Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

DIALOGUE SOCIAL

GUIDE PRATIQUE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

2019

SOMMAIRE

PROPOS INTRODUCTIF p. 4

UNE NOUVELLE ARTICULATION DES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL p. 6

Les dispositions d'ordre public dans les négociations obligatoires des branches p. 7

Le champ élargi de la négociation collective p. 7

Les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord p. 9

UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE CONSTRUITE AUTOUR DE TROIS BLOCS p. 11

Le bloc de la primauté de l'accord de branche (bloc verrouillé de droit) p. 12

Le bloc intermédiaire (verrouillage facultatif) p. 14

Le bloc de la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (verrouillage interdit) p. 16

LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) p. 19

Rôle et missions de la branche p. 19

Mise en place de la CPPNI p. 19

CADRE GÉNÉRAL DE LA NÉGOCIATION p. 22

Méthodologie de la négociation p. 22
La loyauté dans la négociation des branches p. 24
Des clauses obligatoires dans la structure de l'accord p. 25

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS p. 31

Les acteurs de la négociation de branche p. 31
Règles de conclusion des accords collectifs de branche p. 34

THÉMATIQUES ET PÉRIODICITÉ DE NÉGOCIATION p. 35

Les négociations annuelles sur les salaires p. 35
Les négociations triennales p. 38
Les négociations quinquennales p. 43

RÉVISION ET DÉNONCIATION DES ACCORDS DE BRANCHES p. 45

Les règles de révision des accords de branche p. 45
La dénonciation des accords de branche p. 46

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS DE BRANCHE p. 50

La procédure de dépôts des accords p. 50
Instruction du dossier par la DGT p. 52

PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT ET D'AGRÉMENT p. 58

L'élargissement p. 58
La procédure d'agrément p. 59

RESTRUCTURATION DES BRANCHES p. 61

L'objectif de ce chantier p. 61
Les critères prioritaires de restructuration p. 62
Les différentes manières d'opérer un rapprochement de branches p. 62
Que se passe-t-il après la fusion ? p. 64

ANNEXE p. 67

Modèle d'accord relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation p. 67

PROPOS INTRODUCTIF

QU'EST-CE QU'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE ?

Je ne pose pas cette question à vous, négociateurs de branche, car qui mieux que vous en connaissez la réponse. En effet, c'est bien les partenaires sociaux des branches qui ont organisé les entreprises d'un même secteur d'activité en branche professionnelle. C'est vous qui en connaissez le contour et le fonctionnement.

En revanche, il n'existe pas de définition juridique de cette notion de « branche professionnelle ». Suite à la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale, l'administration a donc fait le choix de s'appuyer sur les IDCC (Identifiant De Convention Collective) pour arrêter la représentativité au niveau des branches. Pourquoi pas, si on considère que l'objet de la représentativité est de renforcer les accords collectifs… mais cela ne doit pas en constituer une définition.

Même si cette mission de construction des normes sociales, en particulier par la négociation des conventions collectives applicables aux entreprises d'un même secteur est sans doute la plus importante, elle ne peut pas à elle seule caractériser la branche. Politique de l'emploi et de la formation professionnelle, GPEC, organisation du paritarisme… sont autant de prérogatives de la branche qui dépassent celle de la négociation.

La question du périmètre de la branche est aujourd'hui d'autant plus importante qu'est engagé depuis 2015 un chantier de réduction de leur nombre. En passant de plus de 700 à environ 200 en 2019, pour arriver ensuite à un nombre de branches situé entre 50 et 100 prochainement, il est pour nous inconcevable d'en diminuer d'autant le nombre de conventions collectives. En effet, comment peut-on définir un socle de normes sociales adapté à la réalité des entreprises et des emplois de la branche si son périmètre couvre des situations trop différentes entre elles. Comment la branche peut-elle remplir pleinement son rôle de régulateur de la concurrence ? Pourquoi la branche ne pourrait-elle pas organiser sa couverture conventionnelle et continuer à négocier plusieurs conventions collectives afin de « coller » à la réalité du terrain et aux besoins des entreprises et des salariés ?

Parallèlement, la branche a vu ses missions et son rôle redéfinis par la loi Travail de 2016. Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont aussi fait évoluer la place de la branche dans la construction des normes sociales en droit du travail pour permettre à la négociation d'entreprise d'avoir une part plus importante.

C'est toute notre façon d'aborder la négociation dans les branches qui se trouve changée.

Ce guide a pour objectif de réunir dans un même document les éléments essentiels à la compréhension des enjeux et de la mécanique de la négociation de branche.

Bonnes négociations et merci pour votre engagement au service des salariés et de la CFTC.

Pierre Jardon
Secrétaire confédéral en charge du dialogue social

UNE NOUVELLE ARTICULATION DES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Traditionnellement, l'articulation des différentes sources du droit se faisait en application du principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes. Une norme de niveau inférieur ne pouvait pas prévoir de dispositions moins favorables que celles prévues par le niveau supérieur. C'est le fameux **principe de faveur**. Ainsi, un accord d'entreprise ne pouvait pas être moins favorable qu'un accord de branche, qui lui-même ne pouvait pas être moins favorable que le Code du travail.

L'appréciation de la valeur normative est désormais différente depuis les ordonnances.

Aujourd'hui, on intègre deux notions nouvelles que sont le **principe de garanties au moins équivalentes** (voir encadré page 13) ainsi que la **notion de supplétivité** (voir page 8) en opposition avec la disposition d'ordre public. Il est désormais donné plus de place à la négociation qu'« au tout légal ».

Jusqu'alors, le Code du travail du travail était considéré comme un corpus rigide auquel on ne pouvait déroger que de manière plus favorable : il s'agissait alors de respecter l'ordre public social.

Désormais, le Code du travail organise différemment les possibilités de dérogations : il continue de fixer des règles impératives auxquelles on ne peut déroger de manière moins favorable, même par accord majoritaire (dispositions d'ordre public) et prévoit des dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise.

Le Code du travail est désormais réorganisé selon le triptyque « Ordre public », « Champ de la négociation collective » et « Dispositions supplétives », comme cela avait été fait par loi Travail 2016 en matière de temps de travail notamment.

LES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC DANS LES NÉGOCIATIONS OBLIGATOIRES DES BRANCHES

Ce sont les dispositions « a minima » dites d'ordre public pour lesquelles il est impossible de déroger de manière moins favorables par accord de branche. Chaque branche qui entend définir elle-même les périodicités et les modalités de négociation dans son champ par accord doit respecter les dispositions d'ordre public .

Exemple de la structuration du triptyque sur la temporalité de la négociation salariale de branche :

CODE DU TRAVAIL	
Négociation sur les salaires : au minimum tous les 4 ans	**Dispositif d'ordre public**
Modalités de la négociation par accord : possibilité de fixer une périodicité par accord entre 1 et 4 ans	**Dispositif relevant du champ de la négociation**
Si pas d'accord conclu sur les modalités de la négociation : négociation annuelle sur les salaires	**Dispositions supplétives à défaut d'accord collectif**

LE CHAMP ÉLARGI DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Toutes les branches qui souhaitent organiser la vie conventionnelle de manière plus souple doivent engager une négociation afin de fixer le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation de la branche en respectant les dispositions d'ordre public qui constituent un plancher en dessous duquel on ne peut pas aller.

Toute organisation syndicale ou patronale représentative dans une branche peut demander que soit engagée une négociation relative à « l'agenda social » de la branche ou du secteur professionnel considéré (art. L. 2241-4 C. trav.).

QUE DOIT CONTENIR CET ACCORD ?

L'accord conclu à l'issue de cette négociation doit préciser :

- les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d'ordre public précitées (voir tableau page 9) ;
- le contenu de chacun des thèmes ;
- le calendrier et les lieux de réunions ;
- les informations que les organisations patronales doivent remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise ;
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties.

L'accord doit également préciser sa durée, celle-ci ne pouvant excéder 4 ans (art. L. 2241-5 C. trav.) contrairement aux accords collectifs de droit commun d'une durée de 5 ans.

À noter : au niveau de la branche, il n'est pas possible de supprimer un thème de négociation obligatoire par accord.

CONSEIL CFTC : OBJECTIF ? FAIRE MIEUX QUE LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES !

Organiser la vie conventionnelle de votre branche par accord permettra d'adapter les obligations aux besoins et nécessités de votre branche dans le but d'améliorer les garanties sociales des salariés. Un accord qui se contenterait des minima d'ordre public n'aurait donc pas d'intérêt car les dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord présentent de meilleures garanties que les dispositions d'ordre public. L'objectif de ces accords est donc d'obtenir des garanties plus favorables que les dispositions supplétives ou à défaut d'arriver à un équilibre global de l'accord « donnant/donnant ».

LES DISPOSITIONS SUPPLÉTIVES APPLICABLES EN L'ABSENCE D'ACCORD

À défaut d'accord de branche portant sur les négociations obligatoires, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les dispositions légales supplétives s'appliquent. Ces dispositions reprennent les dispositions antérieures aux ordonnances relatives aux négociations annuelles (salaires), triennales (égalité professionnelle, conditions de travail et GPEC, travailleurs handicapés, formation professionnelle et apprentissage) et quinquennales (classifications et épargne salariale) (art. L. 2241-7 à L. 2241-19 C. trav.).

À noter ! On retrouve dans les dispositions supplétives les négociations classiques annuelles, triennales et quinquennales telles que nous les connaissons. Les nouvelles dispositions supplétives sont donc principalement les dispositions du Code du travail applicables aux négociations de branche avant les ordonnances.

Pour résumé la nouvelle architecture :

Ce qui relève de l'«Ordre public»

> Pas de dérogation par accord collectif, mais très limité.

Ce qui peut rentrer dans le «Champ de la négociation collective»

> Négociation libre sous réserve du respect des dispositions d'ordre public.

«Dispositions supplétives»

> Applicables seulement à défaut d'accord ou de dispositions spécifiques de l'accord.

DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC CONCERNANT LES THÉMATIQUES ET LA PÉRIODICITÉ DES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Thèmes obligatoires de négociation quadriennale

(art. L. 2241-1 C. trav.)

Les organisations syndicales et patronales liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, doivent négocier au moins une fois tous les quatre ans sur :

- **les salaires** ;
- les mesures tendant à assurer **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- **les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans **l'emploi des travailleurs handicapés ;**
- les priorités, les objectifs et les moyens de **la formation professionnelle des salariés.**

Thèmes obligatoires de négociation quinquennale

(art. L. 2241-1 C. trav.)

- l'examen de la nécessité de réviser **les classifications** ;
- l'institution d'un ou plusieurs **plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises** lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière (art. L. 2241-1 C. trav.).

+ En outre, elles doivent ouvrir une négociation sur **les modalités d'organisation du temps partiel** dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel (art. L. 2241-2 C. trav.).

UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE CONSTRUITE AUTOUR DE TROIS BLOCS

L'articulation des normes entre l'accord d'entreprise, l'accord de branche et la loi était relativement simple avant la loi Travail de 2016. La branche devait respecter les dispositions d'ordre public du Code du travail et négocier des dispositions conventionnelles pour les salariés et les entreprises du secteur d'activité de son champ d'application. L'entreprise ne pouvait déroger à l'accord de branche que de manière plus favorable ou si l'accord de branche l'autorisait à déroger. En effet, la loi Fillon du 4 mai 2004 permettait aux entreprises de déroger à l'accord de branche, sauf si cet accord excluait expressément une telle possibilité.

L'articulation des normes a subi un bouleversement par la loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances Macron. Ces dernières entendent favoriser les dérogations au niveau de l'entreprise en rendant le dispositif plus souple, plus connu, et surtout en accentuant la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise.

Le législateur avait listé six domaines réservés de la branche avec une primauté de l'accord de branche sur celui de l'entreprise :

1. salaires minima
2. classifications
3. garanties collectives complémentaires (prévoyance, etc.)
4. prévention de la pénibilité
5. égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
6. mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Pour tous les autres domaines, la branche devait déterminer son ordre public conventionnel (sauf la durée du travail qui bénéficiait d'une primauté directe à l'accord d'entreprise par la loi).

L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 est allée plus loin dans la clarification entamée par la loi Travail du 8 août 2016 en matière d'articulation entre accords de branche et accords d'entreprise.

