refuser l'application de cet accord à son propre contrat. Un accord collectif n'est pas un avenant forcé au contrat.

*(Exception historique : l'aménagement du temps de travail sur l'année, art. L. 3121-43. La mise en place d'une modulation du temps de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps plein. Refuser de s'y soumettre constitue une faute disciplinaire).*

### L'exception redoutable : L'Accord de Performance Collective (APC)

C'est la mesure la plus violente et la plus décriée des Ordonnances Macron de 2017 (*C. trav., art. L. 2254-2*). Créé pour fusionner et durcir les anciens accords de maintien de l'emploi et accords de compétitivité, l'APC est une machine de guerre patronale.

Sous un prétexte extrêmement large et non soumis à des critères économiques stricts ("*répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise*" ou "*en vue de préserver, ou de développer l'emploi*"), l'APC permet à l'employeur de :

- **Aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition** (ex : imposer le travail le week-end, augmenter le temps de travail hebdomadaire sans compensation proportionnelle).

- **Aménager la rémunération** (ex : baisser les salaires, geler les primes, la seule limite étant de ne pas descendre sous le SMIC ou les minima de branche du Bloc I).
- **Déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise (ex : muter de force un salarié dans un autre établissement du groupe situé à 100 km).

**Que se passe-t-il si un tel APC est signé par des syndicats ?** C'est le drame pour les récalcitrants. La loi stipule que les stipulations de l'APC s'imposent et **se substituent de plein droit** aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail (*C. trav., art. L. 2254-2, III, al. 1*).

Le salarié conserve le droit (dans le délai d'un mois) d'écrire à la direction pour signifier son refus. Mais la sanction est couperet : l'employeur dispose alors du droit de procéder à un **licenciement reposant sur un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse** (*C. trav., art. L. 2254-2, V*). Ce licenciement n'est pas économique : il échappe donc à toutes les protections lourdes (pas de Plan de Sauvegarde de l'Emploi - PSE, pas d'obligation renforcée de reclassement, pas de Contrat de Sécurisation Professionnelle - CSP). C'est un licenciement au rabais.

 **VIGILANCE EXTRÊME FO : LE CHANTAGE DE L'APC.** L'APC est l'arme du chantage à l'emploi par excellence. La direction met la pression (" *Signez ou le site ferme* "). La position de la FNAS FO est intransigeante : nous appelons nos syndicats à refuser catégoriquement la signature de ces accords de régression sociale. Aucune prétendue " *sauvegarde de l'emploi* " ne justifie de sacrifier de manière pérenne les conditions de vie et de travail des salariés, souvent déjà précaires dans nos secteurs.

Si une crise gravissime menace la survie de la structure et qu'une négociation s'impose sous la pression, les élus FO doivent exiger un encadrement féroce :

- Limitation stricte de l'accord dans le temps (ex : 18 mois max).
- Garantie formelle du maintien de l'emploi.
- **Gel immédiat de la rémunération et des primes des hauts dirigeants** (obligation légale d'efforts proportionnés, art. L. 2254-2 II) pendant la durée de l'accord.
- Et une " *clause de retour à meilleure fortune* " (dès que le budget redevient sain, les salariés récupèrent automatiquement l'intégralité de leurs pertes avec rétroactivité).

## PARTIE 5 : LA MÉTHODE FO - LES OUTILS DU NÉGOCIATEUR

La négociation d'entreprise ressemble souvent au combat de David contre Goliath. L'employeur arrive préparé, entouré de son Directeur des Ressources Humaines, de ses financiers, et parfois de cabinets d'avocats spécialisés payés par l'association.

