

Négocier un accord collectif

Université d'été FACS -ALBI



Me Anne-Laure PERIES – août 2024



Définir le cadre de la négociation collective

- **Déterminer les acteurs de la négociation collective**

Qui négocie ?



Côté patronal

l'employeur ou son représentant



Côté salarial

Principe du monopole syndical : Partenaires « normaux » de la négociation d'entreprise

Modes dérogatoires : élus, mandatés ou non, ou salariés mandatés.



Côté salarial

Entreprise dotée d'un DS

- **Critères cumulatifs représentativité :**
 - le respect des valeurs républicaines ;
 - l'indépendance ;
 - Transparence financière ;
 - **l'audience ;**
 - **effectifs d'adhérents et les cotisations ;**
 - ...
- Audience = **10 % au moins des voix.**
- La représentativité des OS, dans un périmètre donné, est établie pour toute la **durée du cycle électoral.**

Rôle des syndicats représentatifs

Cas particuliers des syndicats catégoriels

Représentatifs à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, dès lors qu'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils ont recueilli **au moins 10 %** des suffrages.

Côté salarial : entreprise dépourvue de délégué syndical

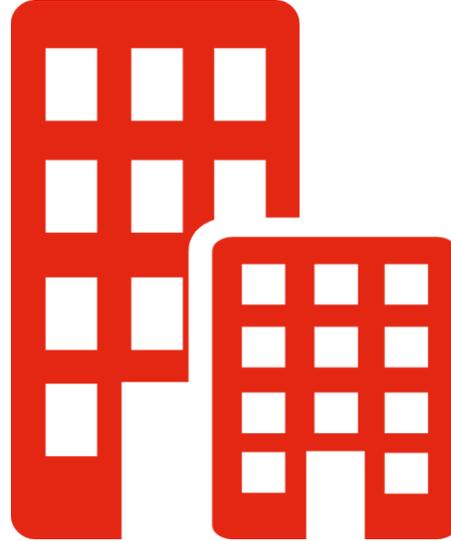
	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises de moins de 11 salariés	Conclusion d'accords référendaires	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation à la majorité des 2/3	Non, application de droit
Entreprises de 11 à 49 salariés	Salarié(s) non élu(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Aucune priorité entre les modes de conclusion
	Elu(s) titulaires du CSE non mandaté(s)		signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur d'élus	
	Elu(s) titulaires du CSE mandaté(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives		Approbation à la majorité des 2/3	
	Uniquement dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE : conclusion d'accords référendaires			
Entreprises d'au moins 50 salariés	Elu(s) titulaires du CSE chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Priorité aux élus mandatés, puis élus non mandatés et enfin aux salariés non élus mandatés
	En leur absence, avec les élus titulaires du CSE non mandatés	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur d'élus	
	Aucun élu n'a souhaité négocier ou carence de CSE : salariés mandatés par une OS représentative	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	



Définir le cadre de la négociation collective

- **Choisir le périmètre géographique de la négociation**

Négociier dans l'entreprise



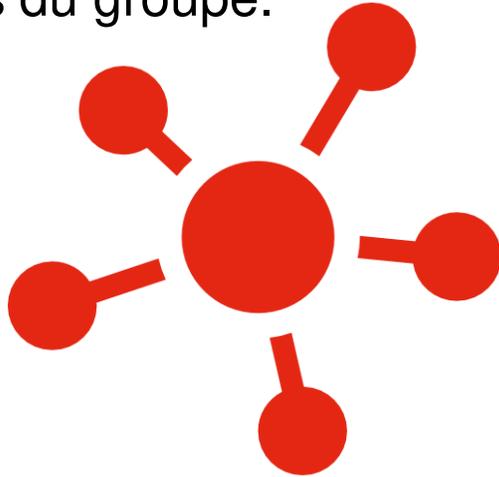
Entreprise ou établissement

Niveau « habituel » de négociation.
Mais négociation peut s'engager
au niveau d'un ou plusieurs
établissements.

Négociier dans le groupe

Notion de groupe d'entreprises

L'accord peut concerner tout ou partie des entreprises du groupe.