Elle délimite les champs de compétence de la branche et de l'entreprise autour de 3 blocs :

- **un premier bloc** comprend les domaines dans lesquels la branche conserve la primauté (bloc de primauté de la branche) ; ces domaines ont été enrichis et sanctuarisés ; la loi travail en avait délimité 6, l'ordonnance en a ciblé 13 ;
- **un deuxième bloc** verrouillable dans lequel sont énumérés 4 domaines pour lesquels la branche peut choisir d'interdire les dérogations dans les entreprises ;
- **le troisième bloc**, bloc par défaut, comporte tous les domaines qui n'ont pas été énumérés dans les deux blocs précédents ; pour ces domaines-là, la primauté est donnée à l'accord d'entreprise.

LE BLOC DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD DE BRANCHE (BLOC VERROUILLÉ DE DROIT) (ART. L. 2253-1 C. TRAV)

L' article L. 2253-1 du Code du travail liste les thèmes de négociation qui relèvent de la compétence de la branche. Pour toutes ces thématiques, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, quelle que soit la date de conclusion de l'accord d'entreprise (antérieure ou postérieure à l'accord de branche).

SONT CONCERNÉES DES MATIÈRES QUI RELEVAIENT DÉJÀ DU DOMAINE RÉSERVÉ DE LA BRANCHE PAR LA LOI TRAVAIL DE 2016

1. les salaires minima hiérarchiques ;
2. les classifications ;
3. la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
4. la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
5. les garanties collectives complémentaires ;
6. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
7. certaines modalités d'aménagement du temps de travail initiées par la loi Travail de 2016 :
   - possibilité d'aménager le temps de travail par accord d'entreprise sur une période supérieure à l'année et pouvant aller jusqu'à 3 ans (art. L. 3121-44, 1 C. trav.)
   - création d'une durée d'équivalence (art. L. 3121-14 C. trav.)
   - définition du nombre d'heures minimal entraînant la qualification de travailleur de nuit (art. L. 3122-16 C. trav.)
   - durée minimale du temps partiel (art. L. 3123-19 C. trav.)
   - taux de majoration des heures complémentaires (art. L. 3123-21 C. trav.)
   - recours aux avenants de complément d'heures (art. L. 3123-22 C. trav.)

SONT MAINTENUES DEUX AUTRES PRÉROGATIVES IMPÉRATIVES COMME RELEVANT DE LA BRANCHE

8. les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (art L. 1221-21 C. trav.) ;
9. les modalités conventionnelles de transfert des contrats de travail, lorsque les conditions légales de transfert, en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, ne sont pas réunies ;

SONT RAJOUTÉES DES NOUVEAUTÉS ISSUES DES ORDONNANCES

10. les mesures relatives au CDI de chantier (généralisation possible dans toutes les branches) ;
11. la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
12. certaines dispositions relatives au CDD (durée, délai de transmission du contrat, délai de carence entre contrats successifs) et au contrat de travail temporaire (durée, nombre de renouvellements, délai de carence entre contrats successifs) ;

    À noter ! Les dispositions relatives aux CDD étaient régies principalement par la loi. Dorénavant les branches pourront adapter les modalités légales, exclusion faite des cas de recours qui restent fixés au niveau de la loi.
13. les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice dans le cadre de la politique de l'emploi (art. L. 1251-7, 1° et 2° C. trav.).

L'ENTREPRISE POURRA T'ELLE PRÉVOIR DES CLAUSES DIFFÉRENTES DE CELLES DE LA BRANCHE CONCERNANT LES DOMAINES DU PREMIER BLOC ?

Dans l'ensemble de ces domaines du premier bloc, les dispositions de la convention de branche prévalent sur l'accord d'entreprise quelle que soit la date de conclusion de ce dernier (antérieure ou postérieure à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche), sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

VIGILANCE SUR LA NOTION D'ÉQUIVALENCE

La notion de « garanties équivalentes » remplace dans le code du travail celle de « dispositions plus favorables » pour les domaines du premier et deuxième bloc. Moins restrictive, elle reste cependant imprécise sur les modalités de comparaison. Devra-t-elle être vérifiée avantage par avantage ou de manière globale par ensemble d'avantages se rapportant au même objet ? Les textes de l'ordonnance ne le précisent pas.

Les entreprises ne se sont pas encore saisies des possibilités de dérogation au bloc de primauté de la branche, la notion de garanties équivalentes étant très vague et donc source d'insécurité juridique et donc de contentieux.

À noter ! Les dispositions issues de la loi Travail de 2016 demandant aux branches de définir leur ordre public conventionnel ont été abrogées au profit de cette nouvelle articulation. Tous les accords portant sur ce point qui ont été envoyés pour extension à la direction générale du travail postérieurement aux ordonnances ont fait l'objet d'un refus d'extension pour défaut de base légale **(voir pages 49 et suivantes "procédure d'extension").**

LE BLOC INTERMÉDIAIRE (VERROUILLAGE FACULTATIF)

(ART. L. 2253-2 C TRAV.)

Le bloc intermédiaire définit les domaines dans lesquels la convention de branche peut interdire toute dérogation défavorable aux salariés par un accord d'entreprise ultérieur. C'est ce qu'on appelle le verrouillage facultatif. À la différence du précédent bloc où le verrouillage est d'office, ici les partenaires sociaux des branches ont un droit de verrouillage sur les quatre thèmes qu'ils ont la faculté d'utiliser ou pas ; l'intention de rendre les clauses impératives doit être clairement énoncée dans les accords. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Les thèmes concernés (art. L. 2253-2 C. trav.) sont :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

POINT D'ALERTE CFTC SUR LES PRIMES DE BRANCHE

La CFTC a revendiqué, durant la concertation relative aux projets d'ordonnances, l'intégration de la totalité des primes dans le bloc intermédiaire (thèmes pour lesquels la branche peut décider de verrouiller ou non). Au final, seules les primes pour travaux dangereux et insalubres ont été retenues dans l'ordonnance. Nous continuons à porter cette revendication, notamment au comité national paritaire d'évaluation des ordonnances.

Même si les primes de branches n'ont plus de caractère impératif, dès lors qu'un accord d'entreprise est conclu, vous pouvez encore, au niveau de la branche, limiter l'impact négatif en renégociant à la hausse les minima salariaux de la branche qui relèvent, eux, du bloc de verrouillage de la branche.

L'ENTREPRISE POURRA T'ELLE PRÉVOIR DES CLAUSES DIFFÉRENTES DE CELLES DE LA BRANCHE CONCERNANT LES DOMAINES DU DEUXIÈME BLOC ?

Comme pour le premier bloc, les entreprises pourront, par accord, prévoir des dispositions différentes si elles présentent des garanties au moins équivalentes.

QU'ADVIENT-IL DES CLAUSES DE VERROUILLAGE EXISTANTES SUR CES QUATRE DOMAINES ?

Classiquement, de nombreuses conventions collectives et accords de branche interdisent toute dérogation aux accords d'entreprise, ainsi que le permettait l'ancienne législation (loi 2004-391 du 4 mai 2004).

L'ordonnance indique que, pour les thèmes relevant du bloc intermédiaire, les parties à l'accord de branche avaient jusqu'au 1er janvier 2019 pour confirmer par avenant la portée des stipulations conventionnelles et ainsi continuer à interdire toute dérogation au niveau des entreprises.

Pour permettre aux partenaires sociaux des branches d'opérer les ajustements nécessaires, les clauses sont restées verrouillées tant que les parties ne les avaient pas renégociées. Depuis le 1er janvier 2019, si les branches n'ont pas fait cette démarche, les clauses sont présumées déverrouillées.

À tout moment, les partenaires sociaux de la branche ont la possibilité de verrouiller ou de déverrouiller sur ces quatre thèmes par accord. Il ne s'agit donc pas d'un choix définitif.

LE BLOC DE LA PRIMAUTÉ DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCORD DE BRANCHE (VERROUILLAGE INTERDIT)

Le troisième bloc se définit par défaut : dans tout domaine qui n'appartient ni au premier, ni au deuxième bloc, l'accord d'entreprise prévaut sur les clauses de la convention de la branche ayant le même objet, que l'accord ait été conclu avant ou après l'entrée en vigueur de cette convention (art. L. 2253-3 C. trav.). Cela veut dire que tous les accords verrouillés sur les domaines autres que ceux listés dans les précédents blocs sont déverrouillés de plein droit, même si l'accord de branche est antérieur à l'accord d'entreprise.

Par exemple sont concernés les accords sur le travail du dimanche, la prime d'ancienneté, le 13ème mois, le travail de nuit, la GPEC, l'épargne salariale, la qualité de vie au travail, la pénibilité, le préavis, les indemnités conventionnelles de licenciement, etc.

CELA SIGNIFIE-T-IL QUE LES BRANCHES NE POURRONT PAS PRÉVOIR DES DISPOSITIONS SUR LES THÉMATIQUES AUTRES QUE CELLES DES DEUX PREMIERS BLOCS ?

La branche pourra toujours continuer de négocier des accords sur tous les domaines qu'elle souhaite. Cependant, ce qu'elle négociera en dehors des deux premiers blocs ne s'appliquera de manière impérative au niveau de l'entreprise qu'en l'absence d'accord d'entreprise. La branche reste donc impérative sur tout ce qu'elle négociera tant que l'entreprise n'y déroge pas par accord. Dès qu'un accord d'entreprise est conclu, l'accord de branche ne s'appliquera plus. Ce qui est donné à l'entreprise, c'est un droit à dérogation. Encore faut-il qu'elle s'en saisisse !

PRÉCISIONS RÉDACTIONNELLES DANS VOS ACCORDS

Pour éviter de se voir opposer un refus d'extension d'une clause de l'accord, il est nécessaire d'être vigilant dans votre rédaction. Il est par exemple déconseillé d'utiliser dans vos accords la notion de «plus favorable» ou de « moins favorable ».

En d'autres mots, de dire que l'accord d'entreprise ne peut faire que plus avantageux que l'accord de branche ou ne peut pas faire moins que l'accord de branche et cela quelles que soient la thématique de négociation et la nature du bloc de compétence de la branche (verrouillé, verrouillable, primauté de l'entreprise).

La notion de faveur en droit du travail a été remplacée par celle de garanties équivalentes qui ne recouvre pas la même chose.

Dans le bloc de primauté de l'entreprise, la branche ne peut pas interdire à cette dernière de déroger par accord.

Même si les organisations patronales acceptent de faire figurer dans un accord la notion de faveur, il ne faut pas la considérer comme une contrepartie obtenue dans la négociation car elle sera invalidée par la suite lors de la demande d'extension.

CONSEIL CFTC

N'hésitez pas dans vos accords de branches qui concernent les thématiques du bloc de primauté de l'entreprise à bien indiquer dans le préambule que l'accord s'applique aux entreprises qui n'ont pas négocié d'accords dans ce domaine.

Ex : un accord de branche mettant en place une prime de médaille du travail (prime considérée comme faisant partie du bloc 3) est tout à fait possible mais il ne faut pas mettre une clause impérative dans l'accord auquel cas vous risquez le refus d'extension. Il vaut mieux privilégier cette formulation « Cet accord est impératif en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise ».

SCHÉMA RÉCAPITULATIF SUR LA NOUVELLE ARTICULATION DES NORMES ENTRE BRANCHE ET ENTREPRISE

STOP **Bloc 1 : compétence exclusive de la branche** sauf garanties au moins équivalentes	• salaires minima • classifications • mutualisation des fonds de financement du paritarisme • mutualisation des fonds de la formation professionnelle • garanties collectives complémentaires • durée du travail (certaines mesures seulement) • CDD et contrat de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) • CDI de chantier • égalité professionnelle femmes / hommes • période d'essai (conditions et durée de renouvellement) • transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire • deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice • rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire
Bloc 2 : verrouillage possible par la branche sauf garanties au moins équivalentes	• prévention de la pénibilité • insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés • primes pour travaux dangereux ou insalubres • délégués syndicaux : effectif à partir duquel ils peuvent être désignés, nombre et valorisation de leur parcours syndical
Bloc 3 : du seul ressort de l'entreprise en l'absence d'accord d'entreprise : application des dispositions supplétives de la branche	Tous les thèmes ne relevant ni du bloc 1, ni du bloc 2 • exemple 1 : préavis et indemnités de rupture du contrat de travail • exemple 2 : prime d'ancienneté • exemple 3 : prime de 13e mois **Conseil pour les exemples 2 et 3 !** Renégociez les pour les introduire dans le bloc 1 dans les minima

LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

RÔLE ET MISSIONS DE LA BRANCHE

La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances réformant le Code du travail du 22 septembre 2017 ont créé un article précisant les missions des branches.

