

La négociation collective, enjeu de la Loi Travail

La Loi Travail renforce, dans le prolongement des dernières évolutions législatives, le rôle et la légitimité de la négociation collective d'entreprise et de groupe. Désormais, les accords « majoritaires » devraient progressivement devenir la règle.



Emeric Sorel

Julia Colbeaux

SUR LES AUTEURS

Emeric Sorel et Julia Colbeaux sont respectivement associé et counsel du cabinet Actance qui consacre ses activités au conseil et à l'assistance aux entreprises et groupes dans le traitement de leurs problématiques sociales. Actance dispose d'une expertise lui permettant d'accompagner ses clients notamment dans la négociation d'accords.

La Loi Travail renforce la légitimité de la négociation d'entreprise. Les accords majoritaires doivent progressivement devenir la règle. La validité des accords collectifs suppose une signature des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives – et non plus au moins 30 % de l'ensemble des suffrages valablement exprimés. Exit le droit d'opposition et les suffrages obtenus par les syndicats non représentatifs. Cette règle entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2017 pour les accords collectifs portant sur la durée du travail, les repos et les congés (sujets les plus sensibles pour lesquels la légitimité est essentielle) et à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres thèmes.

« Une légitimité renforcée par la recherche de la majorité ou par le référendum à l'initiative des syndicats signataires »

Afin de favoriser la négociation et d'éviter les blocages, les syndicats signataires pourront décider de soumettre l'accord non majoritaire mais représentant au moins 30 % à la validation des salariés étant observé que cette initiative n'est pas ouverte à l'employeur

ou aux syndicats non signataires et que l'organisation d'un référendum doit intervenir dans un délai de 2 mois. Le choix réservé aux syndicats signataires non majoritaires de recourir au référendum pour légitimer leur accord est une innovation de la Loi.

Extension de la négociation : un objectif atteignable ?

Le travail de réécriture du Code du travail doit être salué en ce qu'il renforce la lisibilité autour du triptyque simple :

- (1) dispositions impératives d'ordre public sans dérogation possible dans un sens moins favorable
- (2) champ laissé libre à la détermination négociée
- (3) dispositions supplétives (à défaut d'accord). La nouveauté tient à la généralisation de ce schéma à

l'ensemble de la partie législative (et non plus à certains thèmes localisés) bien qu'à ce stade, l'expérimentation ne soit limitée qu'à la durée de travail, les congés et le repos. La réalisation de l'objectif dépendra du périmètre laissé à la négociation après la détermination

de l'ordre public légal (d'ici 2 ans) et de l'ordre public conventionnel au niveau de la branche (des négociations doivent être ouvertes dans les 2 ans). Les négociateurs de branche pourront, au-delà des 6 piliers¹, interdire sur des sujets donnés, la dérogation dans un sens moins favorable (à l'instar des clauses impératives mises en place en 2004). Si l'objectif est louable, reste à souhaiter que le Législateur, comme les négociateurs au niveau de la Branche ne réduisent pas le périmètre de la négociation de proximité à une chimère. Ce régime, bien que plus lisible, pourrait conduire à un système à plusieurs vitesses en ce qu'il va dépendre de la capacité des partenaires sociaux à négocier et conclure des accords.

L'accord de groupe qui peut dispenser les entreprises comprises dans son périmètre de négocier sans limitation de thèmes, ce qui permet d'offrir des perspectives en matière de négociations obligatoires ou à l'occasion des opérations intra-groupe.

Une évolution facilitée des accords collectifs

Le régime de la révision, qui imposait

LES POINTS CLÉS

- Une légitimité conventionnelle renforcée par la condition de majorité, à défaut, le recours au référendum n'est pas automatique et relève de la seule responsabilité des syndicats signataires.
- La définition de l'ordre public légal et conventionnel permettra de mesurer le périmètre réellement laissé à la négociation d'entreprise.
- L'harmonisation conventionnelle est sécurisée par les dispositifs de substitution, d'anticipation et par l'abandon de la notion d'avantage individuel acquis.