Pour ne pas subir et pour établir un véritable rapport de force, les équipes syndicales FO doivent mobiliser pleinement leurs propres outils juridiques, économiques et syndicaux :

**1. La maîtrise de l'information (BDESE) :** La Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales est votre tableau de bord et votre première arme. Avant d'accepter l'argument du " *nous sommes en déficit, l'ARS ne donne plus d'argent* " pour justifier le gel des salaires, fouillez la BDESE ! Exigez la transparence totale. Cherchez les frais de siège abusifs, les budgets engloutis dans le recours ruineux à l'intérim ou aux prestataires de service, vérifiez le montant des exonérations de charges sociales perçues par l'employeur.

**2. L'information aux salariés :** La direction aime négocier à huis clos pour éviter la pression du terrain. Ouvrez les fenêtres ! L'employeur a l'obligation légale d'informer les salariés sur les textes conventionnels applicables (*C. trav., art. R. 2262-1 à R. 2262-5*). Faites respecter ce droit, diffusez des tracts expliquant point par point ce que la direction tente de retirer, et asseyez vos propres communications syndicales sur des bases solides. La peur change de camp lorsque les salariés sont informés.

**3. Le recours à l'expert-comptable du CSE :** Lors des consultations récurrentes obligatoires (sur les orientations stratégiques, la situation économique, et la politique sociale), le CSE a le droit de nommer un expert-comptable pour décrypter les comptes de l'employeur. Ses conclusions, son diagnostic sur la santé réelle de l'association, sont des munitions inestimables pour vos Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

**4. Le droit à la formation :** Face à la complexité des textes, on ne s'improvise pas négociateur. Utilisez vos droits ! Le législateur encourage les formations communes (*C. trav., art. L. 2212-1*), mais surtout, utilisez vos Congés de Formation Économique, Sociale et Syndicale (CFESS) pour vous former. Le savoir est une arme.

**5. Le Rapport de force et le Droit de grève :** Ne l'oublions jamais : un syndicat qui s'assoit à la table des négociations sans capacité de mobilisation fait de la figuration. La négociation collective prend tout son sens lorsque la direction sait que, face à des propositions inacceptables, le syndicat est capable de construire un rapport de force (pétitions, débrayages, appels à la grève, médiatisation).

## CONCLUSION : RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !

Face à un arsenal juridique considérable et taillé sur mesure pour les employeurs (affaiblissement de l'ordre public, inversion de la hiérarchie des normes avec le Bloc 3, chantage institutionnalisé des APC, facilités de destruction des usages), nous pourrions céder au fatalisme. Ce serait méconnaître l'ADN de Force Ouvrière.

Nous avons nos propres armes, éprouvées par l'histoire du mouvement ouvrier : notre ancrage solide dans les établissements, la justesse de nos analyses, le soutien indéfectible de nos collègues (les invisibles, les premiers de corvée du soin et de l'accompagnement social), et notre capacité à mobiliser le droit de manière offensive.

La négociation ne doit jamais être une voie à sens unique. Elle implique de l'employeur une loyauté et une véritable volonté d'aboutir à un équilibre. L'obstruction systématique de la direction face à vos revendications peut d'ailleurs être qualifiée de délit d'entra ve.

La Fédération Nationale de l'Action Sociale FO (FNAS FO) rappelle à toutes ses sections, à tous ses secrétaires de syndicats départementaux et à tous ses délégués que **vous n'êtes jamais seuls face à votre direction**. Le syndicalisme est un sport collectif.

Face à un projet d'accord complexe, ne signez jamais sous la pression de l'urgence ou de l'intimidation. Suspendez la séance. Avant toute validation finale, rapprochez-vous de votre syndicat départemental, de votre Union Départementale (UD FO) ou directement du service juridique de la Fédération pour une relecture experte et au scalpel des textes proposés.

**Notre boussole reste inchangée : la liberté syndicale, et la défense inconditionnelle des intérêts matériels et moraux des salariés.**

Nous venons de voir comment déjouer les pièges juridiques de la négociation classique. Mais que se passe-t-il lorsque le dialogue est bloqué et que le syndicat doit instaurer le rapport de force par la grève ? Voici comment verrouiller juridiquement votre victoire.

