

LES NOUVELLES RÈGLES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Droit des salariés à la négociation collective : ce principe figure dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 qui stipule « tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail »

Pour la CGT, la négociation collective doit demeurer un outil de conquête sociale et ne pas se transformer en un outil de régression sociale et de chantage à l'emploi.

L'état actuel de la législation relative au droit de la négociation collective est le résultat d'une évolution législative régressive qui a débuté il y a plusieurs années. La loi El Khomri et les ordonnances Macron ont amplifié ce mouvement de recul. L'aboutissement de cette politique des « petits pas », est une articulation des normes profondément défavorable aux garanties individuelles et collectives des salariés. Il nous faut les appréhender pour mieux les combattre.

QUELQUES RAPPELS

Différence entre accord et convention : Une convention aborde, en principe, l'ensemble des domaines qui relève de la négociation collective alors que l'accord ne porte que sur une, parfois, plusieurs matières. Par commodité, nous emploierons le terme de convention collective s'agissant des branches.

Durée des accords collectifs de branche Attention : A défaut de stipulation dans l'accord collectif, celui-ci est considéré comme conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Par conséquent, à l'arrivée du terme, il cessera de produire ses effets.

La hiérarchie des normes : Les normes (loi, décret, accord collectif, contrat de travail...) sont classées de manière hiérarchiques les unes par rapport aux autres. Cela signifie qu'en principe, une norme de niveau inférieur ne peut pas contredire une norme de niveau supérieur. (ex : la loi prévaut sur un accord collectif). Ce principe a été très malmené et son champ de compétence s'est réduit. Aujourd'hui, alors que l'accord collectif est une norme inférieure à la loi, il est possible de déroger, par accord collectif, à de nombreuses règles prévues par la loi. Cette norme supérieure devient alors supplétive, elle ne s'applique qu'en l'absence de norme inférieure.

Le principe de faveur : Règle propre au droit du travail selon laquelle, en cas de conflit entre plusieurs normes on retient la règle la plus favorable au salarié : c'est l'ordre public social. Il s'agit d'un principe fondamental mais qui n'a pas valeur constitutionnelle, par conséquent, le législateur peut y déroger par une loi. Les dernières réformes ont fortement restreint l'application de ce principe.

Les normes supplétives : ce sont celles auxquelles, il peut être dérogé par une norme de niveau inférieur. Ainsi, une loi peut prévoir des dispositions supplétives sur une thématique. Elles s'appliquent « par défaut », uniquement en l'absence de dispositions dans un accord de branche.

CONCLUSION DES ACCORDS OU CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE

Rappel * Conditions de validité de toute convention ou accord collectif (art. L2231-1 du code du travail) : Une convention ou un accord collectif est négociée entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

NOUVELLES RÈGLES DE VALIDITÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conditions de validité, notamment les seuils d'audience requis sont d'ordre public. Elles constituent des règles impératives auxquelles il ne peut être dérogé par accord.

La condition de représentativité des organisations patronales n'est pas nécessaire à la validité de l'accord collectif. Elle est néanmoins requise pour les accords collectifs dont l'extension sera demandée.

La validité d'un accord interprofessionnel ou de branche est également subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, **au moins 30%** des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Attention : nous n'évoquons pas ici les règles de validité des accords collectifs d'entreprise qui ont considérablement changé et seront détaillées dans un prochain document.

DROIT D'OPPOSITION :

Pour être valide l'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord doit remplir certaines conditions :

- Être exprimée par écrit.
- Être motivée, les points de désaccord doivent être précisés.
- Être notifiée aux signataires dans les quinze jours à compter de la date de notification de l'accord pour l'accord de branche (8 jours pour l'accord d'entreprise). Une notification par pli recommandé avec accusé de réception est le moyen le plus sûr pour éviter tout contentieux.
- Émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en leur faveur à ces mêmes élections.

Si elle remplit l'ensemble de ces conditions la convention ou l'accord est réputé non écrit (inexistant).

avis CGT

Lorsqu'elle est possible, une opposition intersyndicale avec, notamment, des motivations communes est à privilégier.

VALIDITÉ D'UN AVENANT :

Sont habilitées à signer un avenant de révision à un accord interprofessionnel une convention ou un accord de branche (Article L2261-7), toutes les organisations représentatives dans son champ, qu'elles soient ou non signataires ou adhérentes au texte de base, **que ce soit pendant ou après le cycle électoral.**

Il pourra également faire l'objet d'une opposition majoritaire d'organisations syndicales de salariés non signataires ou non adhérentes au texte de base.