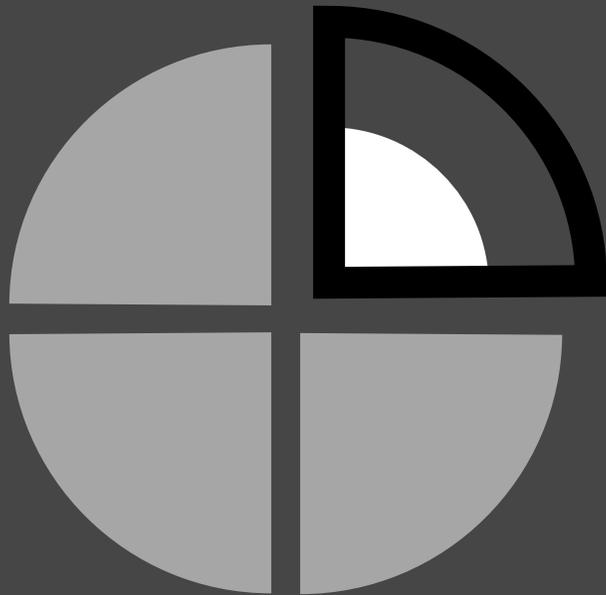
L'accord porte sur les mêmes sujets que l'accord conclu à l'échelle de l'entreprise.

Parties à la négociation



Côté patronal : soit direction de l'entreprise dominante, soit un ou plusieurs représentants des employeurs concernés par le champ de l'accord et mandatés par l'ensemble des employeurs concernés ;

Côté salarial : les organisations syndicales représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de l'accord par addition des suffrages obtenus.



Fixer le contenu de la négociation collective

- **Identifier le champ ouvert à la négociation collective**

Objet de la négociation collective



Définition légale

- l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des salariés.
- un accord conclu entre l'employeur et les DS constitue un accord collectif, peu important qu'il contienne des clauses qui ne relèvent pas du champ de la négociation collective (*exemple : mesures d'accompagnement d'un PSE*).

Objet limité en cas de négociation avec des élus non mandatés

Uniquement mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

Exemples : forfaits-jours, durée du mandat des IRP.

Clauses obligatoires



- **Autres clauses obligatoires**

- ✓ **Préambule** : objectifs et contenu de l'accord (*son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord*)
- ✓ **Durée de l'accord** : durée déterminée (en l'absence de stipulation contraire et pour une durée de 5 ans par défaut) ou indéterminée ;
- ✓ **Renouvellement ou la révision** : forme et périodicité ;
- ✓ **Conditions de suivi** et des clauses de rendez-vous (*l'absence ou la méconnaissance de ces conditions ou de ces clauses n'entraîne pas la nullité de l'accord*) ;
- ✓ **Conditions de dénonciation** de l'accord : notamment la durée du **préavis**.

Respecter l'ordre public absolu



Sphère ***légale*** de l'ordre public absolu

Exemples :

- l'interdiction d'indexer les salaires sur le taux d'inflation ou sur l'augmentation du Smic ;
- compétence de la juridiction prud'homale ;
- non-paiement des heures de grève des salariés relevant du service public de transport terrestre régulier de voyageurs ;
- Liste de dispositions d'ordre public énoncées par le Code du travail en matière de durée du travail



Extension jurisprudentielle de l'ordre public absolu

Exemples :

- le droit pour l'employeur de rompre un CDI ;
- l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- le droit des salariés de faire valoir en justice les droits qu'ils ont acquis par application de la loi ;
- la détermination de la représentativité des organisations syndicales ;
- les conditions de validité des accords collectifs
- etc.

Possibilité d'adopter des dispositions conventionnelles plus favorables que la loi



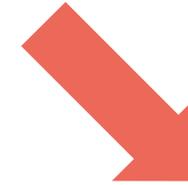
Principe de faveur

La convention et l'accord peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.



Méthode de comparaison entre accord collectif et loi

C'est « la situation particulière du salarié » en cause qui doit être prise en considération lorsque sont en concurrence une disposition légale et une clause conventionnelle.



Caractère supplétif de la loi dans certains domaines

En matière de durée du travail et de congés, le champ ouvert à la négociation collective est particulièrement étendu et la loi présente un caractère supplétif.



Fixer le contenu de la négociation collective

- **Articuler les différents niveaux de négociation**

Cas de primauté légale de la branche ou accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise

(sauf garanties au moins équivalentes)

	Hypothèses
Prévalence légale	<ul style="list-style-type: none">– salaires minima hiérarchiques ;– classifications ;– mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;– mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;– garanties collectives complémentaires ;– mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, en matière d'équivalence et de temps partiel (durée minimale et compléments d'heures);– mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire ;– mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;– égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;– conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;– 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;– cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice;– rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Garanties au moins équivalentes :
l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière

