



# Ordonnance n°2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective

*Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre « Ordonnance balai »*

*Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017 relatif aux modalités d'approbation par consultation des salariés de certains accords d'entreprise*

*Décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des observatoires d'analyse et d'appui du dialogue social et à la négociation*

*Décret n° 2017-1703 du 15 décembre 2017 portant application des dispositions des articles 6 et 7 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective*

*Décret n° 2017-1767 du 26 décembre 2017 relatif aux modalités d'approbation des accords dans les très petites entreprises*

*Décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche*

*Décret n° 2017-1880 du 29 décembre 2017 relatif à l'abondement du CPF des salariés licenciés suite au refus d'une modification du contrat de travail résultant de la négociation d'un accord d'entreprise*

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE

## **Sommaire**

**I. Articulation entre accords de branche et accords d'entreprise**

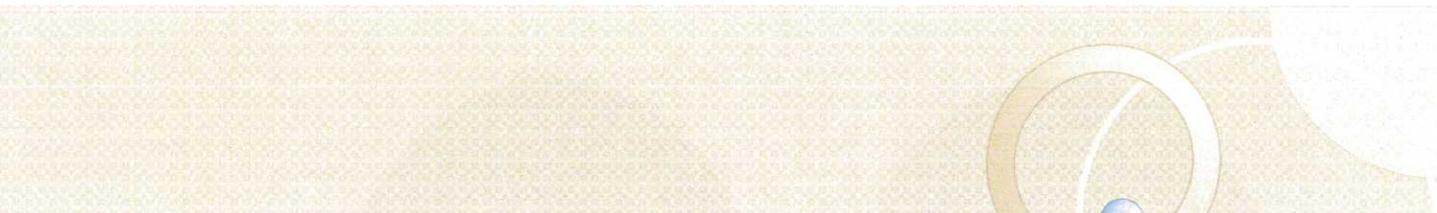
**II. Conditions de validité des accords d'entreprise**

