

ISSN 1769 - 4000

N° 97 - SOCIAL n° 32

Sur www.fntp.fr le 26 octobre 2017 – [Abonnez-vous](#)

ORDONNANCES « MACRON » : LES POINTS CLEFS DE LA RÉFORME DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

L'essentiel

La loi « *Rebsamen* » en 2015 ([n° 112 - SOCIAL n° 42 du 20 octobre 2015](#)) puis la loi « *Travail* » en 2016 ([n° 111 - SOCIAL n° 52 du 20 octobre 2016](#)) ont chacune à leur tour introduit quelques souplesses en matière de négociation collective : regroupement des négociations obligatoires en 3 grands thèmes : extension du champ de la négociation avec les salariés mandatés, primauté de l'accord d'entreprise dans la plupart des domaines relevant de la durée du travail et des congés, etc.

La première des cinq ordonnances « *Macron* » dont le contenu est détaillé ci-après va plus loin. Faisant le pari de la confiance et de l'intelligence collective des entreprises, des salariés et de leurs représentants, elle leur donne un accès simple et direct à la négociation par une série de mesures inédites :

- elle ouvre largement les champs de la primauté de l'accord d'entreprise en délimitant strictement ceux de la branche ;
- elle permet aux TPE sans représentants du personnel de pouvoir négocier des accords collectifs directement avec leurs salariés ;
- elle aménage les règles de validité des accords collectifs majoritaires ;
- elle assouplit les modalités de négociation obligatoires dans les entreprises où sont présents des délégués syndicaux, etc.

Ce Bulletin d'informations vise à éclairer les entreprises de Travaux Publics sur les nouvelles dispositions en matière de négociation collective. Il sera complété par de prochaines publications à paraître illustrées notamment de schémas pédagogiques.

TEXTE DE REFERENCE :

Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, JO du 23 septembre 2017.

Contact : social@fntp.fr



ÉLARGISSEMENT DU CHAMP DE LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LES ACCORDS DE BRANCHE

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, dite loi « Fillon », a fixé 4 domaines impératifs dans lesquels, sous réserve de l'application du principe de faveur, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche :

- les salaires minima ;
- les classifications ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale ;
- la mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle continue (*régime de la collecte et de l'usage des fonds par les OPCA*).

Pour renforcer le rôle régulateur de la branche, le législateur, en 2016, les a étendus à la prévention de la pénibilité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Sur ces 6 thématiques, un accord d'entreprise ne peut donc comporter de dispositions moins favorables pour les salariés que celles contenues dans l'accord de branche, même en l'absence de clause de verrouillage.

L'ordonnance élargit 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 ».

« Bloc » 1

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**.

Ces domaines sont répertoriés dans le tableau ci-après :

	Domaines
« 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 équivalente à la durée légale de travail pour certains emplois et professions, au nombre minimal d'heures sur une période de référence entraînant la qualification de travailleur de nuit, à la période de référence d'un aménagement du temps de travail et, concernant le temps partiel, au taux de majoration des heures complémentaires et aux modalités d'augmentation temporaire de la durée du travail par avenant au contrat de travail. ▪ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire. ▪ Les mesures relatives au CDI de chantier (<i>cf. Focus ci-après</i>). ▪ 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.

Depuis le 24 septembre 2017, les dispositions de branche portant sur ces thèmes prévalent sur celles conclues au niveau de l'entreprise, qu'elles l'aient été avant ou après la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche.

IMPORTANT : Dans ces domaines les accords d'entreprise peuvent comporter des stipulations différentes, sous réserve qu'ils assurent des **garanties au moins équivalentes** à celles prévues par la branche et de respecter les dispositions d'ordre public. **Cette équivalence s'apprécie entre les dispositions ayant le même objet, domaine par domaine.**

Focus contrat à durée indéterminée de chantier

L'ordonnance donne la possibilité à **tout secteur** de prévoir par accord de branche étendu le recours au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération même s'il n'existe pas d'usage habituel dans la profession. À défaut d'accord ou d'extension de l'accord le prévoyant, le contrat de chantier ou d'opération peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017.