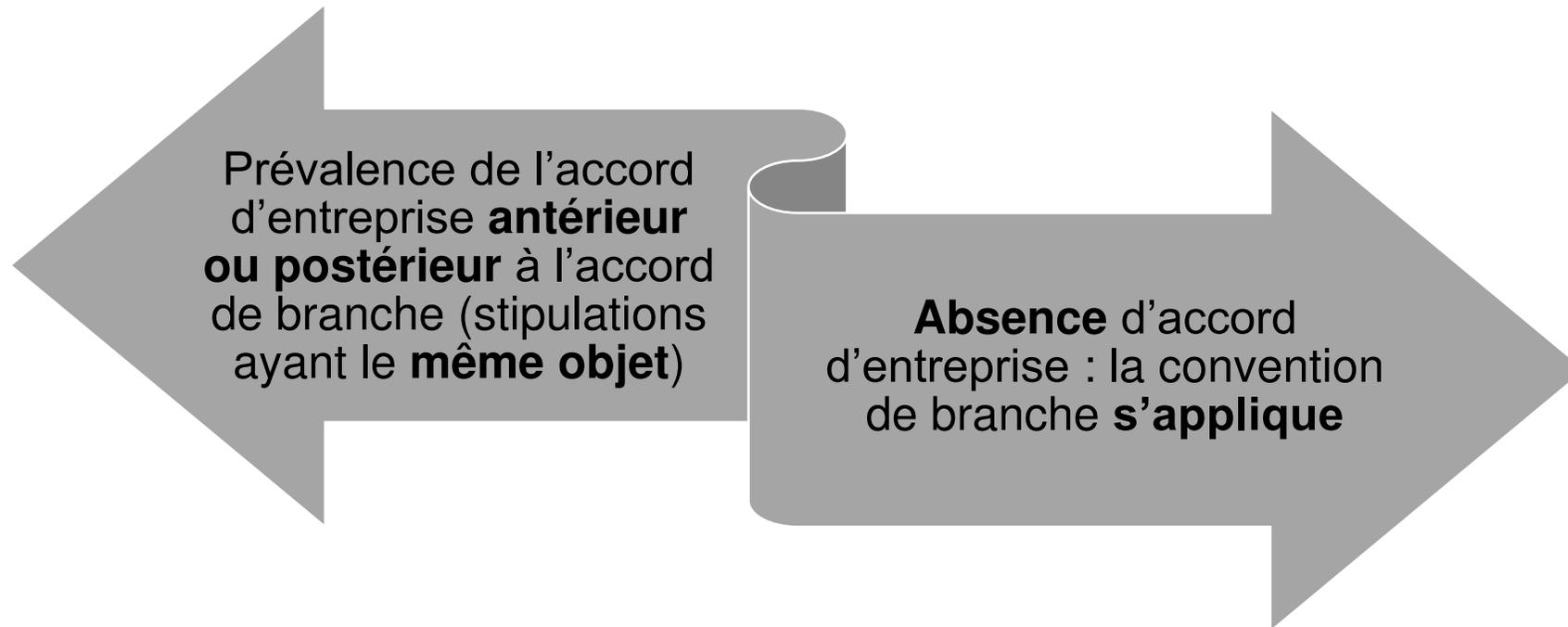
Cas de primauté conventionnelle de la branche ou de l'accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise

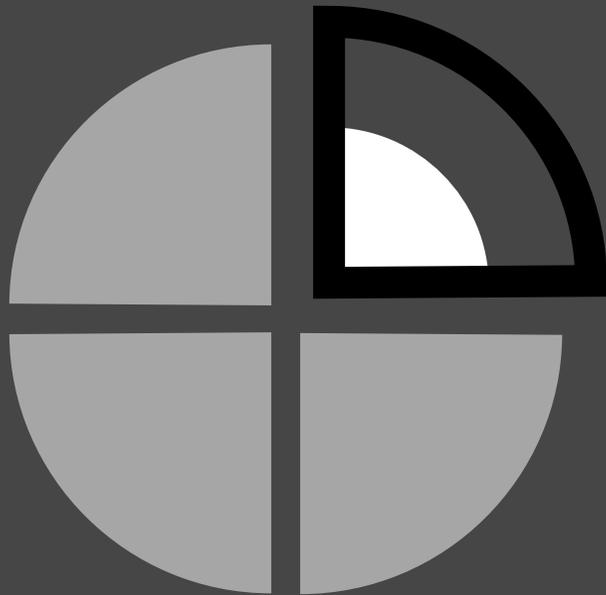
(sauf garanties au moins équivalentes)

	Hypothèses
Prévalence conventionnelle (clause de 'verrouillage')	<p>Si prévu par l'accord de branche ou accord de niveau supérieur et uniquement en matière de (<i>C. trav., art. L. 2253-2</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none">– prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;– insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;– effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;– primes pour travaux dangereux ou insalubres <p>Clauses antérieures prévoyant une prévalence dans ces 4 domaines applicables si « confirmées » avant le 1^{er} janvier 2019.</p>

Garanties au moins équivalentes :
l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la **même matière**

Primauté de l'accord d'entreprise dans les autres matières que « verrouillage » au niveau de la branche





Fixer le contenu de la négociation collective

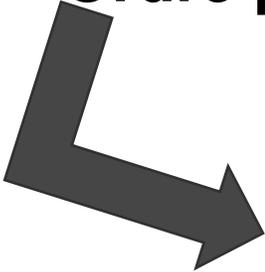
- **Satisfaire aux négociations obligatoires**

Satisfaire aux négociations obligatoires

Champ d'application

Entreprises pourvues d'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative.