## FICHE PRATIQUE :

# NÉGOCIER ET CONCLURE UN ACCORD DE FIN DE CONFLIT (FIN DE GRÈVE)

### L'ESSENTIEL À RETENIR

L'accord de fin de conflit (ou accord de fin de grève) est le document juridique suprême qui acte la sortie d'un mouvement social. Négocié souvent à chaud, dans l'urgence, sous la pression des directions, parfois des ARS ou des Conseils Départementaux, il ne doit sous aucun prétexte être rédigé à la hâte.

**C'est ce texte qui sécurise les acquis de la grève, formalise le rapport de force et, surtout, protège les camarades grévistes contre d'éventuelles représailles.** La lutte paie, mais seul l'accord sécurise ! Un mauvais accord peut anéantir des semaines de mobilisation.

## 1. QUELLE EST LA VALEUR JURIDIQUE DE L'ACCORD ?

La vigilance est de mise ! L'employeur tentera souvent de minimiser la portée de ce document. La force contraignante de votre accord dépend de qui le signe, côté salariés, ce qui définit sa nature juridique exacte (jurisprudence constante de la Cour de cassation) :

- **Signé par un Délégué Syndical (DS) :** C'est un accord collectif d'Entreprise. C'est la situation la plus protectrice et la seule véritablement satisfaisante. Il obéit aux mêmes règles de validité, de révision et de dénonciation qu'un accord d'entreprise classique (NAO, temps de travail, etc.).
- Il a une valeur juridique forte : il s'impose à l'employeur et supprime même les contrats de travail sur les points négociés. En cas de non-respect, les syndicats peuvent saisir le Tribunal Judiciaire pour en exiger l'application sous astreinte.
- **Signé par des élus (CSE) non mandatés ou un collectif informel de salariés : C'est un engagement unilatéral de l'employeur (ou accord atypique).**

**Attention danger** Bien que l'employeur soit tenu de le respecter dans un premier temps, il peut le dénoncer beaucoup plus facilement à l'avenir (un simple délai de prévenance suffit, sans obligation de négocier un accord de substitution). Il n'a pas la force d'un accord collectif.

**Le conseil FNAS FO :** Privilégiez toujours la signature par un ou plusieurs Délégués Syndicaux pour verrouiller juridiquement l'accord. Vérifiez également l'articulation de cet accord avec les autres textes : l'accord de fin de conflit ne doit pas revoir à la baisse des dispositions de votre Convention Collective ou d'un accord d'entreprise existant !

## 2. LA CONDUITE DE LA NÉGOCIATION : LA POSTURE FO ET LES RÈGLES DU JEU

Une négociation de fin de conflit n'est pas une foire d'empoigne, elle obéit au principe de loyauté et requiert une stratégie sans faille.

- **Exiger une totale loyauté patronale :** L'employeur ne doit pas prendre de décisions unilatérales, de sanctions, ou licencier en douce pendant les pourparlers. La jurisprudence est claire : un employeur qui dissimule des sanctions pendant la négociation se rend coupable de déloyauté, ce qui justifie la reprise immédiate de la grève par les salariés !
- **Ne pas céder à la pression de la continuité de service :** La direction utilisera souvent l'argument de la " prise en charge des publics " pour forcer une signature rapide. Gardez la tête froide. Une suspension de séance est souvent nécessaire pour relire le projet.
- **Représentation forte et lien avec la base :** Le DS FO n'est jamais seul. Il peut et doit se faire accompagner de membres du CSE ou de grévistes des différents services. Surtout, **ne signez jamais sans avoir consulté l'Assemblée Générale (AG) des grévistes.** L'accord doit être validé par ceux qui ont fait la grève.