**III. Contestation des accords**

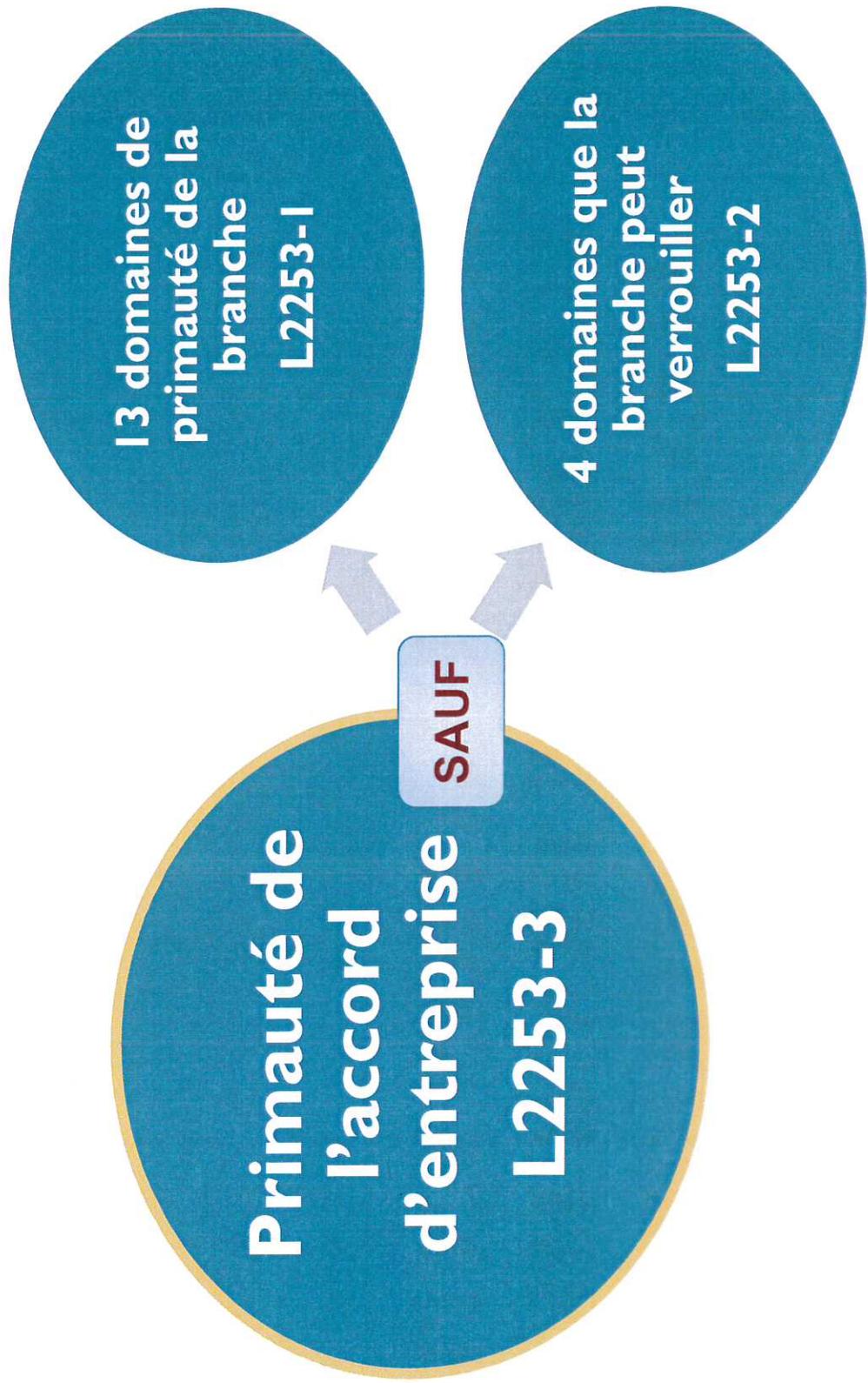
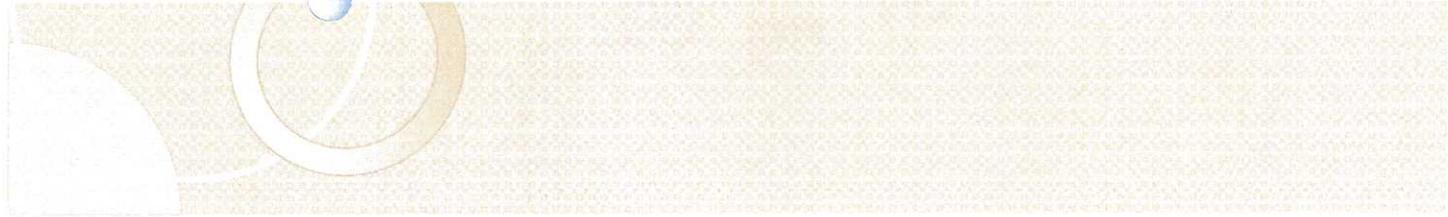
**IV. Accords prévus à l'article L. 2254-2**