Ordre public



3 règles qui existaient déjà -> règles d'ordre public (le reste est négociable) :

1

suspension du pouvoir de décision unilatérale :
tant que la négo est en cours

2

rédaction d'un PV de désaccord le cas échéant

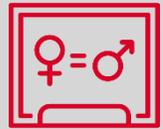
3

PV sur les salaires effectifs : dépôt des accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties

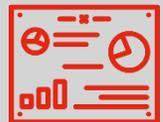
Négociations obligatoires (ordre public) tous les 4 ans au moins



Négociation **annuelle** sur la **rémunération**, le **temps** de travail et le **partage** de la valeur ajoutée dans l'entreprise



négociation **annuelle** sur **l'égalité** professionnelle entre les **femmes et les hommes** et la **qualité de vie et des conditions de travail**



dans les entreprises d'au moins 300 salariés : **gestion des emplois et des parcours professionnels (tous les 3 ans)**

Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise : contenu obligatoire à titre supplétif



Thème	Observations
Salaires effectifs	
Durée effective et organisation du temps de travail (notamment mise en place du travail à temps partiel) et éventuellement RTT	
Intéressement, participation et épargne salariale	Entreprise au sein de laquelle aucun dispositif d'intéressement, de participation, de PEE, de PERCO ou de PERECO n'est applicable.
Affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et acquisition de parts des fonds solidaires	Entreprise au sein de laquelle un PERCO est applicable
Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	Il ne s'agit pas d'une obligation de négociation (voir remarque ci-après).
Suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes	Ce thème de négociation n'est obligatoire que dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas conclu un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail: contenu obligatoire à titre supplétif

+ Négo éventuelle sur la pénibilité et qualité des conditions de travail

Thème	Observations
<p>Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés</p> <p>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>	<p>A défaut d'accord, l'employeur doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place un plan d'action ; - engager dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, une négociation sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
<p>Possibilités pour les salariés à temps partiel, ou dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées, de cotiser sur la base d'un temps plein pour l'assurance vieillesse et éventuelle prise en charge par l'employeur du supplément de cotisations</p>	
<p>Lutte contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle</p>	
<p>Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés</p>	
<p>Prévoyance et couverture complémentaire de frais de santé</p>	<p>Dans les entreprises non couvertes par un accord de branche ou un accord d'entreprise</p>
<p>Droit d'expression</p>	
<p>Droit à la déconnexion</p>	<p>A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou du CSE une fois mis en place</p>
<p>Mobilité domicile-travail</p>	<p>À défaut d'accord, les entreprises concernées doivent élaborer un plan de mobilité employeur</p>

Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels



Thèmes obligatoires

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées (GPEC)

Grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences

Perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée

Conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences

Carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions

Thèmes facultatifs

Mobilité professionnelle ou géographique interne visée à l'article L. 2254-2

Accords de méthode dans le cadre d'un licenciement économique

Qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques

Association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC

Participation de l'entreprise aux actions de GPEC mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée

Mise en place du congé de mobilité dans les conditions prévues par les articles L. 1237-18 et suivants du code du travail

Emploi des jeunes, des salariés âgés, développement de l'alternance, accueil des stagiaires



Conclure l'accord collectif avec un DS

- **Maîtriser le déroulement de la négociation**

Organiser une réunion préparatoire



Contenu

1

Par accord entre les parties sur:

- la composition de la délégation syndicale ;
- l'objet et la périodicité des négociations ;
- les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise et le cas échéant de l'établissement.

2

En l'absence d'accord :

- La négociation peut être engagée dans le respect du principe de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.
- Il appartient à l'employeur de prendre des mesures unilatérales.

Déterminer la composition des délégations

Composition de la délégation salariale

▶ Délégué syndical

- La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise comprend le DS ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 DS.
- Habilitation à contracter en vertu :
 - soit d'une stipulation statutaire de l'OS;
 - soit d'une délibération spéciale de l'OS;
 - soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de l'OS.
- A défaut de mandat, les délégués n'ont pas le pouvoir d'engager le syndicat.