Or, **l'utilisation du contrat de chantier est d'usage dans la Profession depuis plusieurs décennies (et donc au moins depuis le 1^{er} janvier 2017).**

Aussi, les dispositions relatives au contrat de chantier contenues dans l'ordonnance sont sans impact sur les dispositions conventionnelles prévues en cas de licenciement d'un Ouvrier titulaire d'un contrat de chantier (article 10.7 de la Convention collective nationale des Ouvriers de Travaux Publics).

« Bloc » 2

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.**

Ces domaines sont répertoriés dans le tableau ci-après :

	Domaines
« 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.

Les branches ont **jusqu'au 1^{er} janvier 2019 pour confirmer la voie d'un avenant**, la portée des clauses des accords conclus :

- antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 4 mai 2004 (6 mai 2004) qui priment sur celles des accords d'entreprise ;
- 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.

A défaut, les dispositions de branche tomberont automatiquement dans le « bloc » 3.

IMPORTANT : Dans ces domaines qui auront été expressément verrouillés par la branche, les accords d'entreprise peuvent comporter des stipulations différentes, sous réserve qu'ils assurent des **garanties au moins équivalentes** à celles prévues par la branche et de respecter les dispositions d'ordre public. **Cette équivalence s'apprécie entre les dispositions ayant le même objet, domaine par domaine.**

« Bloc » 3

Le « bloc » 3 est composé des domaines restant, c'est-à-dire non listés dans les « blocs » 1 et 2.

En dehors de ces matières, les accords d'entreprises pourront donc prévoir des dispositions différentes à celles de la branche quelle que soit leur date de conclusion (*avant ou après la conclusion de l'accord de branche*) et quelle que soit la force obligatoire que les partenaires sociaux de la branche ont attribué aux dispositions qu'ils ont négociées.

Ces dispositions seront effectives à partir du **1^{er} janvier 2018**.

ÉLARGISSEMENT DES POSSIBILITÉS DE NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES SANS DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

La loi « *Rebsamen* » a aménagé les modalités de négociation dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux (*DS*) en permettant à l'employeur de négocier directement avec les élus du personnel.

Ces modalités de négociation sont précisément circonscrites :

- **1^{ère} étape** : L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel de sa décision d'engager des négociations.
- **2^{ème} étape** : L'employeur doit informer les élus de son intention de négocier par tout moyen permettant de lui conférer date certaine.
- **3^{ème} étape** : A l'issue d'un délai d'un mois, les élus souhaitant négocier le font s'avoir à l'employeur en lui indiquant s'ils sont ou non mandatés. Plusieurs situations peuvent alors se présenter à l'employeur :
 - **1^{ère} situation** : Des élus (*titulaires ou suppléants*) souhaitant négocier ont été mandatés. Dans ce cas, la négociation s'engage avec eux et l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.
 - **2^{ème} situation** : Aucun élu n'a été mandaté mais ils souhaitent tout de même négocier. Dans ce cas, la négociation s'engage avec eux et l'accord, pour être valide, doit être signé par les membres titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.
 - **3^{ème} situation** : Aucun élu n'a été mandaté ou n'a manifesté son intention de négocier, la négociation s'engage avec un ou plusieurs salariés mandatés ou, à défaut, avec des salariés élus non mandatés. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Par ailleurs, elle module le champ de la négociation en fonction de l'interlocuteur de l'entreprise :

- si la négociation s'engage avec un élu mandaté, l'accord peut porter sur tous les thèmes ;
- si la négociation s'engage avec un élu non mandaté, l'accord ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs de méthode conclus dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- si la négociation s'engage avec un salarié mandaté, elle peut porter, depuis la loi « Travail » sur tous les thèmes.

L'ordonnance aménage ces règles en fonction de l'effectif de l'entreprise et de la présence ou non d'un comité social et économique (CSE). En pratique, seules celles concernant les TPE-PME jusqu'à 50 salariés sont modifiées ; celles applicables dans les entreprises dont l'effectif habituel est d'au moins 50 salariés reste inchangées (cf. procédure détaillée ci-dessus).

IMPORTANT : Pour déterminer les conditions de négociations applicables, l'effectif doit avoir été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés

Jusqu'à présent, la loi « Rebsamen » privait les TPE-PME dépourvues d'élus du personnel de la capacité de négocier des accords collectifs.