En revanche, seules les organisations signataires ou adhérentes au texte de base **peuvent engager la procédure de révision, jusqu'à la fin du cycle électoral.**

PUBLICITÉ

Les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement sont rendus publics et versés dans une base de données nationale, dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable. Ils sont publiés dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Ils sont consultables sur internet à l'adresse suivante : <https://www.legifrance.gouv.fr/initRechAccordsEntreprise.do>

avis CGT

Il peut être très utile de se servir de cette base pour avoir une visibilité sur le contenu des accords de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus dans la branche.

PRÉCISIONS

Après la conclusion de la convention ou de l'accord de groupe, interentreprises, d'entreprise ou d'établissement, les parties peuvent acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne doit pas faire l'objet de la publication prévue au premier alinéa. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version de la convention ou de l'accord destinée à la publication, sont joints au dépôt.

L'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. **Cette règle est pour le moins ambiguë.**

Comment définir les intérêts stratégiques de l'entreprise ?

EXTENSION DES ACCORDS

CONDITIONS D'EXTENSION D'UN ACCORD :

Pour éviter les distorsions de concurrence entre entreprises d'une même branche, la procédure de l'extension permet de rendre un accord de branche applicable à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non adhérentes à une organisation patronale. L'extension est l'acte administratif qui rend une convention ou un accord obligatoirement applicable à l'ensemble des employeurs non signataires qui se trouvent dans son champ d'application territorial ou professionnel et non plus simplement aux seuls membres des organisations signataires ou adhérentes

L'extension vaut pour toute la durée de la convention.

Ainsi, tous les salariés d'une même branche se trouvent «couverts» par les dispositions du texte conventionnel étendu.

La procédure d'extension peut être engagée à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Le ministre peut refuser l'extension, renvoyer le texte à une nouvelle négociation, mais le plus souvent il étend l'accord, même s'il est litigieux, en se contentant d'émettre des réserves quant à l'application du Code, ou en excluant de l'extension les dispositions du texte manifestement illégales. Il peut aussi formuler des réserves si certaines clauses sont incomplètes ou imprécises.

Les avenants ultérieurs à une convention étendue peuvent à leur tour faire l'objet d'une procédure d'extension dans les mêmes conditions.

L'extension prend la forme d'un arrêté ministériel publié au Journal officiel. C'est après la publication au JO que l'accord s'applique à l'ensemble des employeurs concernés et à leurs salariés.

L'arrêté est pris après consultation de la sous-commission des conventions et accords. Syndicats de salariés et d'employeurs peuvent y exprimer leur opposition à l'extension.

OPPOSITION À L'EXTENSION ►

Les dernières réformes ont modifié notamment, les conséquences de l'opposition qui sont différentes selon les organisations à l'initiative de l'opposition.

OPPOSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES □

Cette opposition reste sans grand effet. Elle oblige certes le ministre à veiller à la régularité juridique de l'accord et à justifier sa position, mais elle ne s'impose pas à lui. Le ministre est, en fait, seul juge de l'opportunité juridique et politique de l'extension.

avis CGT

Il faut tout de même préciser que faire valoir le droit d'opposition à l'extension d'un accord n'est pas à négliger, cela peut aussi permettre de rediscuter en négociation de branche des dispositions d'un accord sur lesquelles nous sommes opposés.

OPPOSITION DES ORGANISATIONS PATRONALES □

Cette opposition peut aboutir à un refus d'extension si elle remplit les conditions légales.

Elle doit être exprimée par écrit, motivée, précisant les points de désaccord et notifiée aux signataires dans un délai d'un mois à compter de la publication par la DGT d'un avis d'extension au Journal officiel. Elle doit émaner d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives 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.

PRÉCISIONS

De nouvelles entraves à l'extension ont été mises en place par ces mêmes réformes :

Saisie d'un groupe d'experts

C'est une prérogative donnée au ministre du Travail, de pouvoir saisir d'office ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative de la branche, un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension (art. L. 2261-25 code du T.).

Exclusion de l'extension de certaines dispositions régulières juridiquement

Le ministre du Travail pourra refuser l'extension d'un accord notamment « pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi » Ce qui est assez large et subjectif. **Cela demande une vigilance des camarades négociateurs dans les branches quant à la suite donnée à une demande d'extension.**

CONSÉQUENCES DE L'EXTENSION :

L'arrêté d'extension n'a pas d'effet rétroactif. Les employeurs qui ne sont pas membres des organisations patronales signataires de l'accord ne sont tenus de l'appliquer qu'à compter de la date de l'arrêté d'extension.

L'extension n'a pas pour effet de modifier les termes de l'accord.