▶ Présence de salariés de l'entreprise

- Assistance possible par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations représentatives parties aux négociations, ou à défaut égal à celui des délégués syndicaux de la délégation.
- Liberté des parties pour fixer le nombre de salariés par délégation.
- L'accord peut :
 - prévoir une parité entre les organisations syndicales représentatives (hypothèse la plus fréquemment retenue) ;
 - tenir compte de la représentativité de chaque syndicat.

▶ Personnes étrangères à l'entreprise

Un usage peut permettre la présence de personnes étrangères à l'entreprise.



Cas particulier de la négociation de groupe

Les OS peuvent désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les DS du groupe et habilités à négocier et à signer l'accord.
Pas de statut spécifique, ni crédit d'heures particulier.

Respecter l'obligation de loyauté dans la négociation

Condition de validité

Nullité encourue :

- si toutes les OS n'ont pas été convoquées à la négociation,
- si l'existence de négociations séparées est établie,
- si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature.

Invitation de tous les syndicats

Toutes les OS représentatives



Négociation commune

Les réunions relatives à une négociation doivent être communes à toutes les organisations syndicales. Les rencontres ne peuvent être séparées.

Informations nécessaires

Informations nécessaires, fixées par accord entre les parties, à remettre aux syndicats avant la négociation.

Attribuer un crédit d'heures aux délégués pour la préparation de la négociation

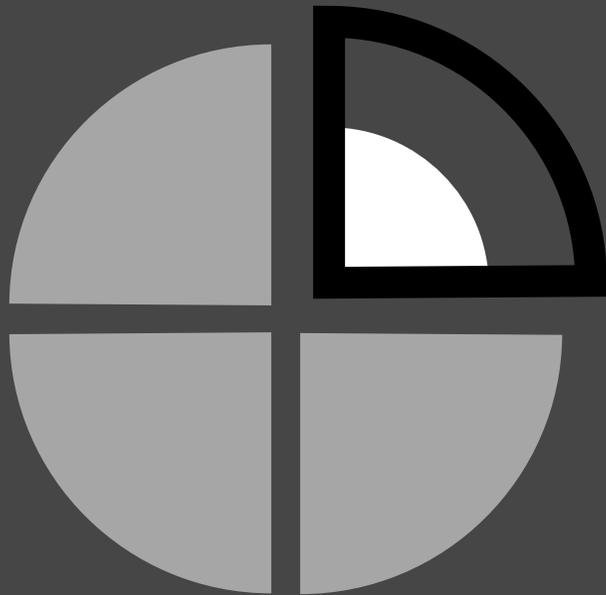
Rémunérer le temps passé à la négociation de l'accord

Consulter le CSE préalablement à la conclusion de l'accord ?



- Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation **ne sont plus soumis à l'avis du CSE.**
- La compétence consultative du CSE peut demeurer sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'entreprise, rendues nécessaires à l'application d'un accord collectif.
- Exception en matière de protection sociale complémentaire : le CSE est informé et consulté préalablement à l'article la mise en place d'une garantie collective (visée par CSS, art. L. 911-2) ou à la modification de celle-ci.





Négocier un accord sans DS

- **Moins de 11 salariés : conclusion avec le personnel**

Moins de 11 salariés : conclusion avec le personnel



	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises de moins de 11 salariés	Conclusion d'accords référendaires	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Ratification à la majorité des 2/3	Non, application de droit

- ✓ Consultation du personnel organisée à l'issue d'un **délai minimum de 15 j courant** à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord
- ✓ Modalités de la consultation définies par l'employeur
- ✓ Consultation qui peut être effectuée « **par tout moyen** », mais intervient en l'absence de l'employeur, et caractère personnel et secret garanti.
- ✓ **Résultat est porté à la connaissance de l'employeur et objet d'un PV** dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.
- ✓ **Dénonciation** possible d'un accord collectif (quelle que soient modalités de conclusion) par les 2/3 du personnel (ou l'employeur) pendant délai d'un mois à chaque anniversaire de la conclusion de l'accord



Négocier un accord sans DS

- **Entreprises de 11 à 49 salariés : choix possible entre élus, élus mandatés, ou salariés mandatés**

De 11 à 49 salariés : choix possible entre élus, élus mandatés, ou salariés mandatés

	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises de 11 à 49 salariés	Salarié(s) non élu(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	approbation par les salariés à la majorité	Aucune priorité entre les modes de conclusion
	Elu(s) titulaires du CSE non mandaté(s)		signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur des élus	
	Elu(s) titulaires du CSE mandaté(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives		approbation à la majorité des 2/3	
	Uniquement dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE : conclusion d'accords référendaires			
Précisions :				

- ✓ Accord conclu par un ou des membres du CSE central : tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation.
- ✓ Accord conclu avec salarié non élu mandaté : référendum dans un délai de 2 mois ; modalités définies par l'employeur après consultation salarié mandaté ; indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur.
- ✓ Information des salariés des modalités de consultation au plus tard 15 j avant la consultation.



