

1/ Une nouvelle articulation entre accord de branche et accord d'entreprise

- L'accord de branche régle les conditions de la concurrence et définit les garanties économiques et sociales,
- L'accord d'entreprise répond aux besoins des salariés et des entreprises au plus près du terrain.

L'Ordonnance prévoit la constitution de 3 groupes dénommés "Bloc". Ces blocs n'instaurent pas une obligation ou une interdiction de négocier par accord d'entreprise ou accord de branche mais ont pour objet de définir quel accord s'appliquera hiérarchiquement en cas d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche qui traite de la même question.

Dans le bloc 1, la branche prime impérativement sur les accords d'entreprise en ce qui concerne :

- les minima conventionnels ;
- les classifications ;
- la mutualisation des financements paritaires, c'est-à-dire, des fonds de financement du paritarisme, des fonds de la formation professionnelle et des fonds de prévoyance, de complémentaire santé et les compléments d'indemnité journalière ;
- la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- la gestion et la qualité de l'emploi, c'est-à-dire, la durée minimale du temps partiel et des heures complémentaires, la nouvelle régulation entre contrat à durée déterminée (CDD) et contrat de travail temporaire (CTT) ainsi que les conditions de recours au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- l'organisation de la poursuite des contrats de travail entre deux entreprises
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Dans le bloc 2, la branche, sans y être obligée, décide de primer sur les accords d'entreprise pour :

- la prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les conditions et les moyens d'exercice d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et les évolutions de carrière ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Pour les autres domaines, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche si les deux portent sur la même thématique. On peut prendre pour exemple la prime d'ancienneté, la prime de 13ème mois, la durée de la période d'essai initiale, les préavis et indemnités de rupture du contrat de travail.

2/ Articulation entre contrat de travail et accord d'entreprise

Effets que peuvent avoir les accords collectifs sur le contrat de travail :

Le refus d'application d'un accord collectif par un salarié est possible. Il doit le notifier à son employeur par écrit dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle ce dernier a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.

Le refus du salarié d'appliquer l'accord collectif peut justifier un licenciement. Ce licenciement est dit "sui generis", c'est-à-dire, qu'il est basé sur un motif non prévu et ne rentre dans aucune catégorie de licenciement (licenciement économique, licenciement pour faute,...). Un licenciement sui generis est lui basé sur un motif autre que ceux liés à la personne ou à la situation économique de l'entreprise. Ce dernier, engendre le versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement, avec l'abondement de 100 heures sur le compte personnel de formation par l'employeur.

3/ Négociation d'un accord d'entreprise

- La négociation avec les délégués syndicaux (DS) est le mode normal de négociation des accords d'entreprise.

Pour être valable, un accord doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou à la DUP ou, à défaut, des DP (et après du CSE).

Pour ceux ayant atteints moins de 50 % mais qui dépassent 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1er tour des élections, une possibilité de validation est prévue. Un ou plusieurs syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, une consultation des salariés visant à valider l'accord.

- Négociation d'un accord d'entreprise en présence d'un conseil d'entreprise

Un conseil d'entreprise peut être institué par accord d'entreprise majoritaire ou par accord de branche étendu dans les entreprises dépourvues de DS. Cet accord fixe alors le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les élus du conseil d'entreprise. Le conseil d'entreprise est alors seul compétent pour négocier des accords d'entreprise à l'exception des accords soumis à des règles spécifiques de validité (par exemple un accord PSE).

La validité d'un accord d'entreprise conclu par le conseil d'entreprise est subordonnée à sa signature par la majorité des membres titulaires élus du conseil ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

- Négociation d'un accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical et de conseil d'entreprise

- L'entreprise compte moins de 11 salariés

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. Ce projet d'accord doit être communiqué à chaque salarié au moins 15 jours à l'avance. Le projet d'accord est considéré comme adopté s'il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

- L'entreprise compte entre 11 et 50 salariés

Moins de 20 salariés en l'absence de membre élu du CSE : adoption d'un accord avec les salariés dans les conditions décrites ci-dessus.

Si moins de 50 salariés, la conclusion d'un accord peut se faire :

- soit avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, qu'il(s) soit(en)t membre(s) du CSE ou non. S'ils ne sont pas membres du CSE, il faut toutefois que l'accord soit approuvé par la majorité des salariés selon des conditions définies par décret ;
- soit par un ou des membres du CSE. L'accord conclu avec un salarié du CSE, mandaté ou non, doit, pour être valide, être signé par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

La négociation peut se faire sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise. Pour la négociation avec les élus non mandatés, seuls certains thèmes pouvaient être négociés.

- L'entreprise compte au moins 50 salariés

La négociation avec les élus est privilégiée par rapport à celle avec les salariés.

Règle prioritaire : possibilité de conclure un accord avec un ou plusieurs élus CSE mandatés sachant qu'une même organisation ne peut mandater qu'un seul salarié.

Ces accords doivent, pour être valides, être approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions définies par décret.

Possibilité secondaire : S'il n'y a pas d'élu mandaté, un élu CSE peut quand même conclure un accord mais uniquement ceux relatifs à des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception d'un accord relatif aux grands licenciements économiques).

Ces accords doivent, pour être valides, être signés par les membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

3^e cas de figure : Dans les entreprises de plus de 50 salariés, si aucun élu n'a souhaité négocier ou que vous avez une carence d'élus, il est possible de conclure un accord avec un ou plusieurs salariés mandatés, là encore en pensant à informer les organisations syndicales de votre décision d'engager des négociations.

L'accord peut porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Pour être valide, il doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.