**V. Périodicité et contenu des négociations obligatoires**

**VI. Création d'un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation**



# **I. ARTICULATION ENTRE ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE**



13 domaines de primauté de la branche  
L2253-1

4 domaines que la branche peut verrouiller  
L2253-2

Primauté de l'accord d'entreprise  
L2253-3

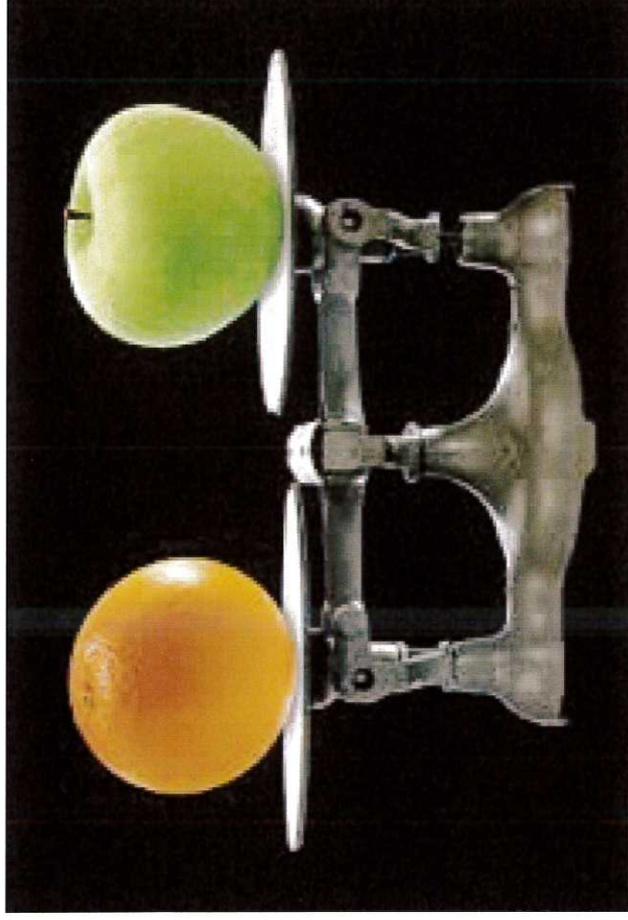
SAUF

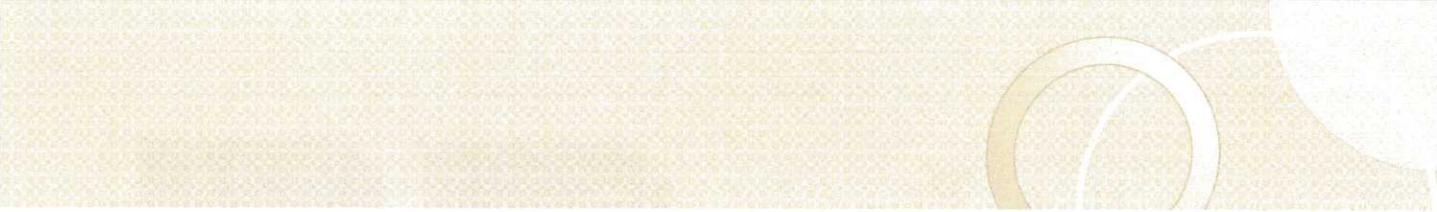
**L2253-1 fixe**  
**13 domaines**  
**de primauté**  
**de la branche**

1. Salaires minima hiérarchiques
2. Classifications
3. Financement du paritarisme
4. Financement de la formation professionnelle
5. Prévoyance
6. **Durée du travail** : équivalence, Aménagement du temps de travail > 1 an (max 3 ans), travailleur de nuit, durée minimale de temps de travail, temps partiel, majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée prévue au contrat
7. Durée, renouvellement, délai de carence CDD et CTT
8. CDI de chantier et d'opération
9. Egalité professionnelle
10. Conditions et renouvellement de la période d'essai
11. Transfert conventionnel des contrats
12. Deux cas de recours au CTT
13. Rémunération minimale du salarié porté

## *13 domaines de primauté de la branche*

**Les garanties au moins équivalentes de l'accord d'entreprise s'appliquent**

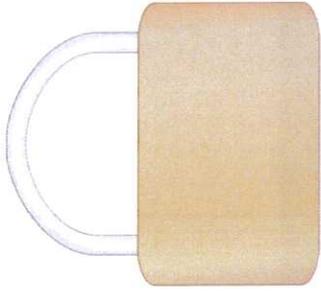




**L2253-2 fixe les 4  
domaines que la  
branche peut  
verrouiller**

1. Prévention de la pénibilité
2. Insertion et maintien des TH
3. Seuil d'effectif de désignation des DS (plancher code du travail), nombre, valorisation du parcours
4. Primes pour travaux dangereux ou insalubres

## 4 domaines que la branche peut verrouiller



Si l'accord de branche prévoit une clause de verrouillage, les dispositions de l'accord d'entreprise doivent être **au moins équivalentes**.

L'accord de branche s'impose aux accords d'entreprise postérieurs au verrouillage

Les accords d'entreprise antérieurs, même moins favorables, continuent de s'appliquer



# EXEMPLES

L'accord d'entreprise peut prévoir une période d'essai d'une durée initiale plus courte ou plus longue que celle prévue par la branche.

Mais dans la limite du plafond fixé par l'article L1221-19.

Une entreprise peut instaurer par accord une prime d'assiduité, d'ancienneté, ..... non prévue par la branche ou au contraire réduire ou supprimer par accord une prime prévue par la branche.

Seules les primes pour travaux insalubres ou dangereux peuvent être verrouillées par une clause de l'accord de branche.

# EXEMPLES

L'accord d'entreprise peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition du travail sur une période supérieure à la semaine

L'accord d'entreprise peut instaurer l'intéressement des salariés

L'accord d'entreprise peut définir des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (rémunération, conditions de travail, mixité des emplois,...)