- **Attention au vice du consentement** : L'employeur pourrait tenter de faire annuler l'accord en justice s'il prouve qu'il a signé sous la contrainte physique (violences, séquestration de cadres). Le rapport de force doit rester ferme mais encadré pour ne pas offrir cette arme juridique à la direction.
- **Le recours à un tiers** : Si la situation est totalement bloquée, n'oubliez pas que vous pouvez solliciter l'intervention de l'Inspection du Travail, dont l'une des missions légales est la conciliation et le règlement des conflits collectifs.

### 3. CHECK-LIST : LE CONTENU INCONTOURNABLE DE L'ACCORD

Un bon accord de fin de conflit doit obligatoirement être écrit en français (toute clause en langue étrangère est inopposable aux salariés). Il doit balayer trois grands axes.

#### A. Les clauses formelles obligatoires

Sans ces clauses, votre accord risque d'être retoqué ou inapplicable.

- **[ ] L'identité précise des parties signataires** : Vérifiez que le représentant de l'employeur a bien le pouvoir juridique d'engager la structure.
- **[ ] Le Préambule : Obligatoire depuis la Loi Travail**. Il doit rappeler fidèlement le contexte (historique du conflit, dates des préavis et de la grève), les objectifs partagés, et lister les revendications initiales portées par FO. Ce préambule servira de guide au juge en cas de litige sur l'interprétation du texte.
- **[ ] Le champ d'application** : Soyez précis. À qui s'applique l'accord ? Toute l'Association ? Uniquement l'établissement de telle ville ? Tous les statuts ou seulement les ouvriers/employés ?
- **[ ] La durée de l'accord** : Précisez si les mesures sont à durée déterminée (ex : une prime versée une fois) ou indéterminée (ex : une augmentation de salaire pérenne). **Attention** : sans précision claire, le Code du travail fixe désormais la durée de tout accord à 5 ans ! Passé ce délai, il devient caduc. (C. trav., art. L. 2222-4).
- **[ ] Les modalités de dépôt et publicité** : L'accord doit mentionner son dépôt sur la plateforme de téléprocédure (TéléAccords) et au greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

#### B. Les réponses aux revendications (Le cœur des acquis)

C'est ici que se matérialise le résultat de votre grève. Soyez extrêmement précis sur les montants, les dates et les modalités.

- **[ ] Salaires / Rémunérations** : Actez les augmentations (ex : points d'indice supplémentaires), la création de primes (prime de sujétion, prime de risque, prime d'internat). Indiquez la date d'application sur la paie.
- **[ ] Conditions de travail (Le fléau de notre secteur)** : Si le conflit portait sur ce point, exigez des engagements concrets : achat de lève-malades, réparation des véhicules de service, fin des plannings modifiés à la dernière minute, respect des repos quotidiens, refonte obligatoire du Document Unique (DUERP) avec la participation des élus FO.
- **[ ] Emploi et effectifs** : Exigez des chiffres ! Passages d'intérimaires/CDD en CDI (ex : "Embauche de 3 AES et 2 Educateurs Spécialisés"), respect des ratios d'encadrement, remplacement garanti des arrêts maladie.

#### C. Le retour au travail et la protection absolue des grévistes

C'est le point d'honneur du syndicat : on ne laisse personne sur le bord de la route.

- **[ ] Conditions de reprise** : Fixez la date et l'heure exactes de la reprise de l'activité.
- **[ ] Le traitement des jours de grève** : Légalement, l'employeur n'est pas tenu de payer les jours de grève. **MAIS c'est le point de négociation numéro 1 de fin de conflit**. FO doit exiger :
  - Soit le paiement total ou partiel (ex : 50 % de prise en charge par l'employeur sous forme de prime exceptionnelle).
  - Soit le remplacement de l'absence par la pose de RTT, de Congés Payés, ou l'utilisation de compteurs de modulation pour éviter la perte de salaire.
  - **Dans tous les cas** : Si une retenue doit être faite, exigez **l'étalement des retenues sur salaire** (sur 3, 4 ou 6 mois) pour ne pas amputer dramatiquement le pouvoir d'achat des grévistes le mois suivant.

