

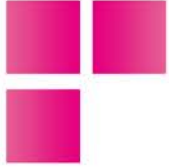


# ORDONNANCES MACRON



## Négociation collective





## Négociation collective



I. Le nouveau rôle de la branche



II. La modification des contrats de travail par accord collectif



III. Les nouvelles règles de négociation et de validité des accords collectifs





## I. Le nouveau rôle de la branche (1/6)

11 domaines où l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise conclu avant ou après, sauf si l'accord d'entreprise assure des **garanties au moins équivalentes**

Domaines réservés à la branche	
Salaires minima hiérarchiques	Sans changement
Classifications	Sans changement
Garanties collectives complémentaires (protection sociale)	Sans changement
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Sans changement



## I. Le nouveau rôle de la branche (2/6)

### Domaines réservés à la branche

Mutualisation des fonds de la formation professionnelle	Domaine traditionnel de la branche
Mutualisation des fonds de financement du paritarisme	Domaine traditionnel de la branche
Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai	Sans changement: dispositions actuellement réglées par accord de branche étendu



## I. Le nouveau rôle de la branche (3/6)

### Domaines réservés à la branche

#### Mesures relatives :

- Au régime des équivalences,
- À la qualification de travailleur de nuit,
- Au temps partiel (durée minimale, majoration des heures complémentaires, compléments d'heures),
- À la possibilité d'annualiser le temps de travail sur 3 ans

Sans changement: dispositions actuellement réglées par accord de branche étendu

Modalités de transferts des contrats de travail entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies.

Sans impact: Déjà prévu dans les branches de la sécurité, propreté, restauration, etc



## I. Le nouveau rôle de la branche (4/6)

### Domaines réservés à la branche

#### Nouveauté :

Mesures relatives au CDD et contrat de mission

- Durée
- Nombre de renouvellements possibles
- Délai de transmission et de carence

À défaut d'accord de branche : règles actuelles s'appliquent

#### Avant :

Les règles fixées par le code du travail étaient impératives sans dérogation possible par accord.

#### Nouveauté:

Instauration du CDI de chantier et de son régime juridique

Rupture : fin du chantier ou de l'opération pour lequel ou laquelle le CDI a été conclu

Dispositions à prévoir : taille des entreprises et activités concernées, motif de recours, contreparties pour le salarié (rémunération, formation et indemnité de licenciement)

#### Avant :

Le CDI de chantier était limité à certains secteurs (bâtiments, travaux publics, etc.)



## I. Le nouveau rôle de la branche (5/6)

4 domaines où l'accord de branche peut décider qu'il prime sur les accords d'entreprise conclus postérieurement

### Domaines « verrouillables » par la branche

**Prévention** des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (facteurs de pénibilité)

**Insertion professionnelle** et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

**Effectif** à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, nombre et valorisation de leurs parcours syndicaux

**Primes** pour travaux dangereux ou insalubres

**A NOTER ! Les clauses de verrouillage antérieures aux ordonnances doivent être confirmées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 !**



## I. Le nouveau rôle de la branche (6/6)

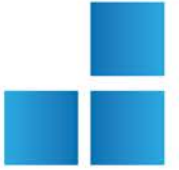
En dehors de ces 11 domaines, c'est l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou ultérieurement qui primera

Exemples de sujets sur lesquels un accord d'entreprise, même moins favorable, pourra s'imposer:

- Primes conventionnelles : 13<sup>ème</sup> mois, ancienneté
- Congés conventionnels
- Montant des indemnités de licenciement
- Durée des préavis de licenciement ou démission
- Montant de l'indemnisation en cas de maladie ou de maternité

**A NOTER ! Suppression des dispositions sur l'ordre public conventionnel (domaines où la branche décidait qu'elle primait sur tout accord d'entreprise)**





## II. La modification des contrats de travail par accord collectif (1/2)

### Nouveaux accords dérogatoires

#### Finalité :

- Soit répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise
- Soit préserver et développer l'emploi