Les clauses exclues de l'extension continuent de s'imposer aux seules organisations signataires.

Commentaires CGT

L'exclusion des clauses trouve son fondement dans leur non-conformité à des dispositions légales, les organisations signataires préfèrent, en général, y renoncer avant qu'un litige éventuel devant les tribunaux judiciaires conduise à leur probable annulation.

En cas de révision modifiant le contenu de l'accord, les dispositions inchangées continuent de s'appliquer et d'être couvertes par l'arrêté d'extension. En ce qui concerne les nouvelles dispositions, elles doivent faire l'objet d'un nouvel arrêté d'extension portant sur l'avenant de révision.

ARTICULATION DES NORMES

Une nouvelle articulation entre les normes applicables en matière de droit du travail s'est progressivement mise en place.

LE CODE DU TRAVAIL EST RÉORGANISÉ SELON UN NOUVEAU SCHÉMA :

- Dispositions d'ordre public ;
- Champ de la négociation collective ;
- Dispositions supplétives

ARTICULATION ENTRE LA LOI ET L'ACCORD COLLECTIF

La loi fixe :

1. Un seuil minimum et des dispositions d'ordre public (les règles impératives, auxquelles il n'est pas possible de déroger par accord collectif)
2. Le champ de la négociation collective (négociation interprofessionnelle, de branche, d'entreprise etc.), sachant que la primauté est donnée à l'accord d'entreprise pour la plupart des thématiques.
3. les dispositions légales applicables en l'absence d'accord collectif pour l'ensemble des sujets qui entrent dans le champ de la négociation collective.

La loi devient alors supplétive. Elle ne s'applique, qu'en l'absence d'accord collectif.

Articulation entre l'accord de branche et l'accord national interprofessionnel (ANI)

Ce sont les règles des clauses de verrouillage qui s'appliquent. En présence d'une telle clause, qui stipule expressément qu'on ne peut déroger à ses dispositions en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés, les règles de l'accord de niveau supérieur s'appliquent. Par conséquent, en l'absence de cette clause, l'accord professionnel ou de branche peut prévoir des dispositions moins favorables aux salariés.

L'articulation entre l'accord de branche ou l'accord national interprofessionnel et l'accord d'entreprise

PRÉCISIONS

Les règles d'articulation applicables dans les rapports entre accord d'entreprise et accord de branche le sont également dans les rapports entre accord d'entreprise et accord national interprofessionnel (ANI)

L'accord d'entreprise est placé au centre de la négociation collective. C'est ce que le patronat et le gouvernement appellent « la décentralisation de la négociation collective » qui correspond, en fait à un renversement de la hiérarchie des normes pour la plupart des dispositions applicables en droit du travail.

Les ordonnances Macron consacrent la primauté de l'accord d'entreprise dans de nombreux domaines de la négociation collective. Les thématiques de négociation sont divisées en trois blocs en fonction du contenu :

LE BLOC 1 :

Ceux sont les matières pour lesquelles l'accord de branche ou l'accord interprofessionnel **prévaut** sur l'accord d'entreprise. A moins que ce dernier, ne prévoit, des mesures plus favorables ou **des garanties au moins équivalentes** à celles de la branche. Ces matières, prévues par la loi, sont les suivantes :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation du financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires prévoyance et frais de soins de santé ;
- Certaines modalités relatives à la durée du travail à l'aménagement et à la répartition des horaires : heures d'équivalence, définition du travailleur de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, fixation d'une période de référence supérieure à un an (dans la limite de 3 ans) dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
- Les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée, renouvellement, et durée de carence entre 2 contrats)
- Les modalités relatives au CDI de chantier
- L'égalité professionnelle hommes femmes
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Les modalités d'organisation de la poursuite des contrats de travail entre deux prestataires lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ; il s'agit des dispositifs conventionnels de transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- La mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans les cas suivants :
 - 1°) Lorsque la mission de travail temporaire vise, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
 - 2°) Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié
- La rémunération minimale du salarié porté ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

avis CGT

Il faut tenter, tout en restant dans la légalité, d'introduire dans ces thématiques le plus de sujets possibles. Par exemple, insérer dans les salaires minima conventionnels diverses primes telles que : prime de treizième mois, prime d'ancienneté **ou encore des éléments variable de salaire tel que prime de poste, de nuit, travail du dimanche et jour férié, majoration heures supplémentaires etc.** Bien que, cela demeure principalement une question de rapport de force au sein de la branche, L'argument de la « régulation » de la concurrence entre les entreprises relevant du champ d'application de la branche peut être un argument dans la négociation, notamment sur les questions des rémunérations et du temps de travail, qui risquent fortement de favoriser le dumping social.