- [ ] **Clause d'Amnistie / Abandon des poursuites (Le bouclier FO) : C'EST IMPÉRATIF.** Rédigez une clause stipulant explicitement que l'employeur renonce définitivement à toute sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied, licenciement) et à toute poursuite judiciaire (civile ou pénale) à l'encontre des salariés ou de leurs représentants pour l'ensemble des faits liés au mouvement social.

#### 4. LES PIÈGES À ÉVITER : VIGILANCE EXTRÊME

Le diable se cache dans les détails. Relisez le protocole avec ces alertes en tête :

- **Les clauses discriminatoires :** C'est un grand classique patronal. L'accord **NE DOIT PAS** instaurer de différences de traitement injustifiées entre grévistes et non-grévistes. Par exemple : accorder une prime de reprise ou de présentéisme uniquement à ceux qui n'ont pas fait grève est totalement illégal et annule la clause.
- **Les promesses floues :** Refusez catégoriquement les formulations creuses comme " *La direction s'engage à mener une réflexion sur...* ", " *La direction fera ses meilleurs efforts pour...* ", ou " *Un groupe de travail sera mis en place* ". Exigez des verbes d'action, des chiffres et des calendriers précis : " *La direction s'engage à embaucher 3 CDI au poste de [Poste] avant le 1<sup>er</sup> novembre 202X* ".
- **Les conditions suspensives abusives :** L'employeur voudra parfois lier l'application de l'accord à des événements extérieurs (ex : " *Cet accord ne s'appliquera que si aucun autre syndicat ne dépose de préavis dans l'année* "). FO doit refuser ce type de chantage.
- **L'oubli de la clause de suivi :** Une fois la grève terminée, la direction a tendance à oublier ses promesses à moyen terme (embauches prévues 6 mois plus tard, travaux dans les locaux). Exigez la création d'une **Commission de suivi de l'accord** (composée de la direction et des signataires FO). Elle doit se réunir à fréquence régulière (ex : tous les 3 ou 6 mois) pour vérifier, chiffres à l'appui, la stricte application des engagements.

# MODÈLE TYPE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

Trame sécurisée juridiquement, à adapter selon votre établissement

## PROTOCOLE D'ACCORD DE FIN DE CONFLIT

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS** : L'Association / La Société **[Nom de la structure]**, située **[Adresse]**, représentée par M/Mme **[Nom et Qualité - ex : Directeur Général]**, D'une part,

**ET** : Le Syndicat Force Ouvrière, représenté par M/Mme **[Nom]** en sa qualité de Délégué(e) Syndical(e), D'autre part.

**PRÉAMBULE** À la suite du préavis de grève déposé le **[Date]** par l'organisation syndicale FO, un mouvement de grève a débuté le **[Date]** sur l'établissement de **[Nom de l'Etablissement]**. Les revendications portaient principalement sur la dégradation des conditions de prise en charge des résidents/usagers, le manque de personnel soignant/éducatif et la revalorisation des salaires. Les parties se sont rencontrées les **[Dates]** pour trouver une issue à ce conflit social. À l'issue de ces négociations loyales, les parties ont convenu du présent accord collectif.

### ARTICLE 1 - FIN DU CONFLIT ET REPRISE DU TRAVAIL

Le syndicat FO s'engage à appeler à la levée du mouvement. La reprise normale de l'activité au sein de l'établissement s'effectuera le **[Date]** à partir de **[Heure]**. Dès signature, les éventuels piquets de grève seront levés.

### ARTICLE 2 - RÉMUNÉRATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Adapter selon les acquis

- **[Exemple Salaire]** : La Direction s'engage à verser une prime exceptionnelle d'un montant de **[Montant]** euros nets sur la paie du mois de **[Mois]** pour l'ensemble des salariés du périmètre.
- **[Exemple Emploi]** : La Direction procèdera à l'embauche en CDI de **[Nombre]** salariés intérimaires/CDD au plus tard le **[Date]**.
- **[Exemple Conditions]** : La Direction s'engage à commander **[Nombre]** nouveaux équipements de type **[Préciser]** avant le **[Date]**.