Elle a pour missions de :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières des deux premiers bloc de la branche **(voir p. 11 et suivantes)** (art. L. 2232-5-1 C. trav.)
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Les accords de branche s'appliquent aux entreprises adhérentes aux organisations d'employeurs signataires et à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective une fois étendue par arrêté du ministre chargé du Travail.

Les accords de branche ont désormais un champ d'application national. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau local.

La loi Travail du 8 août 2016 et les ordonnances ont défini les missions des CPPNI de branche.

MISE EN PLACE DE LA CPPNI

La loi Travail impose aux branches la mise en place par accord d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont les missions sont prévues à l'article L. 2232-9 du Code du travail.

À noter : les branches qui ont déjà mis en place des commissions ou des observatoires pourront les intégrer au sein des CPPNI. La mise en place des CPPNI ne nécessite pas de faire disparaître ce qui existe déjà au sein de la branche mais de l'intégrer dans les missions de la CPPNI.

SES MISSIONS

1. Représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics

À ce titre, chaque branche est tenue de communiquer l'adresse de sa CPPNI à la direction générale du travail qui la met en ligne. L'objectif est d'offrir plus de visibilité à la branche tant pour les entreprises que pour les pouvoirs publics. La branche a désormais un organe paritaire représentatif à travers la CPPNI. L'accord mettant en place la CPPNI doit mentionner son adresse postale ou mail.

2. Rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi

3. Établir un rapport annuel d'activité publié sur le site Légifrance sur la base de données nationale des accords collectifs

Ce rapport comprend :

- **un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail**, à la répartition et à l'aménagement des horaires, aux repos quotidien et hebdomadaire en particulier sur l'impact en matière de conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises.
  Ce rapport, réalisé par la commission, est versé à la base de données publique des accords tel que prévu à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

  Les entreprises ont donc obligation d'envoyer les accords portant sur la durée du travail et les congés à la base de données publique mais également à la commission paritaire de branche. Il s'agit de s'assurer que la primauté de l'accord d'entreprise donnée sur ces thématiques spécifiques n'entraîne pas d'effet néfaste sur les conditions de travail des salariés et ne se traduise pas par des pratiques de dumping social.

  À noter : une liste comportant toutes les adresses des CPPNI est disponible sur le site internet du ministère du travail.
- **un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.
- un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le **harcèlement sexuel et les agissements sexistes**.

Ce rapport peut le cas échéant formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

4. Rendre des avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord à la demande d'une juridiction

Elles ont aussi la possibilité de rendre un avis d'interprétation sur demande d'une juridiction. Il s'agit ici d'offrir la possibilité pour le juge judiciaire appelé à statuer sur une question de droit nouvelle, de demander à la CPPNI son interprétation de l'accord collectif présentant une difficulté.

5. Rôle des commissions en matière d'extension

Les accords de branche devront être négociés et conclus au sein des CPPNI avant de pouvoir être étendus (art. L. 2261-19 C. trav.). Il est donc nécessaire que chaque branche se dote d'une CPPNI sous peine de se voir opposer un refus d'extension pour tous les accords négociés dans la branche.

6. Possibilité d'exercer les missions de l'observatoire paritaire

CONSEIL CFTC

La loi ne dit pas comment mettre en place la CPPNI, elle précise juste les missions minimales de cette dernière. Soyez moteur dans leur mise en place et la définition de leurs missions ! Pourquoi ne pas proposer une présidence tournante, faire un règlement intérieur du fonctionnement de la commission, préciser le fonctionnement du secrétariat, etc.

Important ! Prévoyez un nombre de réunions supérieur à ce qui est prévu par la loi qui n'impose que 3 réunions annuelles pour les négociations périodiques de branche et définissez son calendrier.

> Un modèle d'accord de mise en place de CPPNI figure en annexe de ce guide.

CADRE GÉNÉRAL DE LA NÉGOCIATION

MÉTHODOLOGIE DE LA NÉGOCIATION

Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties (art. L. 2222-3-1 du Code du travail).

CET ACCORD PEUT NOTAMMENT PRÉCISER

1. la nature des informations partagées entre les négociateurs
2. les principales étapes du déroulement des négociations
3. la possibilité de prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques (crédit d'heures de délégation, recours à experts, prise en charge des frais liés à des réunions préparatoires…)
4. les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions légales d'ordre public
5. le contenu de chacun des thèmes
6. le calendrier et les lieux de réunions
7. les informations que les organisations patronales doivent remettre aux négociateurs sur les thèmes prévus et la date de cette remise
8. les modalités de convocation de toutes les organisations syndicales concernées aux négociations
9. la transmission des informations nécessaires, pertinentes et appropriées dans des conditions égales
10. les modalités relatives à la confidentialité

11. les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits par les parties

Cet accord ne pourra avoir une durée excédant cinq ans.

En pratique, plusieurs déclinaisons sont possibles.

Chaque négociation peut donner lieu à la conclusion d'un accord de méthode spécifique. On peut aussi concevoir un accord-cadre de méthode qui comportera des modalités communes à toute négociation. Pour chaque négociation, il sera relayé par un accord d'application qui précisera les modalités particulières à la négociation envisagée.

L'accord de méthode pourra prévoir de manière précise la manière dont ces engagements seront remplis. Avant tout, il permet d'éviter les conflits qui peuvent survenir durant une négociation et les procès en déloyauté. L'accord de méthode permet de favoriser des négociations loyales et sereines, qui auront alors plus de chances d'aboutir à un accord collectif équilibré.

CONSEIL CFTC

Fixez vos priorités de branches selon les besoins de la branche et vos marges de manœuvres

- Négociez prioritairement les thématiques du bloc 1 car elles ont un pouvoir contraignant pour les entreprises.
- Choisissez au maximum trois thématiques annuelles en plus des NAO salaires.
- Si votre priorité de branche est un toilettage de convention collective, ou un grand chantier tel que revoir la grille de classification, vous pouvez prévoir des temporalités différentes (2 ans par exemple avec des points d'étape d'avancée).
- Mettez pour chaque négociation un nombre minimal de réunions ou un plancher tel que : « chaque négociation devra comporter au moins 3 séances plénières ».
- Fixez des dates d'ouverture les plus précises : au minimum déterminer le mois ou le trimestre d'ouverture. Beaucoup d'accords fixant un agenda social se contente de dire que telle négociation sera ouverte lors du second semestre (si la première réunion a lieu le 20 décembre ce n'est pas très contraignant).

Attention ! Un accord de méthode doit vous permettre de mieux adapter la pratique de la négociation de votre branche à vos besoins pour plus d'efficacité. Il ne doit pas servir à déroger en vue de permettre une moindre qualité de l'information transmise ou des périodicités trop longues. La loi permet par accord de fixer une périodicité pour les négociations salariales pouvant aller jusqu'à 4 ans.

À noter ! La branche peut conclure un accord de méthode qui s'appliquera de manière impérative aux entreprises n'ayant pas conclu un tel accord. Elle a donc la possibilité de faire un accord de méthode visant à réguler l'organisation du dialogue social au sein de la branche ; mais elle devra aussi négocier un accord pour l'organisation du dialogue social au sein des entreprises, accord qui s'appliquera d'office en l'absence d'accord dans l'entreprise (art. L. 2222-3-2 C. trav.). Si un accord de méthode d'entreprise est conclu postérieurement à l'accord de branche, l'accord d'entreprise se substitue à l'accord de branche.

LA LOYAUTÉ DANS LA NÉGOCIATION DES BRANCHES

L'article L. 2262-4 du Code du travail prévoit que les accords collectifs doivent être exécutés de bonne foi par les parties liées à l'accord. Il n'y avait jusqu'à présent pas de dispositions générales équivalentes en ce qui concerne la négociation collective. Relève désormais clairement de l'ordre public de branche l'obligation d'engager sérieusement et loyalement les négociations. Cette disposition est prévue à l'article L. 2241-3 du Code du travail. Elle concerne toutes les négociations de branche et non pas seulement les négociations obligatoires (auparavant, la négociation loyale ne concernait que la négociation sur la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le cadre des NAO salaires et la négociation sur les classifications).

L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales. Si une négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement, une commission mixte de la branche doit être réunie. L'article L. 2261-20 du Code du travail précise les modalités de réunion de cette commission : elle se réunit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives.

Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la commission mixte paritaire. L'autorité administrative peut également provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire.

FOCUS : LES BILATÉRALES, LOYALES OU DÉLOYALES ?

Souvent, certaines organisations se plaignent de déloyauté dans la négociation, du fait de l'existence de bilatérales et donc d'une négociation parallèle. Les juges estiment que les rencontres bilatérales sont admises, dans la mesure où celles-ci peuvent contribuer à dégager une solution commune, dès lors qu'aucun engagement ferme n'est pris à cette occasion. Une entente préalable (dans un accord de méthode) sur cette conditions d'organisation de « bilatérales » peut être utile.

DES CLAUSES OBLIGATOIRES DANS LA STRUCTURE DE L'ACCORD

Ces mesures visent à favoriser le dialogue social et à renforcer les bonnes pratiques en matière de négociation collective tant au niveau de la branche que de l'entreprise. L'objectif principal de ces mesures est de favoriser la confiance entre les négociateurs, et d'inciter à de nouvelles pratiques de négociation.

L'accord de méthode n'est pas le seul moyen d'intégrer de la méthodologie dans les accords. Il est aussi possible et conseillé d'intégrer des clauses de méthode dans les accords eux-mêmes. L'objectif est de donner plus de pédagogie et de lisibilité dans les accords.

UN PRÉAMBULE

Il est ainsi fait obligation d'intégrer un préambule pour se mettre d'accord sur les objectifs. Le préambule doit présenter l'objet de l'accord de manière claire et succincte afin d'en faciliter l'appropriation par les salariés et les entreprises qui seront amenés à en faire ou à en demander l'application (art. L. 2222-3-3 C. trav.). Cette obligation concerne aussi bien les branches que les entreprises. Néanmoins, l'absence de préambule n'entraînera pas la nullité de l'accord.

APPLICATION DE L'ACCORD À L'OUTRE-MER

Avant la loi travail de 2016, les accords de branche nationaux devaient préciser si le champ d'application national devait inclure les départements d'outre-mer, Saint Barthélémy, Saint Martin, ou Saint Pierre et Miquelon (ancien art. L. 2222-1 C. trav.). En l'absence de mention expresse dans l'accord, le principe était la non application de ces accords.

Désormais, le principe est inversé. Les accords de branche nationaux s'appliqueront d'office aux collectivités (art. L. 2222-1 C. trav.). Une fois l'accord conclu sur le territoire métropolitain, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités auront 6 mois pour négocier les modalités d'adaptation locale de l'accord conclu au niveau national. À l'issue de ce délai et à défaut d'accord d'adaptation, l'accord national sera applicable à ces collectivités.

CONSEIL CFTC

Il est donc primordial de déterminer expressément dans le champ de l'accord l'application ou pas à l'outre-mer. Le silence de l'accord valant application à l'outre-mer.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS LOCAUX ?

Les accords locaux répondent aux conditions de validité des accords de branches et accords professionnels tels que définis à l'article L. 2232-6 du Code du travail.

DISPOSITIONS POUR LES TPE (ART. L. 2261-13-1 C. TRAV. ET ART. L. 2232-10-1 C. TRAV.)

Pour pouvoir être étendue, la convention de branche devra comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou justifier des motifs pour lesquels les accords ne comportent pas de telles stipulations. Il est aussi fait mention des accords types TPE qui ne sont donc pas remis en cause par les ordonnances. Cependant, la prise en compte de la spécificité des TPE pourra se faire aussi sous d'autres formes que les accords types.

Il est possible de prévoir des clauses spécifiques dans les accords ou des modalités d'application différentes selon les clauses.

Exemple de modalité d'application différente : dans la mise en place d'une nouvelle grille de classification au niveau de la branche, il est tout à fait possible de prévoir que la date d'entrée en vigueur pour les entreprises de moins de 50 salariés soit différée de 6 mois par rapport aux entreprises du secteur car le temps d'appropriation est plus long et complexe pour une TPE. La prise en compte de la spécificité se fait ici uniquement sur des modalités temporelles.

