

N° 39 - SOCIAL n° 29

Sur www.fntp.fr le 1^{er} mars 2018 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : MODIFICATIONS DES DISPOSITIONS SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'essentiel

La sixième ordonnance dite ordonnance « balai » ou « rectificative » a modifié, complété voire supprimé un certain nombre de dispositions issues des textes originaux du 22 septembre 2017. L'ensemble de ces changements sont détaillés dans nos différents bulletins d'informations, en fonction de la thématique abordée.

Les nouveautés concernant la négociation collective n'échappent pas à cette règle.

En pratique, cette nouvelle ordonnance apporte des précisions et corrige certaines erreurs matérielles en matière de négociation obligatoire et d'articulation entre les accords d'entreprise et les accords couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Cette publication complète le [Bulletin d'informations n°97 – Social n°32 du 27 octobre 2017](#).

Les dispositions qu'elle contient sont applicables depuis le **22 décembre 2017**.

TEXTE DE RÉFÉRENCE :

Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, JO du 21 décembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE : PRÉCISIONS ET CORRECTIONS EN MATIÈRE DE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le seuil d'effectif déclenchant l'obligation de négocier est précisé

Reprenant l'ancien libellé de l'article L.2242-13 du Code du travail, l'ordonnance originelle visait :

- les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés ;
- et les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France.

L'ordonnance « balai » précise que, dans la seconde hypothèse, seules sont visés les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou **une entreprise d'au moins 150 salariés en France**.

Des erreurs matérielles sont corrigées

Quant au champ d'application du principe selon lequel l'employeur ne peut arrêter de décisions unilatérales en cours de négociation

Le principe selon lequel l'employeur ne peut arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés (sauf si l'urgence le justifie) ne s'appliquait qu'aux négociations en cours portant sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

Cette disposition d'ordre public ne visait pas la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

L'ordonnance « balai » rectifie cette erreur.

Quant à la négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit stipuler certaines mentions parmi lesquelles les thèmes des négociations de telle sorte que l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans les négociations d'ordre public (rémunération et égalité professionnelle).

La référence à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels qui avait été oubliée est corrigée par l'ordonnance « balai ».

De la même manière, elle corrige un autre oubli en prévoyant désormais que ce type d'accord peut fixer la périodicité de sa renégociation, dans la limite de 4 ans.

ARTICULATION ENTRE LES ACCORDS D'ENTREPRISE ET LES ACCORDS COUVRANT UN CHAMP TERRITORIAL OU PROFESSIONNEL PLUS LARGE

Pour rappel, les ordonnances originelles ont élargi le champ de la primauté de l'accord d'entreprise en délimitant celui de l'accord de branche en prévoyant une logique de primauté par domaines répartis en 3 « blocs » :

- le « Bloc » 1 comprend 13 domaines impératifs dans lesquels les dispositions conventionnelles de branche prévalent dans tous les cas sur celles conclues au niveau de l'entreprise ;
- le « Bloc » 2 est constitué de 4 domaines facultatifs pour lesquels la branche peut elle-même se reconnaître une primauté par rapport à l'accord d'entreprise conclu postérieurement ;
- le « bloc » 3 est composé des domaines restant, c'est-à-dire non listés dans les « blocs » 1 et 2.

L'ordonnance « balai » aménage ces « blocs ».

La prévalence vise désormais les accords nationaux interprofessionnels (ANI)

La prévalence de la convention de branche sur l'accord d'entreprise dans les matières énumérées dans les « blocs » 1 et 2 (sous réserve que l'accord d'entreprise n'assure pas de garanties au moins équivalentes) et, en l'absence d'accord d'entreprise, sur celles relevant du « bloc » 3, ne visait que les accords suivants :

- les conventions collectives ;
- les accords de branche ;
- les accords professionnels ;
- les accords interbranches.