Négocier un accord sans DS

- **Entreprises d'au moins 50 salariés : priorité aux élus mandatés**

Entreprises d'au moins 50 salariés : priorité aux élus mandatés



	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises d'au moins 50 salariés	Elu(s) titulaires du CSE chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Priorité aux élus mandatés, puis élus non mandatés et enfin aux salariés non élus mandatés
	En leur absence, avec les élus titulaires du CSE non mandatés	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur des membres du CSE	
	Aucun élu n'a souhaité négocier ou carence de CSE : salarié mandaté par une OS représentative	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	

- ✓ Accord conclu par 1 ou des membres du CSE central : tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au CSE central, d'un poids égal au rapport entre nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au CSE central.
- ✓ Référendum (quand applicable) dans un délai de 2 mois ; modalités définies par l'employeur après consultation salarié mandaté ou élu mandaté
- ✓ Information des salariés des modalités de consultation au plus tard 15 j avant la consultation.

Appliquer les règles particulières à la négociation avec les représentants du personnel ou les salariés mandatés



- **Règles impératives**

- **indépendance** des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- **élaboration conjointe** du projet d'accord par les négociateurs ;
- **concertation** avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des OS représentatives de la branche.



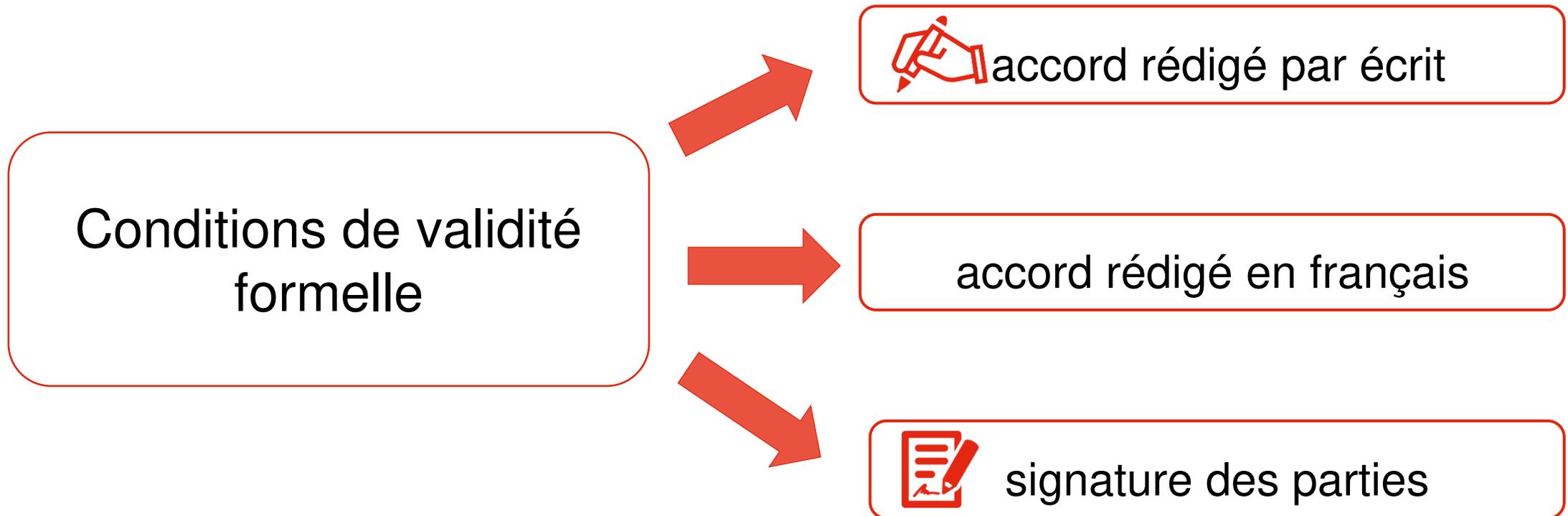
- Informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.
- **Information des OS représentatives de la branche, à défaut, des OS représentatives au niveau national et interprofessionnel de l'engagement de la négociation.**