Point de vigilance ! La différenciation ne doit pas aboutir à des inégalités de traitement entre salariés d'un même secteur qui ne reposeraient pas sur des raisons objectives. Il ne sera pas possible de prévoir une grille salariale de branche différente en fonction de la taille de l'entreprise sous peine de créer des inégalités, par exemple. La différentiation ne doit pas aboutir à des droits au rabais ou à des inégalités de traitement.

À ne pas oublier ! Si aucune disposition n'est prévue dans l'accord, il faut motiver ce choix dans le préambule de l'accord pour que l'accord puisse être étendu.

Un accord de branche étendu peut aussi prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés par le biais d'accords types indiquant les différentes modalités possibles laissées au choix de l'employeur.

CLAUSE DE REVOYURE

Il est également prévu de mettre en place des clauses de modalités de suivi de l'accord (art. L. 2222-5-1 C. trav.). Cette obligation concerne tant les branches que les entreprises. Néanmoins, l'absence des clauses de revoyure n'entraînera pas la nullité de l'accord. La clause de revoyure bien construite comporte des éléments de points d'étape et d'indicateurs de suivi préalablement définis paritairement afin de faciliter le bilan.

DURÉE DE L'ACCORD (ART. L. 2222-4 C. TRAV.)

En l'absence d'indication de durée de l'accord, il est présumé d'une durée déterminée de 5 ans.

Il sera toujours possible de conclure des accords à durée indéterminée, mais il faudra l'indiquer clairement dans l'accord.

Cette disposition est applicable uniquement pour les accords conclus après la loi Travail, soit après le 8 août 2016.

Pour les accords antérieurs à la loi qui ne mentionnent pas la durée de l'accord, ils seront considérés comme des accords à durée indéterminée.

À savoir ! Si l'accord conclu antérieurement à la loi Travail de 2016 est révisé ou qu'un avenant est conclu, les nouvelles modalités de la loi Travail seront alors applicables.

QUE SE PASSE-T-IL QUAND L'ACCORD À DURÉE DÉTERMINÉE ARRIVE À ÉCHÉANCE ?

L'accord cesse automatiquement de produire ses effets. Il n'y a pas de reconduction tacite. En d'autres termes, un accord qui arrive à terme en l'absence de reconduction expresse ou de renégociation cessera de s'appliquer. Les dispositions du Code du travail aménageant les effets de la dénonciation ou de la mise en cause ne sont pas applicables. Il n'y a pas de notion de maintien des avantages acquis. Il n'y a aura pas une survie de l'accord.

CONSEIL CFTC

C'est à vous en tant que négociateurs de branche de définir la durée de l'accord que vous estimez idéale. La durée de l'accord va devenir un enjeu de négociation puisque les accords à durée déterminée cesseront de produire leurs effets à échéance. Le risque de vide conventionnel est réel en cas d'absence ou d'échec d'une renégociation. Pour éviter ce risque, nous conseillons de choisir une durée indéterminée de l'accord assortie d'une clause de revoyure obligatoire intégrée dans l'accord. Cela permet de sécuriser la pérennité de l'accord tout en s'assurant que cet accord puisse être régulièrement revu, réévalué et réajusté si nécessaire. Si l'accord est à durée déterminée, pensez à prévoir une clause obligatoire de renégociation dans l'accord.

FOCUS : QUELQUES CONSEILS
ADOPTEZ LES BONS RÉFLEXES DE NÉGOCIATION DANS LES BRANCHES

Les questions à se poser avant toute négociation

• Demandez-vous pourquoi la délégation patronale propose une négociation.

• Toujours vérifier les dispositions d'ordre public et les dispositions supplétives pour évaluer les propositions patronales et fixer vos propositions.

C'est en identifiant les contraintes et/ou les objectifs réels que vous trouverez des leviers de négociation.

Pendant la négociation : tout est négociable et doit être négocié

Du préambule à la durée d'application de l'accord : tout est un enjeu, tout a une importance !

• Le préambule est obligatoire (bien que son absence ne soit en principe pas une cause de nullité de l'accord) : il faut en négocier chaque terme car il sera un outil mobilisé pour interpréter les clauses de l'accord le cas échéant.

Si le préambule ne fait référence qu'à l'intérêt de l'entreprise ou à l'équilibre économique de la branche, le risque est, en cas de difficulté d'interprétation, que ce soit cet intérêt qui prédomine. Le préambule doit trouver un équilibre entre l'intérêt de l'entreprise ou de la branche et celui des salariés. L'équilibre économique et social doit être cherché dans tous les accords.

Pensez donc à bien mentionner ce double équilibre qui aidera le juge s'il est amené à interpréter une clause dans un sens favorable à l'employeur ou aux salariés.

• Sauf stipulation contraire, la durée d'un accord est fixée à 5 ans. Pour prévoir une durée indéterminée, ou une durée déterminée différente, il faut l'indiquer dans l'accord. N'oubliez pas qu'à l'arrivée du terme, l'accord cesse automatiquement de s'appliquer, il ne se transformera pas en accord à durée indéterminée.

•••

•••

La rédaction, les termes choisis, doivent être passés au crible

Les formulations du type « nécessités ou fonctionnement de service » sont trop imprécises. Parfois, une notion vague ou floue est sciemment utilisée pour pouvoir aboutir à une signature d'accord et jouer sur les interprétations ultérieurement.

Aujourd'hui, avec les délais de contestation des accords collectifs limités à deux mois, la possibilité pour le juge d'ajuster son indemnisation à la situation de l'entreprise rend ces stratégies beaucoup plus risquées.

Privilégiez donc dans la mesure du possible des formulations claires et précises.

Partez du principe que ce qui n'est pas écrit n'existe pas et ne se présume pas.

• Ceci est le corollaire de la primauté de l'accord collectif. Il est désormais sanctuarisé et donc seul ce qui est écrit dans l'accord (sous réserve des dispositions d'ordre public) ouvre des droits.

• Toute explication verbale donnée par les organisations patronales, si elle est en faveur des salariés pendant la négociation, doit se retrouver dans le texte.

• Un accord collectif n'est pas une charte : ce qui n'accorde pas de droit, ce qui n'impose pas d'obligation, ce qui ne précise rien, n'a à priori pas sa place dans un accord.

CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS

Les règles de validité des accords de branche n'ont pas subi de modifications législatives majeures depuis la loi du 8 août 2008, contrairement aux accords d'entreprise qui eux se voient appliquer les règles de l'accord majoritaire depuis les ordonnances du 22 septembre 2017. Le principal changement pour les branches est la fin des dispositions transitoires de 2013 et la définition de règles de représentativité patronale en 2014.

LES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION DE BRANCHE

REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

La loi du 20 août 2008 a mis en place un système de mesure de la représentativité syndicale aux niveaux de l'entreprise, de la branche et au niveau national interprofessionnel. Sont reconnues représentatives dans les branches, les organisations syndicales qui remplissent les critères cumulatifs prévus à l'article L. 2121-1 du Code du travail :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de la négociation ;
- influence prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- effectifs d'adhérents et cotisations ;
- audience de 8 % (pour la branche et le niveau national interprofessionnel et 10 % pour les entreprises).

L'audience au niveau des branches est mesurée tous les 4 ans. La première mesure a eu lieu en mai 2013. Cependant, une période transitoire permettait au 1er cycle, pour les organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, de conserver leur représentativité dans la branche. Cela permettait d'être présent à la table de négociation et de signer des accords, même pour les organisations syndicales

qui n'avaient pas atteint le seuil de 8 %. Cette présomption de représentativité a pris fin avec lors de la mesure d'audience du second cycle qui a eu lieu en 2017.

Désormais, ne sont invitées à la table des négociations que les organisations syndicales ayant atteint l'audience de 8% et remplissant l'ensemble des critères légaux de représentativité.

REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS CATÉGORIELS

Un syndicat catégoriel peut être reconnu représentatif sous certaines conditions spécifiques prévues à l'article L. 2122-7 du Code du travail :

- l'audience de 8 % exigée pour la représentativité est appréciée sur la base des résultats obtenus dans le ou les collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires doivent lui donner vocation à présenter des candidats ;
- le syndicat doit être affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale.

À ce jour, seule la CFE-CGC satisfait ces critères.

CAS DES ACCORDS INTERCATÉGORIELS

En tant qu'organisation syndicale représentative, un syndicat catégoriel peut participer à la négociation d'accords intercatégoriels. Cependant, son poids pour la négociation ne doit pas être confondu avec son audience calculée dans les seuls collèges dans lesquels ses statuts lui permettent de présenter des candidats. **Pour la négociation intercatégorielle, l'appréciation de son poids se fera tous collèges confondus**.

Attention ! Un syndicat catégoriel ne pourra cependant pas signer seul un accord intercatégoriel même s'il obtient plus de 30 % des suffrages tous collèges confondus, ses statuts ne lui permettant pas de représenter toutes les catégories de personnel.

CAS DES ACCORDS CATÉGORIELS (ART. L. 2232-13 DU CODE DU TRAVAIL)

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants ;
- et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli 50 % des suffrages exprimés dans ce collège à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants (art. L2232-7 alinéa 2 du Code du travail).

REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Autres acteurs de la négociation, les organisations professionnelles patronales ont elles aussi fait l'objet d'une réforme de la représentativité issue de la loi du 5 mars 2014. L'audience des organisations professionnelles d'employeurs a été mesurée au niveau national et interprofessionnel, ainsi qu'au niveau des branches professionnelles en avril 2017. Ces résultats déterminent les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour négocier les accords collectifs de travail jusqu'à la prochaine détermination de la représentativité patronale qui aura lieu en 2021.

Pour être représentatives, les organisations professionnelles d'employeurs (OP) - qu'elles interviennent au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel - doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs et identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. Ces critères sont l'ancienneté, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'influence, l'implantation territoriale équilibrée (pour les branches professionnelles) et l'audience.

Le critère de l'audience, primordial dans la détermination de la représentativité, est cependant adapté à la spécificité des OP. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à attester :

- qu'elles comptent comme adhérents au moins 8 % des entreprises adhérant à des OP satisfaisant aux critères 1° à 4° de l'article L. 2151-1 du Code du travail et ayant fait acte de candidature, au niveau concerné (branche ou national et interprofessionnel ;

ou

- que leurs entreprises adhérentes emploient au moins 8 % de l'ensemble des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant à des OP satisfaisant aux critères précités et ayant fait acte de candidature.

Ces modalités de calcul de l'audience fondées sur le nombre d'entreprises adhérentes ainsi que sur le nombre de salariés qu'elles emploient sont prévues aux articles L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-4 du Code du travail.

Pour être étendu, un accord collectif ou une convention collective ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition de la part d'une ou de plusieurs OP dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux OP reconnues représentatives au niveau considéré.

RÈGLES DE CONCLUSION DES ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE

RÈGLES DE VALIDITÉ

Les conditions de validité des accords de branche (art. L. 2232-6 C. trav.) n'ont pas été modifiées par la loi Travail d'août 2016 ni par les ordonnances de septembre 2017, contrairement aux accords d'entreprise. Ainsi, pour être valable, un accord de branche doit :

- être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans la branche ;
- ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés. Pour apprécier les pourcentages nécessaires aux conditions de validité des accords collectifs de branche, il convient de recalculer le poids des organisations syndicales en fonction des suffrages exprimés en faveur des seules organisations syndicales représentatives.
  Ce calcul se fait après élimination des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales non représentatives.

L'EXERCICE DU DROIT D'OPPOSITION

L'opposition à l'entrée en vigueur d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pesant seule ou ensemble au moins 50 % des suffrages valablement exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives.

COMMENT FORMULER UN DROIT D'OPPOSITION ?

L'opposition doit être formulée par écrit et être motivée légalement en précisant les points de désaccord.

Elle doit être formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification.

Elle doit être envoyée à l'ensemble des signataires. L'envoi par courrier recommandé avec accusé de réception est fortement conseillé pour justifier des délais de procédure.

THÉMATIQUES ET PÉRIODICITÉ DE NÉGOCIATION

Comme pour les entreprises, la loi impose aux organisations liées par une convention de branche des obligations de négociation sur des thématiques précises. Ces obligations sont en principe annuelles, triennales ou quinquennales, mais d'autres périodicités peuvent être choisies par accord.