#### Objet :

- Aménager la durée du travail
- Aménager la rémunération
- Fixer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique

**A NOTER ! Suppression des accords de mobilité interne, de maintien dans l'emploi, de préservation et développement de l'emploi**

## II. La modification des contrats de travail par accord collectif (2/2)

### Régime juridique des accords dérogatoires

- **Substitution de plein droit** aux clauses contraires du contrat de travail
- **Si refus du salarié : licenciement spécifique.**
  - ✓ Même procédure que pour un licenciement personnel, versement de l'indemnité de licenciement, droit au chômage + abondement du CPF

**NOTEZ-LE ! L'accord peut prévoir à titre facultatif des mesures d'accompagnement et d'indemnisation pour les salariés refusant l'application de l'accord**

*Entrée en vigueur : décret définissant l'abondement du CPF*

## III. Nouvelles règles de négociation et de validité des accords collectifs (1/4)

### Nouvelles conditions de validité et de contestation des accords collectifs d'entreprise

- **1<sup>er</sup> mai 2018** : généralisation des accords majoritaires (50% des suffrages)
- **Possibilité de valider un accord minoritaire (30% des suffrages)** par référendum à la demande des syndicats signataires OU à la demande de l'employeur (sauf si tous les syndicats signataires s'y opposent)
- **Action en nullité des accords collectifs** : délai de contestation passe de 5 ans à 2 mois à compter de la notification de l'accord ou de sa publication dans la base de données

## III. Nouvelles règles de négociation et de validité des accords collectifs (2/4)

### Possibilité d'aménagement des négociations obligatoires par accord collectif

- **Au niveau de la branche**

À la demande d'une organisation patronale ou salariale, négociation d'un accord (*conclu pour maximum 4 ans*) sur les thèmes, la périodicité et les modalités des négociations

A défaut d'accord : thèmes et périodicité actuellement applicables

- **Au niveau de l'entreprise**

Même possibilité de négociation à la demande de l'employeur ou d'un syndicat représentatif. A défaut, application des règles actuelles

**A noter : l'accord ne peut déroger à l'obligation de mener certaines négociations (salaires notamment) ni prévoir une périodicité supérieure à 4 ans pour ces négociations d'ordre public**



## III. Nouvelles règles de négociation et de validité des accords collectifs (3/4)

### Ouverture de la négociation à des nouveaux interlocuteurs

**Entreprises < 11 salariés**  
**(ou ≤ 20 salariés sans élu)**

Possibilité pour l'employeur de proposer un accord  
Ratification à la majorité des 2/3 du personnel

**Entreprises > 11 et < 50 salariés**  
**sans DS**

Soit négociation d'un accord avec un ou plusieurs  
salariés mandatés par une OS, avec ratification par  
la majorité des salariés

Soit négociation d'un accord avec un ou plusieurs  
élus du CSE, avec ratification par les élus  
représentant la majorité des suffrages exprimés

## III. Nouvelles règles de négociation et de validité des accords collectifs (4/4)

### Ouverture de la négociation à des nouveaux interlocuteurs

<p><u>Entreprises ≥ 50 salariés sans DS</u></p>	<p>Accord négocié et signé par <u>les élus au CSE mandatés par une OS</u>, avec ratification par les salariés à la majorité des suffrages.</p>
	<p>A défaut de mandatement, possibilité de négocier avec des <u>élus au CSE non mandatés</u> sur des sujets où la loi exige un accord.</p> <p>Accord signé par les élus représentant la majorité des suffrages</p>
	<p>A défaut d' élu souhaitant négocier, négociation avec <u>un salarié mandaté par une OS</u>, avec ratification par les salariés à la majorité des suffrages.</p>



34, Quai de la Loire - 75019 Paris  
Tél : 01 46 07 04 32 - Fax : 01 40 05 91 10 - [www.csfv.fr](http://www.csfv.fr)