### ARTICLE 3 - TRAITEMENT DES JOURS DE GRÈVE

Les parties ont convenu des modalités suivantes pour atténuer l'impact financier de la grève sur les salariés :

**Option 1 (Idéale)** : L'employeur s'engage à ne procéder à aucune retenue sur salaire pour les jours de grève du **[Date]** au **[Date]**.

**Option 2 (Étalement et CP)** : Les retenues sur salaire liées aux jours de grève seront étalées sur les **[Nombre, ex: 3]** prochains mois de paie. Les salariés qui le souhaitent pourront poser, sur simple demande écrite, des jours de Congés Payés, RTT ou récupération d'heures (CT/RC) en lieu et place des jours de grève pour éviter la perte de salaire.

### ARTICLE 4 - GARANTIE D'ABSENCE DE SANCTIONS (AMNISTIE)

En contrepartie de la reprise du travail, la Direction s'engage formellement à abandonner toutes poursuites disciplinaires et judiciaires à l'encontre de tout salarié ou représentant du personnel pour des faits commis dans le strict cadre du présent mouvement social. Aucune sanction disciplinaire ne sera prononcée.

### ARTICLE 5 - COMMISSION DE SUIVI

Une commission de suivi du présent accord est créée. Elle est composée de **[Nombre]** représentants de la Direction et de **[Nombre]** Délégués Syndicaux FO. Elle se réunira le **[Date de la première réunion, ex : dans 3 mois]** pour faire le bilan de la mise en œuvre stricte des engagements pris.

### ARTICLE 6 - DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (TéléAccords) et remis au greffe du Conseil de Prud'hommes de **[Ville]**. Une copie sera affichée sur les panneaux de la Direction et du syndicat FO.

Fait à **[Ville]**, le **[Date]**, en **[Nombre]** exemplaires originaux.

**Pour la Direction :**  
[Signature]

**Pour le Syndicat Force Ouvrière :**  
[Signature]

# Ensemble, nous protégeons votre CSE<sup>(1)</sup>

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

## Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié des CSE<sup>(2)</sup>.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites.

Ce contrat couvre :

### → La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure votre structure, ses représentants légaux, ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, les participants aux activités de la structure sociale ou lui apportant son aide bénévole, en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

### → La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Toute personne légalement ou statutairement habilitée à représenter le CSE et ayant reçu mandat de celui-ci est couverte pour les conséquences de sa responsabilité civile encourue à l'égard des tiers en cas de faute commise dans la gestion du CSE et sanctionnée par une décision de justice.

### → La protection du patrimoine :

Un contrat complémentaire vous permet d'assurer votre local et son contenu, en cas notamment d'incendie, dégât des eaux, bris de glace et vol que vous soyez locataire ou propriétaire.

### → L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre un litige relevant du droit de la consommation auquel vous pouvez être confronté (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

### → Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

### → L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

### → L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie

responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

## Des solutions adaptées pour assurer les véhicules utilisés dans le cadre des missions du CSE

Que le CSE soit propriétaire et/ou locataire d'un ou plusieurs véhicules ou que vous confiez une mission à un membre du CSE qui doit utiliser son véhicule personnel, la Macif vous propose des solutions adaptées à vos besoins.

## Pour nous contacter

Par téléphone

 **N°Cristal** 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXE

Appel non surtaxé, du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 9h à 17h.



Pour prendre rendez-vous sur [macif.fr](http://macif.fr), **scannez le QR Code**



La Macif,  
c'est vous.

Les garanties décrites sont accordées dans les conditions et limites du contrat Multigaranties Comité d'entreprise souscrit.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2024.

Le contrat Macif Mutuelle Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.