Les partenaires sociaux sont également libres d'aborder tout autre thème qu'ils estimeront opportun dans le cadre de la vie conventionnelle de la branche.

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont réécrit l'intégralité des dispositions relatives aux négociations obligatoires tant au niveau des entreprises que des branches, selon la nouvelle architecture en trois niveaux : Ordre public/Champ de la négociation collective/Dispositions supplétives.

Traditionnellement, les négociations périodiques de branche étaient regroupées en 3 temps :

- les négociations annuelles sur « les salaires » ;
- les négociations triennales sur « l'égalité professionnelle », « les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences », « les travailleurs handicapés » et « la formation professionnelle et l'apprentissage » ;
- les négociations quinquennales sur « les classifications » et « l'épargne salariale ».

Ce n'est qu'à défaut d'accord en disposant autrement que ces périodicités devront être respectées dans le cadre des dispositions supplétives du Code du travail.

LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES SUR LES SALAIRES

Elle est prévue à l'article L. 2241-8 du Code du travail lequel indique que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Cet article figure dans la partie dispositions supplétives du Code du travail. La négociation salariale reste donc annuelle dans les branches en l'absence d'accord modifiant les périodicités conclues au niveau de la branche.

L'article L. 2241-9 précise que la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1° l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2° les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3° l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

LE RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE

Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Ce diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans ces domaines et sur la base d'indicateurs pertinents reposant sur des éléments chiffrés.

Ce document est communément appelé le rapport annuel de branche et il doit comporter les éléments permettant un examen de la situation économique et sociale de la branche.

Le rapport doit notamment présenter la situation comparée des femmes et des hommes en matière de :

- conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Il s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité.

Les partenaires sociaux ont une grande liberté d'orientation de leurs négociations.

Plusieurs angles d'approche peuvent donc être envisagés dont voici une liste non exhaustive :

- en évolution pour les salaires effectifs ;
- en niveau et en évolution pour les divers mécanismes de rémunération garantie ;
- en niveau et en évolution pour les salaires minima hiérarchiques et en liaison avec les classifications, de façon à redonner à ces minima leur rôle de valeur plancher pour les diverses catégories de qualifications.

Cette obligation implique naturellement la réduction de l'écart entre salaires minima et salaires réels qui constitue par ailleurs le préalable indispensable à la mise en œuvre d'une politique conventionnelle efficace de revalorisation des bas salaires.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, de son évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne :

- les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire,
- des actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions,
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

L'article L. 2241-10 du Code du travail impose, au-delà de la négociation annuelle sur les salaires, l'obligation de renégocier sur les salaires dès lors que la grille salariale se retrouve sous le SMIC après chaque revalorisation.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés de la branche.

CONSÉQUENCE DE L'ABSENCE D'ACCORD

Comme pour l'entreprise, l'obligation de négocier sur les salaires est une obligation de moyens et non de résultat. De nombreuses branches n'arrivent pas à aboutir à un accord tous les ans. L'échec de la négociation prive ainsi les salariés d'une politique salariale de branche dynamique. En cas de non signature d'un accord, la délégation patronale peut transmettre à ses entreprises adhérentes une recommandation. Le plus souvent, cette recommandation se limite à mettre en conformité les pieds de grille de classification avec la réévaluation du SMIC, créant ainsi des risques de tassement de grilles. L'absence d'accord salarial pendant plusieurs années consécutives est souvent un signe de blocage de l'ensemble de l'activité conventionnelle de la branche. Pour trouver des solutions aux situations de blocage, les partenaires ont aussi la possibilité de recourir à une commission mixte paritaire (CMP).

FOCUS : QU'EST-CE QU'UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE (CMP) ?

La commission mixte est une instance paritaire de négociation convoquée par le ministre du Travail, à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou d'employeurs, ou même d'office.

Elle est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Sa particularité réside dans le fait qu'elle est présidée par un représentant de la Direction Générale du Travail (DGT), qui tient le rôle d'un médiateur.

La mission de ce médiateur, par nature provisoire, est d'aider les parties à résoudre des difficultés de fonctionnement, notamment dans l'engagement des négociations. L'intérêt d'une telle commission est notamment :

- d'obliger l'ensemble des parties à venir à la table des négociations,
- d'apaiser le climat des négociations en montrant des gages d'impartialité,
- de sécuriser les négociations qui ont lieu, le plus souvent, dans des locaux mis à disposition par la DGT.

LES NÉGOCIATIONS TRIENNALES

Elles figurent également dans les dispositions supplétives, lesquelles s'appliquent en cas d'absence d'accord de branche modifiant les périodicités de ces négociations qui peuvent aller jusqu'à 4 ans.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (ART. L. 2241-11 C. TRAV.)

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Un rapport doit être remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés, les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause (art. D. 2241-1 du C. du trav.).

CONDITIONS DE TRAVAIL (ART. L. 2241-12 C. TRAV.)

La négociation doit porter sur :
- les conditions de travail ;
- la gestion prévisionnelle et des compétences ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels (la pénibilité).

Sont considérés comme des facteurs de risques professionnels :
1. les activités exercées avec des contraintes physiques marquées
- manutentions manuelles de charges
- postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- vibrations mécaniques
2. Celle exercées dans un environnement physique agressif
- agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées
- activités exercées en milieu hyperbare
- températures extrêmes
- bruit.
3. Celles qui s'exercent avec certains rythmes de travail spécifiques
- travail de nuit : travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.
  Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors :
  - qu'il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
    ou
  - qu'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit.
- travail en équipes successives alternantes
- travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

FOCUS : LES RÉFÉRENTIELS PÉNIBILITÉ DE BRANCHE

Élaborés par les partenaires sociaux des branches, les référentiels aident les entreprises à déclarer l'exposition de leurs salariés aux facteurs de risque, anciennement dénommés facteurs de pénibilité. Ils sont opposables : en cas de contentieux, l'employeur qui les applique ne peut pas être pénalisé.

Les branches ne sont plus tenues d'y intégrer les quatre facteurs supprimés du compte professionnel de prévention (ordonnances Macron de 2017), c'est-à-dire les agents chimiques dangereux, la manutention manuelle de charges, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Reste obligatoire l'étude de l'exposition aux températures extrêmes, au bruit, aux gestes répétitifs, au travail en milieu hyperbare, de nuit ou en équipes successives alternantes.

Les référentiels publiés avant la réforme ont été mis à jour, la plupart ont maintenu l'analyse des dix critères.

Et beaucoup de branches qui se sont engagées dans la mise en place d'un référentiel après les ordonnances ont fait le choix de maintenir l'analyse des dix facteurs. Ne vous restreignez donc pas au minimum légal dans vos négociations !

GESTION PRÉVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES (ART. L. 2241-12 C. TRAV.)

La négociation sur la GPEC peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche, tout en veillant à l'objectif de mixité des métiers.

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (ART. L. 2241-13 C. TRAV.)

La négociation doit porter sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La négociation porte notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

La négociation doit se dérouler à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant, pour chaque secteur d'activité, la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

FORMATION PROFESSIONNELLE (ART. L. 2241-14 C. TRAV.)

La négociation doit porter sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Elle porte notamment sur :

- l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise ;
- les abondements supplémentaires du compte personnel de formation ;
- l'accès aux certifications ;
- le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans ;
- la validation des acquis de l'expérience et notamment :
  - les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification ;
  - les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;
  - les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

Informations que vous devez avoir au niveau de la branche pour mener à bien cette négociation, et indicateurs à mettre en place au niveau de la branche :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités sociaux et économiques pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;

- les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;
- les conditions d'application, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission, les versements réalisés au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;
- la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, dans celles ayant moins de dix salariés ;
- les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation ;
- les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;
- les conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;
- les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de cette négociation ;
- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la Commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du compte personnel de formation ;
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

- la définition et les conditions de mise en œuvre à titre facultatif d'actions de formation économique en vue de mieux comprendre la gestion et les objectifs de l'entreprise dans le cadre de la concurrence internationale ;
- les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers ;
- l'entretien professionnel consacré à leurs perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

LES NÉGOCIATIONS QUINQUENNALES

La périodicité des négociations quinquennales de la branche ne peut pas être repoussée par accord, contrairement aux négociations annuelles et triennales.

CLASSIFICATIONS (ART. L. 2241-15 C. TRAV.)

Tous les 5 ans, les organisations syndicales et patronales représentatives de la branche doivent se réunir pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations doivent tenir compte :

- de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;
- des écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de l'analyse des critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

À noter : le conseil supérieur de l'égalité professionnelle a publié un guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification de branche en juin 2017 disponible sur le site : http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/instances/csep/.
L'objectif de ce guide est de montrer que la neutralité ne va pas de soi tant les stéréotypes de sexe peuvent s'immiscer, le plus souvent involontairement, dans toute opération d'évaluation et de classification des emplois. L'enjeu est donc d'identifier les facteurs susceptibles d'entraver la prise en compte de l'égalité, notamment en portant une attention particulière aux caractéristiques des emplois dits féminins, potentiellement sous valorisés.

ÉPARGNE SALARIALE (ART. L. 2241-16 C. TRAV.)

Il s'agit de négocier sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

La loi du 6 août 2015 a imposé aux partenaires sociaux de la branche de négocier la mise en place ou la prolongation d'un accord participation/intéressement afin d'encourager les petites entreprises à équiper leurs salariés d'un tel dispositif. Elle encourageait aussi les branches à proposer des accords types pour les TPE / PME afin de leur faciliter l'accessibilité de ces dispositifs.

TEMPS PARTIEL (ART. L. 2241-2 C. TRAV.)

Si au moins 1/3 de l'effectif de la branche occupe un emploi à temps partiel, la branche doit négocier des dispositions relatives au temps partiel. Cette négociation porte notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

RÉVISION ET DÉNONCIATION DES ACCORDS DE BRANCHES

LES RÈGLES DE RÉVISION DES ACCORDS DE BRANCHE

(ART. L. 2222-5 C. TRAV.)

En principe, l'accord de branche prévoit, au titre de l'article L. 2222-5 du Code du travail, les modalités de sa révision, notamment : les formes selon lesquelles la convention ou l'accord peut être révisé ou renouvelé ainsi que le délai au terme duquel il peut être renouvelé ou révisé.

La loi envisage l'ouverture de la négociation de révision, ainsi que les conditions de validité de l'avenant de révision (art. L. 2261-7 C. trav.).

Rappel ! Avant la loi travail, seuls les signataires de l'accord originel (ou ceux y ayant adhéré ultérieurement) étaient habilités à signer un avenant portant révision. Ce système faisant prévaloir le droit des signataires de l'accord sur la légitimité de la représentativité syndicale avait pour principale conséquence qu'une organisation syndicale représentative non signataire était obligée d'adhérer à un accord dans le seul but de le réviser.

La loi Travail de 2016 a permis aux organisations syndicales non signataires d'engager une procédure de révision.

Désormais sont habilitées à signer un accord portant révision :

- **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel l'accord a été conclu, **les OS représentatives signataires ou adhérentes de l'accord** ;
- **à l'issue du cycle, les OS représentatives non signataires de l'accord** ; celles-ci pourront désormais demander la révision de l'accord conclu lors du précédent cycle électoral.

L'unanimité des OS signataires n'est donc plus requise pour engager la procédure de révision.

À savoir ! En entreprise, le cycle électoral varie d'une entreprise à l'autre entre 2 et 4 ans. Dans les branches, le cycle électoral est le même pour toutes les branches, il est figé pour quatre ans, à l'image des résultats de la représentativité nationale.

QUI DOIT ÊTRE INVITÉ À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD DE RÉVISION ?

Une fois que la procédure de révision est enclenchée, doivent être invitées :
- les organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord initial ;
- les organisations syndicales non signataires, représentatives au sein de la branche.

À défaut de convocation de l'ensemble des organisations syndicales représentatives, l'avenant de révision est nul.

L'accord de révision doit répondre aux conditions de validité des accords classiques :
- être signé par une ou plusieurs OSR ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans la branche ;
- ne pas faire l'objet d'opposition d'une ou plusieurs OSR ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans la branche.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord de branche se substitue de plein droit aux dispositions de la convention ou de l'accord révisé. Il n'y a donc pas de délai de survie de l'ancien accord ou des anciennes dispositions qui ont été révisées, ni de maintien des avantages individuels acquis.