L'ordonnance permet désormais aux employeurs de ces entreprises de soumettre au vote de leurs salariés un projet d'accord pouvant porter **sur tous les sujets ouverts à la négociation collective**.

La consultation du personnel est organisée à l'issue **d'un délai minimum de 15 jours** courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord qui, pour être valable, doit être ratifié **à la majorité des 2/3 du personnel**.

IMPORTANT : Au jour où ce bulletin d'informations est rédigé, ces dispositions ne sont pas encore applicables : la publication d'un décret précisant notamment les modalités d'organisation de la consultation du personnel est attendue.

Entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés sans élus

En l'absence de membre élu de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), ces entreprises peuvent soumettre au vote de leurs salariés un projet d'accord dans les mêmes conditions que précédemment.

Entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés

Dans ces entreprises, un accord peut être négocié, conclu et révisé avec :

- un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) non membre(s) du CSE ; étant précisé que, dans ce cas, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. A défaut, il est réputé non écrit ;
- un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) membre du CSE. Dans ce cas, l'accord doit être signé par les membres représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. A défaut, il est réputé non écrit ;
- un ou plusieurs membre(s) du CSE. Dans cette hypothèse, les conditions de validité de l'accord sont identiques à celles d'un accord signé avec un salarié mandaté membre du CSE (cf. supra).

A noter que, dans ces 3 hypothèses, **l'accord peut porter sur toutes les mesures pouvant être négociées par accord.**

Concrètement, ces nouvelles dispositions induisent les changements suivants :

- l'ordre de priorité d'engagement des négociations est supprimé : l'entreprise peut donc choisir l'option qui lui conviendra le mieux ;
- l'employeur n'a plus l'obligation d'informer les organisations syndicales s'il choisit de négocier directement avec des élus ;
- l'accord négocié avec un élu a un champ plus large dans la mesure où il était jusqu'à présent limité aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

CRÉATION D'UN OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION

En vue de favoriser et encourager le développement du dialogue social et la négociation collective dans les entreprises de moins de 50 salariés, un Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation est institué dans chaque département.

Missions

L'Observatoire exerce les missions suivantes :

- il établit un **bilan annuel** du dialogue social dans le département ;
- il est saisi par les organisations syndicales ou professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre d'une négociation ;
- il apporte son **concours et son expertise juridique** aux entreprises de son ressort dans le domaine du droit social.

IMPORTANT : Cet Observatoire vient se juxtaposer à la Commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) créée par la loi « Rebsamen » et ayant déjà pour mission de conseiller et d'informer les TPE de moins de 11 salariés sur le droit qui leur est applicable.

Composition

L'Observatoire est composé :

- de membres, salariés et employeurs, ayant leur activité dans la région, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau du département et par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multiprofessionnel. Aussi, chaque organisation répondant à ces critères dispose d'un siège au sein de l'Observatoire ;
- de représentants de l'autorité administrative compétente dans le département.

A noter qu'il est présidé successivement par une organisation syndicale de salariés et une organisation professionnelle d'employeurs remplissant la condition d'activité réelle.

Il dispose d'un secrétariat assuré par l'autorité administrative compétente dans le département.

IMPORTANT : Un décret à paraître précisera les conditions d'application de ces dispositions et notamment les conditions de désignation des membres.

ASSOUPPLISSEMENT DE LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE DANS LES ENTREPRISES OÙ SONT PRÉSENTS DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

En 2015, la loi « *Rebsamen* » a regroupé les différentes obligations de négocier des entreprises en 3 grands thèmes obligatoires :

- la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise (*négociation annuelle*) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (*négociation annuelle*) ;
- la gestion des emplois et des parcours professionnels dans les entreprises d'au moins 300 salariés (*négociation triennale*).

Elle détaille, par ailleurs, pour chacun d'entre eux, les sujets sur lesquels ils doivent porter.

Exemple : la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise doit porter sur les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise ainsi que ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires ; la mise en place d'un dispositif de GPEC ainsi que sur les mesures susceptibles de lui être associées (formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétence, etc.), etc.

L'ordonnance réorganise ces dispositions en fonction du triptyque mis en œuvre par la loi « *Travail* » : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives.

Ordre public

Les 3 thématiques citées ci-dessus font désormais parties de l'**ordre public**.