L'accord d'entreprise peut accorder des congés pour événements familiaux



## **II. CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES**

**PRÉSENCE D'AU MOINS UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL  
DANS LES ENTREPRISES DE 11 A 49 SALAIRES (UN  
MEMBRE DU CSE PEUT ETRE DESIGNÉ DS)**

## **Accord majoritaire**

(L 2232-12, al. 1)

**Organisations syndicales représentatives (OSR)  
ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés  
en faveur d'OSR au premier tour des dernières  
élections des titulaires au CSE, quel que soit le  
nombre de votants.**

Entrée en vigueur pour les accords autres que durée du travail, repos et congés  
et accords L 2254-2 **avancée au 1<sup>er</sup> mai 2018** (auparavant : 1<sup>er</sup> septembre  
2019).

Art. 11 et 17 non codifiés

## PRÉSENCE D'AU MOINS UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

### Accord minoritaire + référendum

(L 2232-12, al. 2 à al. 8, D2232-2 à -5, -8

)  
Organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli plus de 30 %  
des suffrages exprimés en faveur d'OSR au premier tour des dernières  
élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants.

Ces OSR ont 1 mois à compter signature de l'accord pour demander  
l'organisation de la consultation des salariés.

A l'issue de ce délai, l'employeur peut demander la consultation des salariés,  
en l'absence d'opposition de l'ensemble des OS signataires. **nouveau**

Si dans les 8 jours, à compter de la demande d'organisation du référendum  
(par OSR ou employeur), les « plus de 50% » ne sont pas atteints, le  
référendum est organisé dans les deux mois.

Le protocole de consultation est conclu avec OSR ayant recueilli plus de  
30% en faveur des OSR (auparavant avec les OSR signataires). **nouveau**

L'accord est valide s'il est approuvé par la majorité des suffrages exprimés. A  
défaut, il est réputé non écrit (Modalités d'approbation prévues par D2232-2  
à -5, -8 : scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique).

# PRÉSENCE D'AU MOINS UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL

❖ **Accord minoritaire + référendum** (L. 2232-12, al. 2 à al. 8)

**Accord conclu avec les OSR > 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR au 1<sup>er</sup> tour des élections des titulaires au CSE**

**1 mois**

OSR demandent la consultation des salariés

A défaut, l'employeur peut solliciter la consultation des salariés sauf opposition de l'ensemble des OSR signataires (nouveau)

**8 jours**

les OSR non signataires peuvent signer l'accord

Si > 50 % OSR signent : Accord validé

**2 mois**

Consultation des salariés  
Modalités d'approbation prévues par D2232-2 à -5, -8

## EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL

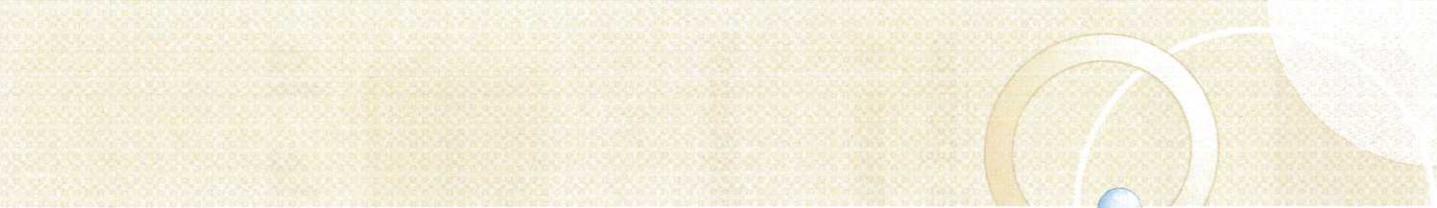
Entreprise	Modalités de conclusion des accords	Conditions de validité
<p>&lt; 11 salariés (L2232-21)</p> <p>11 à 20 salariés <b>sans CSE</b> (L2232-23)</p>	<p>L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Consultation du personnel organisée dans délai minimum de 15 jours</li><li>▪ Validation subordonnée à l'approbation à la majorité des 2/3 du personnel</li><li>▪ Modalités d'approbation prévues par R2232-10 à -13</li></ul>