LA DÉNONCIATION DES ACCORDS DE BRANCHE

De même que les règles de révision des accords, les règles de dénonciation et de mise en cause de l'accord ont, elles aussi, été revues par la loi Travail de 2016.

La dénonciation consiste en une procédure par laquelle une ou plusieurs organisations patronales ou une ou plusieurs organisations syndicales demandent la disparition de l'accord.

À noter ! La dénonciation d'un accord de branche n'est possible que pour les accords conclus pour une durée indéterminée. Les accords conclus pour une durée déterminée ne peuvent pas être dénoncés unilatéralement (art. L. 2261-9 C. trav.).

La dénonciation produit des effets distincts selon la qualité des auteurs de la dénonciation (art. L. 2261-10 C. trav.).

LES DIFFÉRENTES HYPOTHÈSES

HYPOTHÈSE 1

Toutes les organisations syndicales signataires ont conservé leur représentativité : la dénonciation ne sera valable que si elle émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés.

> **Effets :** la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ; ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

HYPOTHÈSE 2

L'une des organisations syndicales a perdu sa représentativité dans le champ d'application de l'accord : la dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant accueilli la majorité des suffrages exprimés.
> **Effets :** la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ; ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE DÉNONCIATION PAR UNE PARTIE SEULEMENT DES SIGNATAIRES ?

En cas de dénonciation par une partie seulement des organisations syndicales de salariés signataires ou d'organisations syndicales faisant moins de 50 % des suffrages (cas où l'un des signataires a perdu sa qualité d'organisation syndicale représentative), le texte continue de s'appliquer à l'égard des salariés.

SI L'ACCORD EST ÉTENDU

Il reste signé par au moins une organisation patronale représentative pour l'ensemble du champ professionnel et teritorial de l'accord.
> Le texte continue de s'appliquer à l'ensemble des entreprises comprises dans le champ professionnel et territorial en vertu de l'arrêté d'extension.

Il reste signé par une OP représentative d'une partie du champ seulement de l'accord (territorial ou professionnel), cette dénonciation entraîne une réduction du champ de l'accord.
> Pour les entreprises comprises dans le champ désormais exclu, la dénonciation produit ses effets (préavis-délai de survie).

SI L'ACCORD N'EST PAS ÉTENDU

> Le texte continuera de s'appliquer uniquement aux entreprises adhérentes à l'une des organisations syndicales patronales qui reste signataire de l'accord.

Pour les autres, la dénonciation produit ses effets (préavis de survie).

QUELLES SONT LES MODALITÉS DE DÉNONCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE BRANCHE ?

En cas de dénonciation ou de mise en cause d'un accord collectif, une **négociation de substitution** doit s'engager si un des signataires le demande (art. L. 2261-10 C. trav.). Cette négociation peut aboutir à un **accord de substitution** ou à l'échec des négociations.

Avant la loi travail, en cas de dénonciation, la loi prévoyait que l'éventuel accord de substitution ne pouvait entrer en vigueur qu'au terme d'un délai de préavis (3 mois). S'ouvrait ensuite une période de 12 mois pour renégocier un nouvel accord. La période de survie de l'accord dénoncé pouvait donc atteindre 15 mois.

Désormais, la négociation peut donner lieu à un accord avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois. La loi permet aussi d'écourter la période de survie de l'accord dénoncé. Elle incite à ouvrir les négociations plus en amont.

La dénonciation de l'accord collectif doit être notifiée à l'ensemble des signataires de la convention ou de l'accord par mail ou courrier recommandé avec accusé de réception.

La dénonciation fait l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail (Direction Générale du travail - Bureau RT2 - 39-43 Quai André Citroën - 75015 PARIS), mais le défaut de dépôt n'a pas d'incidence sur la validité de la dénonciation.

L'acte de dénonciation doit être accompagné d'une copie du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

QUI DOIT ÊTRE INVITÉ À LA NÉGOCIATION DE L'ACCORD DE SUBSTITUTION ?

Sont invitées les organisations syndicales signataires et adhérentes à l'accord dénoncé, sous réserve qu'elles soient toujours représentatives au sein de la branche, mais également toutes les autres organisations syndicales représentatives au sein de la branche au jour de l'ouverture de la négociation.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA DÉNONCIATION EN CAS D'ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS ?

Avant la loi travail : les salariés bénéficiaient des avantages individuels acquis en cas d'échec ou d'absence de négociation.

Désormais, on substitue à la notion d'avantage individuel acquis celle de garantie du montant annuel de la rémunération individuelle versée lors des 12 derniers mois (art. L. 2261-13 C. trav.).

« Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1. ». Sont donc visées l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

PROCÉDURE D'EXTENSION DES ACCORDS DE BRANCHE

La mission du négociateur de branche ne s'arrête pas le jour de la signature de l'accord ou de la fin de la négociation si elle n'aboutit pas à un accord. Une fois conclu, l'accord est applicable aux entreprises adhérentes à l'organisation patronale qui a signé l'accord. Il existe une procédure administrative pour rendre cet accord applicable à toutes les entreprises comprises dans le champ territorial et professionnel de l'accord. Il s'agit de la procédure d'extension.

Les textes susceptibles d'être étendus sont les accords interprofessionnels, les conventions collectives de branche, les accords professionnels, les avenants ou annexes de textes déjà étendus (art. L. 2261-16 C. trav.).

Pour pouvoir être étendu, le texte conventionnel doit tout d'abord avoir été négocié et conclu entre représentants des organisations syndicales représentatives de salariés dans les champs concernés et les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ d'application du texte. La procédure d'extension peut être engagée à la demande d'une des organisations patronales ou syndicales représentatives. Une fois le dossier complet déposé, l'administration doit obligatoirement et sans délai engager la procédure d'extension (art. L. 2261-24 du C. trav.).

LA PROCÉDURE DE DÉPÔTS DES ACCORDS

Les formalités sont prévues aux articles L. 2231-5-1 et D. 2231-3 du Code du travail.

Le dépôt des conventions et accords collectifs interprofessionnels et de branche se fait auprès des services centraux du Ministère du travail (DGT/RT2/GTC) : **Direction Générale du travail – Bureau RT2 - 39-43 Quai André Citroën – 75015 PARIS.**

Tant que l'administration ne dispose pas d'un dossier complet, elle ne peut pas délivrer un récépissé de dépôt, nécessaire à l'ouverture de la procédure d'extension.

Attention ! Le seul dépôt de l'accord ne vaut pas demande d'extension ; il faut impérativement joindre un courrier demandant expressément l'extension au moment du dépôt de l'accord.

Les pièces à fournir sont :
- un courrier de demande d'extension ;
- un exemplaire de la convention ou de l'accord visé, signé des parties ;
- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- une version publiable anonymisée.

CONSEIL CFTC

Il est nécessaire d'attendre la fin de l'ouverture du projet d'accord à la signature dans un premier temps et du délai d'opposition dont disposent les organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord avant de procéder à la demande d'extension. Assurez-vous que l'accord a bien été notifié à tous pour faire courir ce délai d'opposition. Il faut distinguer l'opposition lors de la signature de l'accord de l'opposition lors de l'extension de l'accord qui sont deux droits d'opposition distincts.

Une fois le dossier complet réceptionné par la Direction générale du travail, la procédure d'extension commence par la publication au Journal Officiel d'un avis relatif à l'extension envisagée. La publication de cet avis d'insertion est très importante car elle est le point de départ de différents délais d'action :
- Les organisations et les personnes intéressées disposent alors d'un délai de 15 jours pour faire valoir leurs observations (art. D. 2261-3 C. trav.).
- Point de départ du délai d'un mois pour l'exercice du droit d'opposition majoritaire des organisations professionnelles d'employeurs représentatives (OPR) dans la branche.
- Point de départ du délai d'un mois qui suit la publication de l'avis d'extension pour la saisine du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension d'une convention, d'un accord, ou de leurs avenants.

Si l'opposition majoritaire est bien formulée dans le délai imparti, l'administration du travail ne pourra pas procéder à son extension. Le dossier ne sera pas instruit. L'opposition doit être écrite et motivée. Le Ministère du travail n'a cependant pas compétence pour apprécier l'opportunité et le bien-fondé de l'opposition.

INSTRUCTION DU DOSSIER PAR LA DGT

L'ANALYSE DE L'ACCORD PAR LES SERVICES DE LA DGT

La DGT vérifie la nature de l'accord (art. D. 2261-19 C. trav.). Les seuls textes susceptibles d'être étendus sont les conventions de branche, les accords professionnels ou interprofessionnels, les avenants ou annexes aux textes étendus.

À noter : on ne peut pas demander l'extension d'un avenant d'une convention collective ou d'un avenant si la convention collective ou le texte dont il relève n'est pas étendu.

L'administration doit en principe vérifier que le champ d'application de l'accord, ne chevauche pas le champ d'une autre convention collective.

L'administration vérifie que la représentativité des organisations syndicales signataires n'est pas contestée et que l'accord remplit les conditions de validité de l'article L. 2232-6 du Code du travail.

L'administration vérifie que toutes les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ professionnel et géographique de l'accord ont été invitées aux négociations sous peine de nullité de l'accord.

La nullité de l'accord (et par conséquent le refus d'extension) est encourue :

- si toutes les organisations syndicales n'ont pas été convoquées à la négociation ;
- si l'existence de négociations séparées est établie ;
- si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature en demandant, le cas échéant, la poursuite des négociations jusqu'à la procédure prévue pour celle-ci.

(Cass. soc. 10 oct. 2007, n°06-42.721, n°2037 F - P + B, Sté SEB c/ Synd. CFDT métaux des Vosges et a.)

L'essentiel du travail de vérification de la DGT réside dans le contrôle de légalité des clauses des accords qui ne doivent pas être contraires à la législation et réglementation du travail en vigueur.

Attention ! L'appréciation en légalité de l'accord se fait à la date où l'arrêté d'extension est pris ; si l'accord a été conclu sous l'égide d'une législation et qu'une autre législation est intervenue entre temps, c'est cette dernière qui s'applique.

Par exemple : un accord signé définissant l'ordre public conventionnel d'une branche comme la loi travail 2016 l'imposait arrive dans le circuit d'extension. Entre temps les ordonnances du 22 septembre 2017 ont revu la législation, les accords ont fait l'objet d'un refus d'extension pour défaut de base légale.

LES POUVOIRS ÉLARGIS DU MINISTÈRE EN TERMES D'EXTENSION ET D'ÉLARGISSEMENT

Les ordonnances ont aussi étendu les pouvoirs du ministère du Travail en matière d'extension de conventions et accords collectifs de branche applicables pour les accords conclus depuis le 1er janvier 2018.

- Le ministre du Travail peut refuser l'extension de l'accord pour des raisons autres que la non-conformité d'une clause aux dispositions du Code du travail ; il peut notamment refuser d'étendre s'il estime que l'accord porte une atteinte disproportionnée à la libre concurrence compte tenu des caractéristiques du marché concerné (art. L. 2291-25 C. trav.).
- Le ministre peut étendre les clauses incomplètes en subordonnant leur entrée en vigueur à l'existence d'un accord prévoyant les stipulations complémentaires (art. L. 2261-25, 2° C. trav.).

Exemple : étendre un accord relatif au forfait annuel en jours sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les catégories de personnes concernées et le nombre de salariés.

Les conditions de l'élargissement (art. L. 2261-17 C. trav.) :

- possibilité d'élargir un accord de branche dans les matières du bloc 3 de l'ordonnance (matières où l'accord d'entreprise prime) ;
- possibilité d'élargir les accords-types pour les TPE, introduits par la loi Travail de 2016 ;
- possibilité d'élargir « tout ou partie » seulement d'une convention ou d'un accord.

LA SAISINE D'UN GROUPE D'EXPERTS (ART. L. 2261-27-1 C. TRAV.)

Il est aussi prévu que le ministre du Travail pourra, de sa propre initiative ou à la demande écrite et motivée d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation de salariés représentative de la branche, saisir un groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension (art. L. 2291-25 C. trav.).

Les conditions de désignation de ces experts sont déterminées par décret afin de garantir leur indépendance.

La saisine du groupe d'experts doit se faire dans un délai d'un mois suivant la publication de l'avis d'engagement de la procédure d'extension. Le groupe d'experts devra rendre son avis dans un délai de 2 mois suivant la saisine.

En cas de silence à l'issue de ce délai, l'avis est réputé rendu. Le quorum est atteint lorsque la majorité au moins des membres composant le groupe d'experts sont présents.