Les entreprises peuvent y apporter les **aménagements** suivants :

- **les rubriques** sur lesquelles elles doivent porter ne sont plus impératives (*basculément dans le supplétif, cf. infra*). Il est simplement indiqué que la négociation sur la rémunération porte notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ; quant à celle relative à l'égalité professionnelle, elle porte notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail ;
- **leur périodicité** qui pouvait être annuelle ou triennale devient **quadriennale**.

Champ de la négociation collective

La loi « *Rebsamen* » et, après elle, la loi « *Travail* », avaient amorcé un mouvement de simplification en permettant aux entreprises d'adapter, par accord :

- le calendrier des négociations, c'est-à-dire la périodicité des négociations obligatoires dans une certaine mesure ;
- le nombre des négociations ;
- de regrouper différemment les thèmes de négociations, sous réserve de ne supprimer aucun de ceux rendus obligatoires par la loi.

Désormais, en plus de pouvoir négocier la périodicité des négociations (*sous réserve des dispositions d'ordre public*), l'entreprise pourra également fixer par accord :

- les thèmes de négociation, sous réserve d'engager, au moins tous les 4 ans, les négociations relevant de l'ordre public (*cf. supra*) ;
- le contenu de chacun de ces thèmes ;
- le calendrier et les lieux des réunions ;
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Dispositions supplétives

À défaut d'accord (ou en cas de non-respect de ses stipulations), les partenaires sociaux devront engager les négociations obligatoires dans les conditions antérieures à la publication de l'ordonnance (thèmes et périodicités inchangés).

IMPORTANT : Faute de précisions en ce sens dans l'ordonnance, ces dispositions sont applicables depuis le **24 septembre 2017**.

AMÉNAGEMENTS DES RÈGLES DE VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS

La loi « Travail » ([n° 111 - SOCIAL n° 52 du 20 octobre 2016](#)) a modifié les règles de validité des accords collectifs signés par les délégués syndicaux.

Progressivement, pour être valable, un accord d'entreprise ou d'établissement doit être « majoritaire ». Cela signifie qu'il doit être signé, d'une part, par l'employeur ou son représentant et, d'autre part, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentative(s) ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections signalées ci-dessus, quel que soit le nombre de votants. Il s'agit donc de celles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés.

Si les organisations syndicales signataires ne franchissent pas le seuil de 50 %, il est possible de conclure un accord « minoritaire », c'est-à-dire signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés selon les modalités prévues ci-dessus. Pour être valable, cet accord doit ensuite être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Le référendum est désormais aussi à l'initiative de l'employeur

La loi « Travail » et son décret d'application du 20 décembre 2016 ([n° 02 - SOCIAL n° 01 du 5 janvier 2017](#)) déterminent les modalités d'organisation du référendum dont l'initiative n'appartient qu'aux seules organisations syndicales signataires minoritaires qui doivent en faire la demande dans un délai **d'un mois** à compter de la signature de l'accord.

L'ordonnance opère 2 changements en permettant :

- aux organisations syndicales non signataires de l'accord de conclure le protocole spécifique organisant la consultation des salariés ;
- **à l'employeur, à l'issue du délai d'un mois, de prendre l'initiative de cette consultation, sous réserve que l'ensemble des organisations syndicales signataires ne s'y opposent pas.**

La généralisation du caractère majoritaire des accords est accélérée

La loi « Travail » prévoyait une entrée en vigueur progressive, fixée :

- au 16 août 2016 pour les accords portant sur la préservation ou le développement de l'emploi ;
- au 1^{er} janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- au 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords collectifs, à l'exception des accords de maintien dans l'emploi.

L'ordonnance avance cette généralisation au **1^{er} mai 2018**.

INFORMATION ANNUELLE SUR LA DISPONIBILITÉ DES ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES _____

L'article 13 de l'ordonnance, non codifié, impose à l'employeur d'informer, chaque année, **par tout moyen**, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise **sur le site du ministère du Travail**.

Bien que les destinataires ne soient pas explicitement mentionnés, la logique veut que cette information s'adresse aux salariés et plus particulièrement à ceux négociant directement avec l'employeur dans les entreprises sans délégués syndicaux.