Conclure l'accord collectif

- Issue de la négociation

Apprécier la validité de l'accord éventuellement conclu



Notifier l'accord

Obligation

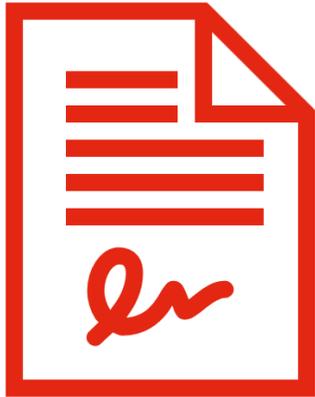
Notification par la **partie la plus diligente des OS** d'un accord collectif à **l'ensemble des organisations représentatives** (des employeurs ou des salariés) à l'issue de la procédure de signature.



Formaliser un éventuel échec de la négociation



Procès-verbal



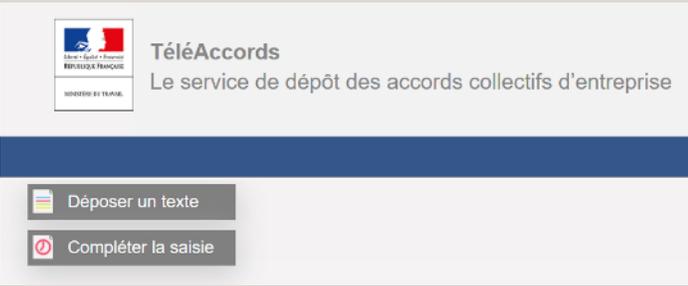
Permet :

- de démontrer qu'une négociation a effectivement eu lieu ;
- d'expliquer au personnel les raisons de l'échec de la négociation et de rappeler les points de désaccord et les positions des parties à la négociation ;
- de préciser la date de la fin des négociations et le moment où l'employeur retrouve son entier pouvoir de direction.

Procéder aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord

DEPÔTS

TELEPROCEDURE



<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>

ACCOMPAGNE DE :

- Dans tous les cas,
 - de la version signée des parties ;
 - d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- Pour les accords de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises,
 - D'une version publiable, qui tient compte, le cas échéant, des limitations apportées à la publicité de l'accord ;
 - De l'acte ayant décidé de restreindre la publicité de l'accord ;
- Dans le cas des accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises : du procès-verbal de consultation référendaire s'il y a lieu ;
- Dans le cas des accords d'entreprise : de la liste des établissements distincts, s'il y a lieu.

CPH
Exemplaire
adressé aussi au
greffe du CPH du
lieu de conclusion

Procéder aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord



• Autres publicités

Sauf stipulations conventionnelles différentes, publicité de l'accord assurée par :



La communication au plus tard un mois à compter de la date d'embauche, des conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement



exemplaire remis aux élus



exemplaire maintenu à la disposition du personnel sur le lieu de travail ;
exemplaire sur l'intranet

Caractère public des accords conclus



Par principe + accords étendus : publication de l'accord dans la base de données nationale

Mais l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise + les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ainsi que les accords de PSE ou les accords de performance collective non publiés.

Procédure de transmission des conventions et accords d'entreprises comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps

Les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation mises en place au niveau des branches.

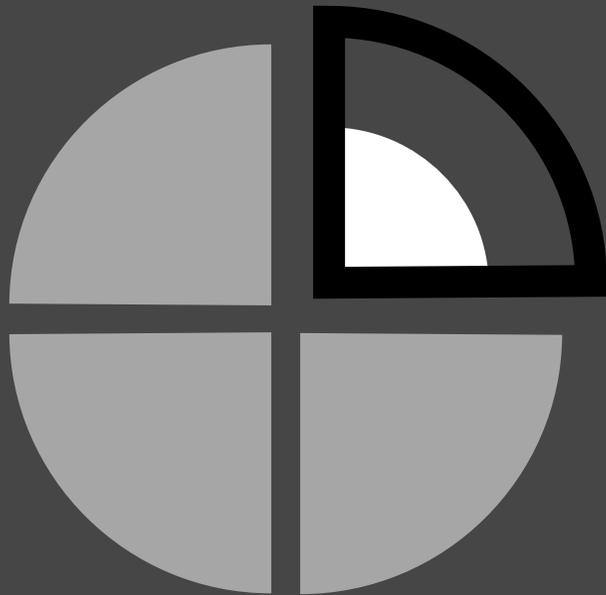
Déterminer la date d'entrée en vigueur de l'accord



- **Application immédiate par principe**

- jour qui suit leur dépôt (C. trav., art. L. 2261-1).
- Fixation possible d'une date antérieure (attention à prévoir l'application pour les salariés alors présents et partis depuis : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-20.736) ou postérieure.