Ce rapport est communiqué aux membres de la CNNC avant l'examen de l'accord dans le cadre de la procédure d'extension.

LA SOUS-COMMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS (SCCA)

La sous-commission des conventions et accords (SCCA) est une émanation de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCFP).

C'est lors des réunions de cette sous-commission que sont examinés les demandes d'extension et d'élargissement des accords ou encore les avis sur les projets de loi ou décret qui relèvent du droit du travail. Dans ce cadre, la Confédération se fait le porte-parole de la fédération ou du syndicat partie à la négociation de la convention ou de l'accord présenté.

COMPOSITION (ART. R. 2272-1 C. TRAV.)

I. La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle comprend :

1° Le ministre chargé du travail ou son représentant, président ;

2° Le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant ;

3° Le ministre chargé de l'économie ou son représentant ;

4° Le président de la section sociale du Conseil d'État ;

5° Six représentants des organisations d'employeurs et dix représentants titulaires des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national interprofessionnel.

II. Lorsque la commission mentionnée au I est consultée sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'emploi, l'orientation et la formation professionnelles, elle comprend également :

1° Le ministre chargé de l'emploi ou son représentant ;

2° Le ministre chargé de la formation professionnelle, ou son représentant ;

3° Le ministre chargé de l'éducation nationale, ou son représentant ;

4° Le ministre chargé de l'enseignement supérieur, ou son représentant ;

5° Huit représentants des régions et des collectivités ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;

6° Deux représentants des départements.

FONCTIONNEMENT

La SCCA se réunit généralement toutes les 5 semaines pour examiner les demandes d'extension des conventions et accords collectifs. Dès réception de l'ordre du jour des accords qui seront présentés à la SCCA, la Confédération le communique à chaque fédération

À noter ! Les dossiers présentés sont transmis aux membres quelques jours avant la séance, avec des ordres du jour complémentaires qui arrivent quelquefois la veille, ce qui laisse parfois très peu de temps pour consulter les fédérations et obtenir les éventuelles oppositions et observations.

CLASSEMENT DES DOSSIERS DANS L'ORDRE DU JOUR

Les dossiers en « A » : accords qui ne font l'objet d'aucune observation de la part de l'administration. Ces dossiers font l'objet d'un arrêté d'extension unique.

Les dossiers en « B » : dossiers qui suscitent des observations de la part de l'administration. Ils représentent près de la moitié des dossiers présentés.

Les dossier en « C » : dossiers qui ont déjà été vus lors d'une réunion précédente et qui ont fait l'objet d'une double opposition.

LA TYPOLOGIE DES OBSERVATIONS DES DOSSIERS EN "B"

Appel à l'attention
Solution proposée dans les cas de clauses ambiguës ou d'erreurs formelles ne remettant pas en cause la légalité de l'accord. Cette mention a surtout une valeur pédagogique et ne figure pas dans l'arrêté d'extension.

Réserve
Solution proposée dans le cas où les clauses s'avèrent ambiguës ou incomplètes au regard de la législation ou de la réglementation.

Exclusion
Solution proposée lorsque des clauses sont en contradiction avec des textes législatifs ou réglementaires en vigueur. L'administration supprime alors les articles ou les mots litigieux.

Renvoi à la négociation
Solution proposée pour des raisons de légalité ou d'opportunité.

DÉROULEMENT ET ISSUE DE LA RÉUNION

Pour que la réunion puisse valablement se tenir, la présence d'au moins la moitié des membres titulaires est nécessaire.

Les accords sont énoncés les uns après les autres avec une explication rapide des observations. Les partenaires sociaux sont alors invités à faire part de leurs oppositions ou observations.

S'il n'y a qu'une seule opposition, elle sera sans conséquence et l'accord sera étendu.

S'il y a au moins 2 oppositions, alors l'accord repassera en séance lors d'une nouvelle réunion de la SCCA, après élaboration d'un rapport de l'administration exposant les motifs d'opposition et sa préconisation.

Lors du second passage de l'accord en SCCA « dossier en C », si les organisations maintiennent leurs oppositions, ce sera le ministre du Travail qui devra trancher eu égard au rapport établi par l'administration.

À noter ! La Confédération soutient l'extension rapide de tous les accords où ses fédérations sont signataires et ne s'oppose à l'extension d'un accord que si la fédération lui donne un mandat express pour le faire.

Les dossiers en « A » n'ayant pas fait l'objet d'observations particulières sont étendus rapidement dans le cadre d'un arrêté d'extension unique. Les dossiers en « B » sont étendus de manière individuelle. Les appels à l'attention ne figurent pas dans l'arrêté d'extension.

L'EXTENSION EN CHIFFRES

La DGT reçoit entre 800 à 900 demandes d'extension en moyenne par an étudiées par une équipe de 5 personnes à la DGT. 750 textes passent en extension chaque année et un flux de 200 analyses d'accords sont en cours de traitement. Le stock fluctue en fonction de l'actualité sociale plus ou moins chargée.

LES ÉLÉMENTS POUVANT RETARDER L'EXTENSION D'UN ACCORD

Sur certains accords, la DGT ne travaille pas seule mais en collaboration avec d'autres ministères et administrations.

Ainsi,

- la DGT sollicite la DGEFP, qui peut envoyer des observations ou des recommandations, pour les accords concernant la formation professionnelle,
- la direction de la sécurité sociale peut envoyer ses observations sur un accord de prévoyance sociale qui passe préalablement en COMAREP avant de venir en SCCA,
- la direction des transports du ministère des transports sur un accord du même secteur.

La DGT peut également solliciter les services administratifs concernés par les branches soumises à agrément.

Tant que la DGT n'a pas reçu les observations de ces administrations, l'accord ne pourra pas être mis à l'ordre du jour de la SCCA.

LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE (ART. L. 2261-26 C. TRAV.)

Concernant les accords salaires , ils passent normalement en procédure accélérée sauf si cela ne concerne pas uniquement les salaires.

Ex : les révisions de grilles de classifications ne peuvent pas passer en procédure accélérée.

S'il y a d'autres thématiques comme la durée du travail, l'égalité professionnelle, cela peut passer en procédure accélérée dès lors qu'il n'y a pas d'observations de la DGT.

Une procédure accélérée est donc prévue pour les accords salariaux ; dans ce cas, il n'y a pas de réunion physique de la sous-commission des conventions et accords toutes les 3 semaines. Cette procédure spécifique permet de rendre applicable plus rapidement les accords de salaires. Ces derniers sont étendus dans le cadre d'un arrêté unique publié au JO quand cela concerne uniquement les salaires et qu'il n'y a pas d'observations de la DGT, auquel cas ces accords rebasculent dans la procédure normale d'extension.

Attention : les délais d'instruction pour les accords en procédure d'extension peuvent être longs, au minimum 6 mois mais cela peut prendre jusqu'à un an voire plusieurs années avant d'obtenir le passage en séance notamment pour les accords en B.

CONSEIL CFTC

Si vous voulez que les dispositions de votre accord soient applicables plus rapidement, il est préférable d'éviter de subordonner leur application à l'extension de l'accord. De la même manière pour vos accords salariaux, plus vous traitez des thématiques autres que les salaires dans l'accord, plus vous prenez le risque d'avoir des observations en légalité de la DGT et de voire basculer l'accord dans le circuit de procédure normale plus long que la PA.

PROCÉDURE D'ÉLARGISSEMENT ET D'AGRÉMENT

L'ÉLARGISSEMENT

L'élargissement est une décision prise par le ministre du Travail pour remédier à l'impossibilité persistante pour les organisations d'employeurs ou de salariés de conclure une convention ou un accord dans une branche d'activité ou un secteur territorial déterminé.

SUR QUOI PORTE L'ÉLARGISSEMENT ?

ÉLARGISSEMENT TERRITORIAL

Le ministre du Travail peut rendre obligatoire dans un secteur territorial considéré une convention ou un accord de branche déjà étendu à un secteur territorial différent.

Le secteur territorial faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions économiques analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue (art. L. 2261-17 C. trav.).

ÉLARGISSEMENT PROFESSIONNEL

Le ministre du Travail peut également rendre obligatoire dans le secteur professionnel considéré une convention ou un accord professionnel déjà étendu à un autre secteur professionnel.

En ce cas, le secteur professionnel faisant l'objet de l'arrêté d'élargissement doit présenter des conditions analogues à celles du secteur dans lequel l'extension est déjà intervenue, quant aux emplois exercés (art. L. 2261-17 C. trav.).

ÉLARGISSEMENT INTERPROFESSIONNEL

Un accord interprofessionnel étendu peut être rendu obligatoire par élargissement dans une ou plusieurs branches d'activité non comprises dans son champ d'application (art. L. 2261-17 C. trav.).

L'élargissement s'applique également aux avenants et annexes de textes étendus.

La procédure à suivre est la même que celle de l'extension :
- publication d'un avis d'élargissement ;
- consultation de la CNNCFP ;
- décision du ministre du Travail et publication d'un arrêté au journal officiel.

LA PROCÉDURE D'AGRÉMENT

Dans certains secteurs d'activité, les accords collectifs ne peuvent produire effet qu'après avoir été agréés par arrêté ministériel.

La procédure d'agrément a pour objet d'effectuer un contrôle budgétaire des dépenses de fonctionnement qui peuvent résulter de la négociation collective professionnelle, ceci compte tenu de l'origine des ressources de l'organisme. C'est une condition d'opposabilité aux financeurs publics des conséquences financières de l'accord. L'agrément a pour effet de rendre la convention applicable aux signataires.

QUELS SONT LES SECTEURS CONCERNÉS ?

ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Cette procédure s'applique aux organismes de Sécurité sociale, sauf (art. L. 123-1 et L. 123-2C. séc. soc.) :
- les caisses ayant la forme d'établissement public ;
- la caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines ;
- les organismes d'assurance vieillesse des professions libérales ;
- la CNBF (caisse nationale des barreaux français) ;
- la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes.

ÉTABLISSEMENTS À CARACTÈRE SOCIAL OU SANITAIRE À BUT NON LUCRATIF

L'agrément est obligatoire pour les accords concernant les établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif dont les dépenses de fonctionnement sont, en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, supportées, en tout ou partie, directement ou indirectement, soit par des personnes morales de droit public, soit par des organismes de Sécurité sociale.

SUR QUOI PORTE L'AGRÉMENT ?

L'agrément concerne toute norme à caractère collectif et salarial :
- des conventions et accords (obligatoires ou appliqués volontairement) ;
- des engagements unilatéraux de l'employeur.

PEUT-IL Y AVOIR REJET OU REFUS ?

Dans le secteur sanitaire et social à but non lucratif, l'absence de décision ministérielle dans un délai de 4 mois à partir de la date d'avis de réception de la transmission de l'accord vaut rejet. Lorsque le refus d'agrément est explicite, il doit être motivé, commet toute décision administrative individuelle défavorable.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES

L'OBJECTIF DE CE CHANTIER

La loi habilite le ministre chargé du Travail à fusionner les champs conventionnels de certaines branches avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues. L'objectif de la loi Travail avait fixer l'objectif d'arriver à un paysage conventionnel restructuré autour de 200 branches professionnelles dans les trois ans suivant la promulgation de la loi, soit avant le 10 août 2019. Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont conforté et accéléré le processus. Les partenaires sociaux des branches ont eu jusqu'au 10 août 2018. La restructuration des branches a pour objectif de renforcer les branches, d'éviter l'émiettement conventionnel et de mettre fin aux activités non rattachées à une convention collective.

La loi incite les branches à faire des rapprochements par voie volontaire et conventionnelle, mais elle prévoit aussi une procédure de restructuration administrée par le ministre du travail si c'est nécessaire.

Toutes les branches sont concernées quelles que soient la taille et la vitalité conventionnelle. Les petites branches ont dû réfléchir à trouver une branche d'accueil. Les branches importantes ont dû ouvrir les débats en vue de voir leurs possibilités et leurs envies d'accueil d'autres branches.

CONSEIL CFTC

Nous devrons garder la main, en tant que partenaires sociaux, sur le chantier de la restructuration pour éviter que le gouvernement impose aux branches des rapprochements forcés. C'est pour cela que nous devons inciter, au sein de chaque branche, à l'ouverture des discussions sur la nécessité de se restructurer et sur la manière de le faire.