Lorsque la loi a prévu des dispositions supplétives pour certaines thématiques qui auparavant étaient régies par des dispositions légales impératives (ex : la durée, le renouvellement et la durée de carence des CDD et des contrats temporaires), Il faut aussi s'interroger sur l'opportunité d'ouvrir des négociations sur le sujet.

LE BLOC 2 :

Il regroupe les 4 thématiques auxquels des accords d'entreprises peuvent déroger, **sauf dispositions contraires de l'accord de niveau supérieur**. Les signataires qui ne souhaitent pas que des dérogations soient possibles doivent expressément le mentionner en incluant, dans le texte de l'accord, une clause dite « impérative ». En fait, l'accord de niveau supérieur doit **verrouiller ses dispositions** par une clause impérative afin qu'elles priment sur l'accord d'entreprise.

Cependant, une clause d'un accord d'entreprise pourra toujours déroger à une clause « verrouillée » de l'accord de branche si elle prévoit des garanties plus favorables ou au moins équivalentes.

Les 4 thématiques, prévues par la loi, sont :

- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- l'insertion et le maintien dans l'emploi des handicapés
- les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuil d'effectif, nombre, parcours syndical)
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres

avis CGT

Il faut tenter, tout en restant dans la légalité, d'introduire dans ces thématiques le plus de sujets possibles.

Par exemple en ce qui concerne la notion de facteurs de pénibilité, en abordant notamment le travail de nuit. Du fait de la suppression des CHSCT par les ordonnances, il peut être négocié en branche des moyens supplémentaires pour les commissions santé sécurité, pouvoir/prérogative, nombre de membres, heures de délégation... autant de sujets que l'on peut amener par la porte d'entrée « prévoyance ».

Bien que, cela demeure principalement une question de rapport de force au sein de la branche, les négociateurs peuvent argumenter sur la volonté d'empêcher tout dumping social au sein de la branche.

Attention

Parfois, sur les 4 thématiques, un accord de branche prévoyait déjà des clauses de verrouillage interdisant les dérogations moins favorables aux salariés par accord d'entreprise. Pour que ces clauses continuent de prévaloir, il faut impérativement qu'un avenant soit conclu avant le 1 janvier 2019, réaffirmant ce principe. A défaut d'un tel accord, ces clauses expireront au 1 janvier 2019 et l'accord de branche perdra sa primauté sur l'accord d'entreprise concernant les 4 thématiques. Les branches qui n'avaient pas prévu de clauses impératives devront le faire avant cette date.

Rappel

Le silence tue dans ces domaines. Une absence de clause impérative c'est le feu vert donné aux entreprises pour négocier des accords collectifs moins favorables aux salariés sur ces quatre thématiques.

avis CGT

Le code du travail dispose que les accords d'entreprises peuvent déroger aux thèmes listés dans les blocs 1 et 2, à condition de prévoir « des garanties au moins équivalentes ». Il précise que « cette équivalence de garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière ».

Que signifient ces termes ? Ils sont ambigus et sujets à interprétations. Comment détermine-t-on une garantie « équivalente » ? Qui en décide ?

Soyons vigilants sur l'utilisation des notions de « **garanties équivalentes** » de « **même matière** », elles sont **subjectives**.

Pour la CGT la notion de « matière » doit être interprétée de manière très restrictive.

En effet, celle-ci ne renvoie pas nécessairement aux thèmes visés par les blocs et on ne peut pas raisonnablement se mettre à comparer tout et n'importe quoi.

En outre, le principe posé dans le bloc 1 et 2 (lorsqu'une clause impérative est prévue), c'est bien la **primauté de l'accord de branche** sur les thématiques énoncées.

Dans ces matières dévolues à la branche, la négociation d'un niveau de garanties au plus haut est le meilleur moyen de se prémunir contre toute difficulté, face à des éventuels accords d'entreprise ambigus.

LE BLOC 3 :

Ce sont les thématiques de négociation qui ne figurent ni au bloc 1 ni au bloc 2. Pour celles-ci, l'accord d'entreprise prévaut sur les dispositions de branches ou interprofessionnelles. Seules les limites prévues par les dispositions légales d'ordre public s'imposeront.

avis CGT

La branche doit continuer à négocier l'ensemble des thématiques du bloc 3, car en l'absence de dispositions dans l'accord d'entreprise sur une thématique relevant du bloc 3, l'accord de branche continuera à s'appliquer. Les dispositions de l'accord de branche sont par conséquent supplétives. En outre, les thématiques négociées dans la branche doivent rester le socle de la négociation en entreprise. L'objectif des délégations syndicales est de négocier dans l'entreprise des accords ou des clauses plus favorables.

MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

L'ensemble des thématiques sont négociables par accord de branche mais s'appliqueront dans le cadre de la répartition par bloc. La branche peut également définir les modalités et les périodicités des négociations dans son champ de compétence. **Négociation de l'agenda social**
Les négociateurs de branche (Article L2241-4 code du travail) peuvent négocier un agenda social avec les thèmes des négociations obligatoires et leur contenu, le calendrier et le lieu des réunions, la périodicité des négociations, les informations à produire par les organisations patronales nécessaires à un engagement de négociation sérieux et loyal, les moyens mis à disposition des négociateurs... La loi permet que certaines négociations obligatoires se tiennent uniquement tous les quatre ans :

- 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 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

avis CGT

Le contenu de l'accord sur l'agenda social est important. Il permet notamment de prévoir des périodicités de négociation plus favorables que celles prévues par la loi. Il est possible de prévoir des négociations annuelles sur différentes thématiques. Nous devons donc batailler pour les obtenir en particulier en matière de NAO, d'emploi, de formation. La remise des documents nécessaires est également un enjeu important à négocier possiblement dans ce cadre.

ANNEXES

QUELQUES ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL :

Article L. 2222-4 - Durée des conventions et accords

La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Article L. 2232-9 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

- I. Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.
- II. La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :
 - 1°) Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - 2°) Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - 3°) Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

- III. La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3.

Article L. 2232-12 – (Conditions de validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement)

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel [ou au comité social et économique], quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non

écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article.

Article L. 2251-1 – (Dispositions d’ordre public)

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.

Article L. 2252-1 – (Hiérarchie des accords)

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d’une convention ou d’un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord stipule expressément qu’on ne peut y déroger en tout ou partie. Lorsqu’une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l’accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l’accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

Article L. 2241-4 – (Négociation des organisations)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels 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.

Article L2253-1 (bloc 1)

La convention de branche définit les conditions d’emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Les mesures énoncées à l’article L. 3121-14, au 1° de l’article L. 3121-44, à l’article L. 3122-16, au premier alinéa de l’article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l’aménagement des horaires ;
7. Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d’opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d’essai mentionnées à l’article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d’application de l’article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l’article L. 1251-7 du présent code ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l’indemnité d’apport d’affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l’accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d’entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article L2253-2 (bloc 2)

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l’accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d’entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
2. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
3. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

NOTA :

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Article L2253-3 : (bloc 3)

Dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

NOTA :

Conformément au IV de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, pour l'application du présent article, les clauses des accords de branche, quelle que soit leur date de conclusion, cessent de produire leurs effets vis-à-vis des accords d'entreprise à compter du 1er janvier 2018.

Article L2261-19 : (Opposition patronale à l'extension)

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9.

Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet dans un délai d'un mois à compter de la publication par l'autorité administrative d'un avis d'extension au Journal officiel de la République française, de l'opposition écrite et motivée d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré 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. Cette opposition est notifiée et déposée dans les conditions prévues par les articles L. 2231-5 et L. 2231-6.

NOTA :

Ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017, article 5 : Les conventions et accords conclus antérieurement au 1er janvier 2018 demeurent régis, pour leur extension, par les dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-25 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente ordonnance.

Article L. 2261-25 : (Vérification de conformité à la loi)

(Modifié par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018. Nota ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 : les conventions et accords conclus antérieurement au 1er janvier 2018 demeurent régis, pour leur extension, par les dispositions des articles L. 2261-19 et L. 2261-25 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente ordonnance.)

Le ministre chargé du travail peut exclure de l'extension, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, les clauses qui seraient en contradiction avec des dispositions légales. Il peut également refuser, pour des motifs d'intérêt général, notamment pour atteinte excessive à la libre concurrence ou au regard des objectifs de la politique de l'emploi, l'extension d'un accord collectif.

Il peut également exclure les clauses pouvant être distraites de la convention ou de l'accord sans en modifier l'économie, mais ne répondant pas à la situation de la branche ou des branches dans le champ d'application considéré.

Il peut, dans les mêmes conditions, étendre, sous réserve de l'application des dispositions légales, les clauses incomplètes au regard de ces dispositions.

Il 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.

Article L. 2262-4 - (exécution loyale des conventions)

Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord.

Article L. 2222-3-2 accord de méthode permettant à la négociation

Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord en application de l'article L. 2222-3-1. Si un accord mentionné au même article L. 2222-3-1 est conclu, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche. Sauf si l'accord prévu au premier alinéa du présent article en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.