Exécuter l'accord

- **Déterminer les effets sur les contrats**

Déterminer les effets sur les contrats : effets communs

Effets sur les contrats

Effet impératif

- Les dispositions plus favorables de l'accord s'appliquent au contrat.
- Le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective.

Effet relatif

Effet uniquement entre les parties, notamment si moins favorable que le contrat.

Effet immédiat

s'applique aux contrats conclus antérieurement à l'accord.

L'accord ne peut modifier le contrat de travail

- Seules les stipulations plus favorables de l'accord collectif priment sur le contrat.
- Il existe des exceptions légales en matière de durée du travail, ou d'accords de mobilité





Exécuter l'accord

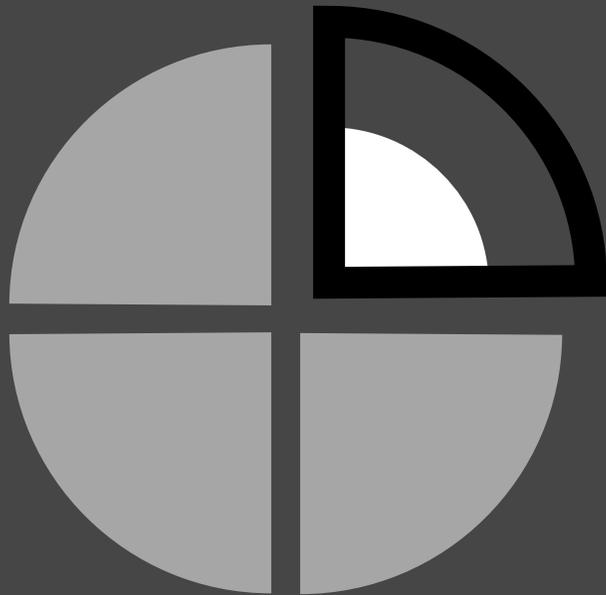
- **Assurer l'exécution loyale de l'accord**

Satisfaire à l'obligation d'exécution



- **Application obligatoire de l'accord conclu**

L'application des conventions et accords est **obligatoire** pour tous les signataires ou membres des organisations ou groupements signataires.



Exécuter l'accord

- **Bilan par l'entreprise des accords collectifs**

Bilan par l'entreprise des accords collectifs



Déclaration de performance extra-financière insérée dans le rapport de gestion présenté par le conseil d'administration ou le directoire, selon le cas, à l'assemblée générale doit faire état du bilan des accords collectifs, notamment en matière de santé et de sécurité au travail



Réviser l'accord avec les DS

(y compris accords conclus selon d'autres modalités)

✓ Stipulations conventionnelles relatives à la révision

- Il appartient à l'accord de déterminer les modalités de sa révision.
- A défaut : révision avec l'accord de l'ensemble des signataires.

✓ Auteurs de la révision

- Habilitation à engager la révision :

	Cycle électoral identique à celui de la date de conclusion de l'accord	Cycle électoral postérieur à celui de la date de conclusion de l'accord
Existence de DS	OS représentatives et signataires et adhérentes de l'accord	OS représentatives
Absence de DS	Elus mandatés (à défaut élus non mandatés, et à défaut salariés mandatés)	Elus mandatés (à défaut élus non mandatés, et à défaut salariés mandatés)

✓ Effets de l'accord de révision

- Se substitue de plein droit à l'accord initial.

Mettre en cause l'accord

Hypothèses

1

notamment fusion,
cession, scission
ou changement
d'activité

2

l'accord continue de
produire effet dans
les **mêmes**
conditions qu'en
cas de
dénonciation

3

une nouvelle
negociation doit
s'engager dans
l'entreprise en cause,
soit pour l'adaptation
aux dispositions
nouvellement
applicables, soit pour
l'élaboration de
nouvelles dispositions.

Mettre en cause l'accord

Absence de formalisme

la mise en cause s'opère de plein droit.



Respect d'un préavis et survie provisoire de l'accord

Les effets de la modification de la situation juridique de l'employeur sont calqués sur ceux de dénonciation.

Négociation anticipée

possible d'engager les négociations rendues nécessaires par la mise en cause d'un accord collectif avant que se réalise l'événement entraînant cette mise en cause.



Quiz

1 - La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée est annuelle, mais un accord peut prévoir une périodicité de négociation différente :

- a - Vrai
- b – Faux

2 - L'échec d'une négociation obligatoire doit obligatoirement être formalisée par un procès-verbal :

- a - Vrai
- b - Faux

3 – Un accord collectif ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à la modification du contrat de travail :

- a – Vrai
- b – Faux

