

3. Refonte en profondeur de la **NEGOCIATION COLLECTIVE** :

Cadre indicatif – Nouvelles règles de validité (accord majoritaire / référendum) – Faciliter les révisions (modification) – Assouplir les modalités en cas de mise en cause d'un accord (fusion, cession, scission) – Faciliter la négociation avec des salariés mandatés – Substitution d'une obligation de maintien de la rémunération à la notion « d'avantage individuel acquis »

Article	Contenu	Nature de la modification
L2222-4 L2222-3-1 L2222-3-2 L2222-3-3 L2222-5-1 L2231-5-1	CADRE de la négociation d'entreprise	<p>Objectif : Renforcement de la loyauté de la négociation et de la confiance mutuelle des parties – Dynamiser les négociations</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Préambule dans les accords => A défaut, pas de nullité l'accord (incitation) sauf pour les accords de préservation et de développement de l'emploi ☑ A défaut d'une autre indication, les accords sont conclus pour une durée déterminée de 5 ans (accord à durée indéterminée) ☑ Un accord à durée déterminée qui arrive à son terme cesse de produire effet (devient un accord à durée indéterminée) ☑ Favoriser la conclusion d'accords de méthode d'entreprise, et à défaut, de branche (informations partagées, principales étapes et moyens) => En cas de non-respect, pas de nullité des accords conclus sous réserve que l'accord ne prévoit pas expressément cette nullité et du respect du principe de loyauté ☑ Suivi des accords conclus : l'accord doit définir ses conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous => À défaut, pas de nullité de l'accord (incitation) ☑ Publicité des accords (branche, groupe, interentreprises, entreprise et établissement) dans une base de données nationale en open data avec possibilité de convenir de garder non publique une partie de l'accord ou, à défaut d'accord des signataires sur ce point, de demander l'anonymisation
L2332-12	Règles de VALIDITE des accords d'entreprise	<p>Pour être valable l'accord collectif devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Etre un accord majoritaire (signé par des syndicats représentant au moins <u>50 % des suffrages</u> et, ce qui est nouveau, <u>exprimés en faveur d'organisation représentatives</u>) ☑ Ou Etre un accord minoritaire (signé par des syndicats représentant au moins 30 % des suffrages) et validé par un référendum auprès du personnel ☑ En conséquence, le droit d'opposition des syndicats majoritaires est supprimé <p>(depuis le 01/01/2009 : l'accord doit être signé par des syndicats représentant au moins 30 % et ne pas faire l'objet d'une opposition par des syndicats représentant au moins 50%)</p> <p>Objectif : favoriser l'engagement des partenaires sociaux et limiter l'attentisme ou l'opposition. Entrée en vigueur progressive (accords sur l'emploi et la durée du travail) avec une généralisation au 01/01/2019</p> <p>Le référendum (en attente décret d'application) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ peut être demandé par un syndicat minoritaire signataire dans le délai d'un mois (pas par l'employeur)

Article	Contenu	Nature de la modification
		<ul style="list-style-type: none"> ☑ Cette demande ouvre un délai de 8 jours pour que d'autres syndicats puissent signer l'accord afin qu'il devienne majoritaire ☑ A défaut, le référendum est organisé dans les 2 mois selon un protocole d'accord signé par l'employeur et les signataires minoritaires.
L2261-7 et L2261-7-1	REVISION (modification) de tous les types d'accord	<p>Objectif : éviter des situations de blocage en cas de modification de la représentativité syndicale</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Pendant le cycle électoral : seules les signataires peuvent conclure l'accord de révision ☑ A l'issue du cycle électoral : tous les syndicats représentatifs, y compris non signataires, ont accès à la révision (seuls les syndicats signataire de l'accord initial ou y ayant adhéré peuvent conclure un avenant de révision) ☑ Les règles de validité de l'accord de révision sont les mêmes qu'un accord classique (avenant majoritaire ou minoritaire validé par référendum)
L2261-7 L2261-13	Renégociation suite à la DENONCIATION d'un accord	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis (en principe de 3 mois). Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis. ☑ A défaut de conclusion d'un nouvel accord dans le délai (3 mois de préavis + 12 mois), les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération (= toutes les sommes soumises à cotisations sociales et notamment primes, avantage en nature, indemnité de CP... avec exclusion de la contribution patronale complémentaires de retraite et de prévoyance à la mutuelle) versée lors des 12 derniers mois (substitution à la notion d'avantage individuel acquis)
L2261-10 L2261-14-2 à L2261-14-4	MISE EN CAUSE d'un accord suite à une modification de la situation juridique de l'entreprise	<p>Possibilité de négoier un accord préalablement à l'opération de fusion, cession, scission (conformément à la jurisprudence) selon deux modalités :</p> <ul style="list-style-type: none"> ☑ Accord « de transition » : Applicable aux salariés transférés et négocié entre les deux employeurs et les syndicats de l'entreprise d'origine, il permet de faciliter la transition entre les deux statuts collectifs pour une durée maximale de 3 mois mais il ne se substitue pas aux accords applicables dans l'entreprise d'accueil ☑ Accord « de substitution » : Potentiellement applicable à l'ensemble des salariés de l'entreprise d'accueil et négocié entre les 2 employeurs et les syndicats des deux entreprises afin d'harmoniser les statuts et de créer un statut collectif unique <p>A défaut de conclusion d'un accord de substitution les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération (= toutes les sommes soumises à cotisations sociales et notamment primes, avantage en nature, indemnité de CP... avec exclusion de la contribution patronale complémentaires de retraite et de prévoyance à la mutuelle) versée lors des 12 derniers mois (substitution à la notion d'avantage individuel acquis)</p> <p>(Conclusion d'un accord de substitution à l'issue d'un préavis de 3 mois à compter de l'opération et dans un délai maximal de 12 mois et, à défaut, les salariés bénéficient de l'intégration des avantages individuels acquis dans leur contrat de travail)</p>
L2232-24-1	Négociation avec des salariés mandatés	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Thèmes élargis (toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement) ☑ Suppression de la validation par les commissions paritaires de branche (au profit d'une simple transmission pour information)
L2232-32 et suivants L2253-5 et suivants	Sécurisation des accords de groupe et des accords interentreprises	<ul style="list-style-type: none"> ☑ Section dédiée dans le code du travail ☑ Clarification de l'appréciation de la représentativité à ces différents niveaux ☑ Toutes les négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être conclues au niveau du groupe ☑ Rapports entre accords conclus à des niveaux différents (interentreprises => groupe => entreprise => établissement)