La référence aux ANI avait disparu des dispositions du Code du travail ce qui n'était pas sans poser problème quant au sort des dispositions qu'ils comportaient en matière de télétravail par exemple, (ANI du 19 juillet 2005 conclu, côté employeurs, par le Medef, la CGPME (devenue depuis la CPME) et l'UPA (devenue depuis l'U2P) ; étendu par arrêté du 30 mai 2006 modifié par arrêté du 15 juin 2006).

L'ordonnance « balai » corrige cet oubli en visant, à côté des conventions de branche, **les accords couvrant un champ territorial et professionnel plus large** parmi lesquels figurent notamment les accords interprofessionnels.

Les dispositions relatives au contrat de travail à durée déterminée (CDD) et au contrat de travail temporaire (CTT) comprises dans le « bloc » 1 sont modifiées et complétées

Parmi les matières énumérées dans le « bloc » 1, figurent certaines mesures portant sur les CDD et les CTT (cf. *infra*). La liste de ces mesures est aménagée permettant à la convention de branche (ou à l'accord couvrant un champ territorial et professionnel plus large) de :

- déterminer la durée totale du CDD et non plus comme le prévoyait l'ordonnance originelle, le délai de transmission du contrat de travail au salarié. L'ordonnance « balai » rectifie ici un mauvais renvoi à un article du Code du travail ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste pour les CDD ou deux contrats de mission pour les CTT n'est pas applicable.

Tableau récapitulatif

	Matières	Modalité d'articulation des accords d'entreprise avec les accords de branche
« Bloc » 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les salaires minima hiérarchiques. ▪ Les classifications. ▪ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme. ▪ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle. ▪ Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale. ▪ Les mesures relatives à la durée du travail suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ le régime d'équivalence ; ○ le nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit ; ○ la période de référence d'un aménagement du temps de travail ; ○ le taux de majoration des heures complémentaires ; ○ les modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel par avenant au contrat de travail. ▪ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ la durée totale du contrat ; ○ le nombre maximal de renouvellements possibles ; ○ les modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats successifs sur le même poste pour les CDD ou 2 contrats de mission pour les CTT ; ○ les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. ▪ Les mesures relatives au CDI de chantier pour les secteurs où il n'est pas d'usage au 1^{er} janvier 2017. ▪ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. ▪ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai. ▪ Les modalités des transferts conventionnels des contrats de travail entre 2 entreprises. ▪ Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice. ▪ La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire. 	<p>L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise (ou d'établissement) quel que soit sa date de conclusion (avant ou après la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche).</p> <p>L'accord d'entreprise (ou d'établissement) prime sur l'accord de branche dans une seule hypothèse : s'il assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence s'apprécie entre les dispositions ayant le même objet, domaine par domaine.</p> <p>S'il n'existe pas d'accord de branche, l'accord d'entreprise (ou d'établissement) s'applique.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent depuis le 24 septembre 2017.</p>
« Bloc » 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité. ▪ L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. ▪ L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical. ▪ Les primes pour travaux dangereux ou insalubres. 	<p>L'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise conclu après son entrée en vigueur si les conditions suivantes sont réunies :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ les partenaires sociaux doivent avoir prévu une disposition en ce sens, dans leur accord ; à défaut, l'accord d'entreprise s'applique en priorité ; ▪ l'accord d'entreprise (ou d'établissement) ne doit pas assurer des garanties au moins équivalentes. <p>Les partenaires sociaux ont jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer par la voie d'un avenant, la portée des clauses des accords conclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (6 mai 2004) qui priment sur celles des accords d'entreprise (ou d'établissement) ; ▪ postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (6 mai 2004) faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement. <p>Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.</p> <p>S'il n'existe pas d'accord de branche, l'accord d'entreprise (ou d'établissement) s'applique.</p>
« Bloc » 3	<p style="text-align: center;">Domaines non listés dans les « blocs » 1 et 2.</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'accord d'entreprise (ou d'établissement) prime sur l'accord de branche ayant le même objet et ce, quelle que soit sa date de conclusion.</p> <p>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.</p> <p>En revanche, en l'absence d'accord d'entreprise (ou d'établissement), les dispositions de l'accord de branche s'appliquent.</p>