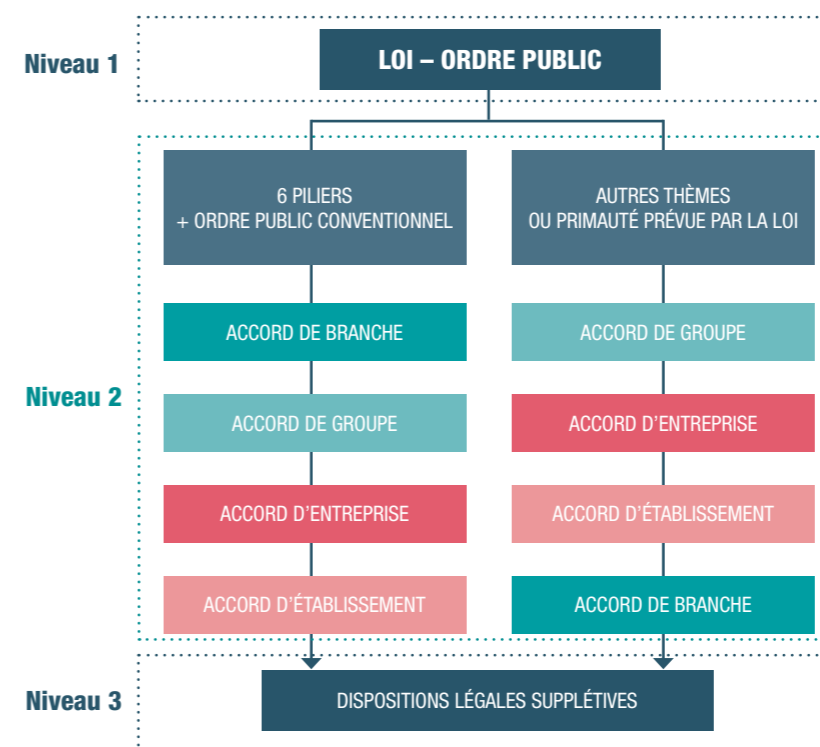
d'être signataire ou adhérent de l'accord d'origine, a été remanié par la Loi pour remédier aux blocages qui pouvaient découler d'un changement de paysage syndical lors du renouvellement des élections. Les rapports entre les différents accords collectifs ont été clarifiés. Ainsi, sous réserve d'une disposition expresse dans l'accord, la Loi a prévu un mécanisme de substitution des dispositions des accords de niveau supérieur sur celles ayant le même objet dans un périmètre inférieur (et ce,

quelle que soit la date de leur conclusion). Cette disposition comble un vide juridique en particulier pour les structures résultant de réorganisations successives. Une lecture stricte conduit à considérer d'une part, que la révision d'un accord de niveau inférieur pourrait intervenir par la conclusion d'un accord au niveau supérieur sans avoir à respecter la procédure de révision et que l'accord de niveau supérieur pourrait être impératif et interdire toute dérogation. Quel sort réserver à un accord

d'entreprise postérieur à un accord de groupe de même objet comprenant un mécanisme de substitution? Faudra-t-il écarter la clause litigieuse au profit d'une clause potentiellement moins favorable? Dans l'attente de son appréhension par la jurisprudence, il y a lieu d'être particulièrement vigilant dans la rédaction des accords.

Le régime de la dénonciation et de la mise en cause a également été profondément remanié. L'anticipation de la conclusion d'un accord de substitution est entérinée pour permettre dès le 1^{er} jour soit l'application d'un statut harmonisé pour le nouvel ensemble (accord interentreprises), soit l'application d'un accord de transition (accord tripartite avec les employeurs et les syndicats de l'entité transférée) au profit des seuls salariés transférés pour une durée de 3 ans maximum.

À défaut d'accord de substitution, la Loi a abandonné la notion d'avantages individuels acquis au profit d'un maintien de la rémunération versée lors des 12 derniers mois. Cette notion plus claire est de nature à simplifier et sécuriser la gestion des opérations de transfert. Cela étant, elle soulève déjà des interrogations parmi lesquelles l'appréciation de la rémunération, la période de référence à prendre en compte et le risque de cumul d'avantages de même objet pouvant en résulter.



¹ Salaires minima, classifications, protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle entre hommes et femmes