

L

LES ACCORDS DANS LE CADRE DE LA REFORME DU CODE DU TRAVAIL



RÉGION ACADÉMIQUE
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



La négociation va porter sur les accords de branches et les accords d'entreprise

1° Les accords de branche

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- ❖ Les salaires minima hiérarchiques
- ❖ Les classifications ;
- ❖ La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- ❖ La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- ❖ Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale
- ❖ Les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- ❖ Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire
- ❖ Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier
- ❖ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ❖ Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- ❖ Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises

Ce champ de compétences implique que les entreprises ne pourront pas déroger de façon défavorable dans ces domaines. Dans tous les domaines qui ne relèvent pas du domaine exclusif de la branche, les dispositions des accords d'entreprise prévaleront sur les accords de branche, quelle que soit la date de l'accord d'entreprise.

Concernant les rapports entre la loi et la branche, cette dernière pourra déroger de façon défavorable aux règles légales sauf lorsque celles-ci sont d'ordre public.

Exemple : Pour les CDD, les dispositions légales prévoient que la branche peut fixer, elle-même, la durée du CDD, le nombre de renouvellement et le délai de carence entre deux CDD. Ce n'est qu'à défaut d'accord de branche que les limites prévues par la loi sont applicables.

Ainsi, dans ces domaines une convention de branche peut prévoir des dispositions moins favorables que la loi.

2° Les accords d'entreprise

- a- Dans les entreprises de moins de 11 salariés **n'ayant pas d'élu du personnel, un référendum pourra être organisé** auprès des salariés à l'initiative de l'employeur qui pourra aussi négocier avec un salarié non élu, non mandaté. L'accord sera alors validé à la majorité des deux tiers. Dans les entreprises qui disposeront d'un conseil social et économique (CSE), celui-ci pourra négocier les accords.
- b- Dans les entreprises ayant entre 11 et 50 salariés, un accord pourra ainsi être négocié soit :
 - ❖ **avec des salariés non élus**, non mandatés par des organisations syndicales L'accord devra être ratifié par les salariés à la majorité des voix
 - ❖ **avec des membres du CSE**. La validité de l'accord suppose qu'il soit accepté par les membres qui représentent au moins la moitié des suffrages aux élections professionnelles

Certains accords collectifs pourront modifier le contrat de travail du salarié notamment pour tous les accords collectifs qui sont conclus **en vue de préserver, ou de développer l'emploi**, ou qui répondent aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise.

Cet accord d'entreprise pourra porter sur l'aménagement de la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, la rémunération de base et autres accessoires du salaire, la mobilité professionnelle etc. La durée du travail reste de 35h. Les heures supplémentaires restent de 25% pour les 8 premières heures et 50% au-delà. Mais ces paiements majorés peuvent être modifiés par accord entreprise/syndicat.

Si le salarié refuse la modification de son contrat de travail, son licenciement repose automatiquement sur une cause réelle et sérieuse.

Toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord doit être engagée sous peine d'irrecevabilité dans un délai d'un mois à compter de la notification ou de la publication.

3° Substitution des accords et référendum à la demande des syndicats minoritaires

Les accords d'entreprise pourront se substituer aux accords de branche dès lors qu'ils seraient au moins aussi favorables que ces derniers et concerneraient les domaines suivants :

- ❖ la prévention des risques professionnels
- ❖ le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ❖ les primes pour travaux dangereux
- ❖ la détermination de l'effectif pour la désignation d'un délégué syndical

Le texte prévoit la mise en place de référendums dans les entreprises. Ces derniers sont initiés par des syndicats représentant moins de 30% des salariés. Pour qu'il soit validé, le référendum doit être approuvé par plus de 50% des suffrages exprimés par les salariés. Les syndicats majoritaires ne peuvent pas s'opposer au résultat.

Rectorat

Service

Adresse

Tel