LES CRITÈRES PRIORITAIRES DE RESTRUCTURATION

(ART. L. 2261-32 C. TRAV.)

Les critères d'analyse pour engager une fusion sont précisés dans la loi.

Depuis le 10 août 2018, le ministre chargé du Travail peut engager la fusion des branches, soit parce qu'elles n'ont pas conclu d'accord ou d'avenant lors des 7 années précédant la promulgation de la loi Travail, soit dans les conditions de l'article L. 2261-32 du Code du travail.

Le ministre chargé du Travail peut, eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues :

1° lorsque la branche compte moins de 5 000 salariés ;
2° lorsque la branche a une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts ;
3° lorsque le champ d'application géographique de la branche est uniquement régional ou local ;
4° lorsque moins de 5% des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
5° en l'absence de mise en place ou de réunion de la commission prévue à l'article L. 2232-9.

LES DIFFÉRENTES MANIÈRES D'OPÉRER UN RAPPROCHEMENT DE BRANCHES

LE RAPPROCHEMENT PAR ACCORD COLLECTIF

Les partenaires sociaux ont la possibilité de se saisir eux-mêmes du chantier de la restructuration des branches en opérant des démarches volontaires de rapprochements. En cas de réussite des négociations, un accord de fusion des branches concernées définissant le nouveau champ de la branche est alors signé.

Une fois l'accord de rapprochement opéré entre deux ou plusieurs branches, s'ouvre un nouveau délai de 5 ans pour harmoniser l'ensemble du dispositif conventionnel (art. L. 2261-33 C. trav.). Les stipulations conventionnelles applicables antérieurement à la fusion sont remplacées par des dispositions communes

dans un délai de 5 ans. Les différences temporaires de traitement entre salariés pendant cette durée de 5 ans ne peuvent être invoquées. Une fois le délai de 5 ans passé, en l'absence d'accord commun, ce sont les dispositions de la convention collective de rattachement qui s'appliquent.

LE RAPPROCHEMENT PAR DÉCISION ADMINISTRATIVE

Dans ce cas, le ministre chargé du Travail reprend la main. Une procédure spécifique en plusieurs étapes est prévue, les organisations syndicales représentatives au niveau national et les organisations syndicales des branches seront associées à chaque étape.

Une fois le travail de ciblage des branches réalisé sur la base des critères énoncés dans la loi, le ministère recherche les possibilités de rapprochement et les soumet à la CNNC pour avis. Une fois l'avis recueilli, la DGT notifie son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre présentant des conditions économiques et sociales analogues.

La fusion ne peut intervenir qu'à expiration d'un délai de 6 mois minimum permettant aux partenaires sociaux de la branche d'accueil d'ouvrir des négociations et de décider du sort des textes conventionnels de la branche rattachée à la branche dominante.

PROCÉDURE D'EXAMEN DES BRANCHES PAR LA SOUS COMMISSION RESTRUCTURATION

PROCÉDURE DE DROIT COMMUN

Ciblage des branches sur la base des critères définis → Examen approfondi de la situation de la branche → Avis de la sous commission → Suivi de la mise en œuvre de la proposition

PROCÉDURE EXCEPTIONNELLE

Audition de la branche concernée
sur la demande des organisations syndicales et/ou patronales et au regard des informations portées à la connaissance de la sous-commission.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LA FUSION ?

La fusion opérée, il reste encore un travail d'harmonisation des statuts qui doit s'opérer dans un délai maximum de 5 ans. Pendant ce délai, il est donc tout à fait possible de continuer à négocier des accords dans le champ de chacune des branches restructurées ou dans un champ commun à toutes les branches concernées.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES HABILITÉES À NÉGOCIER APRÈS LA FUSION

La règle posée par le Code du travail est la suivante : jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs qui suit la fusion de champs conventionnels ou de la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont admises à négocier les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant à la fusion ou au regroupement.

La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés.

Les taux mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 2261-19 et à l'article L. 2232-6 sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

QUELLE EST LA RÈGLE DE VALIDITÉ D'UN ACCORD DE FUSION VOLONTAIRE ?

Un accord de fusion volontaire est un accord interbranches à part entière. Pour être valable, il faut s'assurer qu'il a recueilli au moins 30 % de signatures et ne pas avoir fait l'objet d'opposition, dans chacune des branches concernées par l'accord.

QUI EST HABILITÉ À NÉGOCIER LES ACCORDS POSTÉRIEURS À UNE FUSION DE BRANCHES ?

L'article L. 2261-34 du Code du travail prévoit que jusqu'à la mesure de la représentativité des organisations syndicales qui suit la fusion de champs conventionnels, sont admises à négocier **les organisations syndicales représentatives dans le champ d'au moins une branche préexistant** à la fusion ou au regroupement.

En revanche, les taux de 30 % pour la validité des accords ou de 50 % pour l'opposition sont appréciés au niveau de la branche issue de la fusion ou du regroupement.

Comme il n'est pas prévu de publier d'arrêté en cours de cycle, le calcul du taux d'audience de chaque organisation est formalisé par une lettre du Directeur Général du Travail (DGT), après examen par le Haut Conseil du Dialogue Social.

Cette mesure d'audience ne remet pas en cause la représentativité acquise avant le regroupement. Chaque OS signe avec son poids réel issu du nouveau champ même s'il est inférieur à 8 %, jusqu'à la prochaine mesure de représentativité qui n'intervient que tous les 4 ans.

QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES SITUATIONS DE NÉGOCIATION POST-FUSION QUE VOUS POUVEZ RENCONTRER ?

L'article L. 2261-33 du Code du travail prévoit qu'en cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, **dans un délai de cinq ans**.

Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives et les différences temporaires de traitement entre salariés ne peuvent être utilement invoquées pendant ce délai.

Attention ! À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pendant 5 ans, le périmètre des accords post fusion peut donc correspondre :

- soit à celui de la branche issue de la fusion (mise en place de la CPPNI, stipulations de la future convention collective unifiée, qui peut comporter un socle commun et des annexes, ...) ;
- soit à celui d'une des conventions collectives préexistant à la fusion et dont les stipulations sont maintenues pendant un délai de 5 ans ou moins (salaires...) ;
- soit à tout ou partie du périmètre du nouveau champ.

Dans tous les cas, c'est l'ensemble des organisations syndicales et patronales du nouveau champ qui sont habilitées à négocier et signer, y compris si le périmètre de la négociation correspond à celui d'une des conventions collectives préexistant à la fusion. **Les poids d'audience dans les anciens champs ne s'appliquent plus**. Seule la mesure d'audience calculée au niveau de la branche fusionnée est prise en compte.

Attention ! L'harmonisation des statuts conventionnels doit être faite dans un délai de 5 ans et la mesure de représentativité intervient tous les 4 ans. Il est donc fort possible qu'une organisation présente et représentative au moment de la fusion commence les travaux d'harmonisation mais ne les finisse pas si un arrêté de représentativité intervient en cours de route. De la même manière, une organisation qui n'était pas représentative au moment de la fusion peut gagner sa représentativité et donc intégrer les travaux d'harmonisation entamés.

POINT DE VIGILANCE

En janvier 2019, une mission a été engagée à la demande de la ministre du Travail, en vue d'établir des scénarii cibles pour atteindre un objectif chiffré entre 50 et 100 branches et en définir les modalités méthodologiques et juridiques. Au moment de la rédaction de ce guide, nous attendons prochainement les conclusions de ce rapport et les décisions qui seront prises par le gouvernement. De nouveaux critères de restructuration seront certainement fixés avec probablement un calendrier accéléré.

Toutes les branches vont potentiellement être concernées par cette 2ème vague de restructuration, y compris celles qui ont déjà été fusionnées dernièrement !

Nous vous invitons donc à la vigilance et à porter une attention particulière sur les impacts que ce chantier aura sur la représentativité de la CFTC au niveau des branches.

Soyez dès maintenant acteurs des discussions et engagez vos branches dans un processus de regroupement volontaire, avant que l'administration ne vous impose son schéma.

ANNEXE

MODÈLE D'ACCORD RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Entre les fédérations professionnelles .....
et les organisations syndicales représentatives .....

Il est convenu ce qui suit :

Préambule :
Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). La mise en place de la CPPNI ne remplace pas les autres instances paritaires de la branche qui sont maintenues OU remplace les instances paritaires de la branche suivante : ...

Article 1 : Champ d'application professionnel et géographique

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective (n° IDCC :) qui règle en France métropolitaine (déterminer l'application ou la non application de l'accord dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer) les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après,
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

Article 2 : Missions de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de Négociation, d'Interprétation et de Conciliation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, du Code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations,
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée et aménagement du temps de travail ;
- Repos quotidien et jours fériés ;
- Repos hebdomadaire ;
- Congés ;
- Compte épargne temps.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

CONSEIL CFTC : Il est possible de lister quelques critères d'analyse que vous aurez paritairement identifiés pour faciliter le bilan.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation.

En plus des missions prévues par la loi, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation a également pour missions :

- d'interpréter la convention collective et les accords conclus en cas de nécessité

CONSEIL CFTC : Il est possible d'élargir la mission d'interprétation à une mission de conciliation.

- de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la convention collective et ses avenants et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 3 : Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les accords d'entreprises qui comportent des stipulations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au repos quotidien et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée comme suit :
- Adresse postale :XXXXXXX
- Adresse mail : XXXXXXX

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 : Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Art. 4.1 – Composition

La CPPNI est composée comme suit :
- un collège salarial comprenant les représentants des organisations syndicales représentatives,
- un collège employeur comprenant les représentants des organisations professionnelles représentatives de la branche.

Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche.

Art.4.2 – Autorisation d'absence des salariés (article optionnel mais conseillé)

Les salariés désignés pour participer aux réunions de la CPPNI bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé. Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie, sur justificatif.

Art.4.3 – Réunions

La CPPNI se réunit moins trois fois par an (prévoir plus de réunions si c'est possible) notamment en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail. Notamment, le calendrier des négociations pour l'année suivante sera défini au plus tard lors de la dernière réunion de l'année.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du Code du travail.

Art. 4.4 – Présidence et secrétariat

La CPPNI est présidée alternativement par un représentant du collège employeur et par un représentant du collège salarié pour une durée de deux ans. Il est convenu que pour la première désignation, la présidence relèvera du collège employeur et la vice-présidence du collège salarié.

Le secrétariat de la commission est assuré par le XXXXXXX.

Art. 4.5 - Convocation

Les convocations aux réunions de la CPPNI sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

Article 4.6 - Attribution et fonctionnement de la CPPNI

Toutes les questions d'interprétation de la présente Convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application, doivent être soumises à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Il est recommandé que la saisine de la Commission ait lieu une fois tous les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement préalablement à toute autre forme de procédure contentieuse.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est saisie en matière d'interprétation, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée sur papier libre, à son secrétariat ou à son Président.

Cette lettre doit exposer les faits et éléments relatifs à la question posée et copie en sera jointe à la convocation des membres de la Commission.

Le secrétariat adresse un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informe, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la Commission.

Sauf accord entre les deux parties pour fixer un délai plus long, la Commission se réunit dans un délai maximum de 30 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Art. 4.7 – Rôle de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation en matière d'interprétation

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation :
- entend les arguments des différentes parties,
- vérifie si l'application de la convention collective est correcte,
- recherche l'esprit dans lequel ce texte a été rédigé,
- rédige un procès-verbal motivé.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. Les interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé sur le champ et signé par les membres de la commission siégeant.

Ce procès-verbal est transmis par la partie la plus diligente aux autres représentants et archivé.

En cas de désaccord, les différents arguments sont consignés dans un procès-verbal.

La procédure d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux.

Article 5 - Dépôt

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du Ministre chargé du Travail conformément aux dispositions du Code du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur et extension

Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives.

À l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction Générale du Travail du ministère du travail.

Fait à XXX , le XXXXXX

Pour les organisations professionnelles représentatives :
- XXXX
- XXXXX
- XXX

Pour les organisations syndicales représentatives :
- XXXX
- XXXXX
- XXXX
- XXXXX

Rédaction
Lamia Zikikout

Septembre 2019

Imprimeur : Imprimerie de La Centrale
Maquette : Céline Dulauroy
Illustration de couverture : © Good Studio

GUIDE PRATIQUE
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Syndicat CFTC
La Vie à Défendre

NOUS SOMMES SYNDICALISTES ET CONSTRUCTIFS | WWW.CFTC.FR