L'accord porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation

## EN L'ABSENCE DE DELEGUE SYNDICAL

Entreprise	Modalités de conclusion des accords	Conditions de validité
De 11 à 20 avec <b>CSE</b>	Soit par un ou plusieurs salariés mandaté par une OSR au niveau branche, ou à défaut, au niveau national	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</li> <li>▪ Modalités d'approbation prévues par D2232-2 à -5, -8</li> </ul>
De 21 à 49 avec ou sans <b>CSE</b> (L2232-23-1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soit par un ou plusieurs élus titulaires du CSE mandatés par une OSR.</li> <li>▪ Soit par un ou plusieurs élus titulaires du CSE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.</li> </ul>

L'accord porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation



# **III. CONTESTATION DES ACCORDS**

## ACTIONS EN JUSTICE

### ❖ **Présomption simple de conformité (L2262-13)**

### ❖ **Délai de contestation (L2262-14)**

L'action en nullité de tout ou partie d'un accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un **délai de deux mois** à compter :

- De la notification de l'accord d'entreprise pour les organisations disposant d'une section syndicale dans l'entreprise
- De la publication de l'accord dans tous les autres cas

Pour les **accords conclus antérieurement** à la publication de l'ordonnance et pour lesquels aucune instance n'a été introduite, **activation du délai de 2 mois** à compter de cette publication

### ❖ **Modulation dans le temps des effets de la décision du juge (L2262-15)**



**IV. ACCORDS PREVIOUS A**  
**L2254-2**

## OBJET

### Article L2254-2

« Afin de répondre aux **nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi**, un accord d'entreprise peut :

- **aménager la durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- **aménager la rémunération** au sens de l'article L 3221-3 dans le respect du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des salaires minimaux conventionnels mentionnés au 1° du I de l'article L 2253-1 ;
- déterminer les conditions de la **mobilité professionnelle ou géographique** interne à l'entreprise. (...) »

## CONTENU

### **Le préambule de l'accord définit ses objectifs**

L'absence de préambule n'est plus une cause de nullité de l'accord.

#### **L'accord peut préciser :**

- Les modalités d'information des salariés sur son application/suivi et l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord
- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés
- Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

## CONSEQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

### Accord et contrat de travail

L'accord se substitue de plein droit aux clauses contraaires et incompatibles du contrat de travail (y compris rémunération, durée du travail, mobilité professionnelle ou géographique interne)

### Motif du licenciement

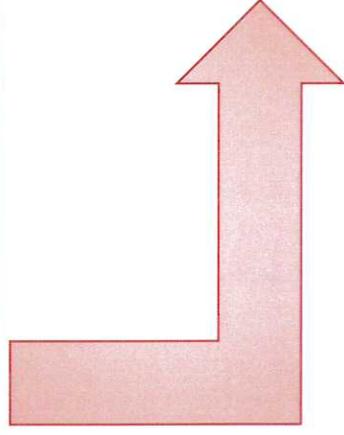
- Le salarié a **1 mois pour refuser par écrit** la modification de son contrat à compter de la date de communication dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord.
- Le **licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse** (procédure de licenciement : motif personnel)



# **V. PERIODICITE ET CONTENU DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

Possibilité d'un **ACCORD GLOBAL** sur  
la négociation dans le cadre des  
dispositions **d'ORDRE PUBLIC**

L2242-2



A défaut, des  
dispositions  
supplétives

# Ordre public dans l'entreprise

Max. tous  
les  
**4 ans**

**APPLICABLE DANS LES ENTREPRISES  
DISPOSANT D'AU MOINS UNE SECTION  
SYNDICALE (possible dans les entreprises de 11  
à 49 salariés)**

L2242-1

Rémunérations, notamment salaires effectifs

Temps de travail,

Partage de la valeur ajoutée (épargne salariale)

Egalité professionnelle femmes/hommes, écarts de  
rémunération et Qualité de Vie au Travail

# Un accord global peut définir

Le calendrier,  
La périodicité,  
Le contenu des thèmes,  
Les modalités de négociation,  
pour une durée maximale de 4 ans

Dans le respect des thèmes  
obligatoires **d'ordre public**

**A défaut  
d'accord ou en  
cas d'irrespect  
de l'accord**

## **Dispositions supplémentives** L2242-13

Négociation **annuelle** sur :

- salaire et temps de travail
- égalité professionnelle