

LES GRANDS AXES DE LA REFORME DU DIALOGUE SOCIAL

Validation des différents accords

Avant la loi, pour qu'un accord interprofessionnel ou un accord de branche soit valable, il suffisait qu'il ait été signé par un seul syndicat représentatif dans le champ d'application de l'accord. Le droit d'opposition ne pouvait être exercé que de façon très exceptionnelle (accords dérogatoires).

Désormais pour être valable :

- un **accord interprofessionnel** ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition **de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives** dans le champ d'application de l'accord et ceci dans un délai de 15 jours.

Exemple : un accord interprofessionnel national signé par deux syndicats représentatifs de salarié au niveau national (rappel : au plan national il existe 5 syndicats présumés représentatifs de salariés) n'est valable que s'il n'a pas fait l'objet d'une opposition de la part des 3 autres. Par contre un accord signé par 3 des 5 syndicats est valable et ne peut faire l'objet d'aucune opposition.

- En principe les accords de branche se voient appliquer la même règle : ils seront désormais valables seulement s'ils n'ont pas fait l'objet d'une **opposition de la majorité, en nombre, des syndicats représentatifs**.

Toutefois, un accord de branche étendu et non frappé d'opposition pourra aussi expressément préférer instaurer le principe de la majorité des voix : les accords seront applicables s'ils sont signés par une ou des **organisations syndicales représentant la majorité des salariés** de la branche. L'accord précisera comment cette majorité sera appréciée :

- Soit par rapport aux résultats d'une consultation des salariés organisée périodiquement (référendum)
- soit par rapport aux résultats du premier tour des dernières élections professionnelles dans les entreprises.

Exemple : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO signent un accord de branche. La CGT, seule, refuse de signer. Si elle représente, à elle seule, plus de 50% des voix, elle pourra annuler l'application de l'accord

- **Un accord d'entreprise** doit respecter les conditions fixées par l'accord de branche. Ce dernier pourra prévoir que l'accord d'entreprise sera valable :
 - s'il est signé par un ou des syndicats majoritaires, c'est à dire ayant recueilli la moitié des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel (principe de l'accord majoritaire). Dans l'hypothèse où la condition de majorité n'est pas remplie, l'accord pourra à la demande d'un des syndicats de salariés être soumis à l'approbation de la moitié des salariés.
 - (ou) s'il n'a pas fait l'objet d'opposition de la part d'un ou des syndicats ayant recueillis la moitié des suffrages exprimés lors du premier tour des dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Remarque : Si l'accord de branche ne prévoit rien quant à aux conditions de validité des accords d'entreprise c'est cette règle de l'absence d'opposition qui s'appliquera.

Niveau de négociation

L'articulation entre les différents niveaux de négociation est remaniée.

Le principe est désormais le suivant :

Un accord de niveau inférieur peut déroger à un accord de niveau supérieur sauf si ce dernier l'interdit expressément.

Ainsi un accord d'entreprise peut déroger à l'accord de branche (c'est à dire comporter des règles moins favorables pour les salariés) sauf si ce dernier en décide autrement.

Une exception :

L'accord de branche ou interprofessionnel selon le niveau de la négociation reste impératif dans les domaines suivants : salaires minima, classifications, garanties collectives en matière de protection sociale, et mutualisation des fonds recueillis au titre de la formation professionnelle.

Nouveaux acteurs de la négociation

La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux est désormais possible. Les accords de branche peuvent prévoir :

- La signature d'accord d'entreprise par les membres élus du comité d'entreprise ou à défaut par les délégués du personnel. Ce type d'accord est valable après approbation par une commission paritaire nationale de branche et dépôt de l'accord auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- La signature de l'accord d'entreprise par un salarié mandaté par un syndicat représentatif au niveau national dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de représentants du personnel élus (PV de carence). Pour être valable, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des votes exprimés. L'employeur doit informer au niveau départemental ou local tous les syndicats représentatifs de sa décision d'engager des négociations.

Autres Dispositions

- Certaines dispositions légales nécessitent pour être mises en application la conclusion d'un accord de branche . Désormais pour toutes ces dispositions (sauf horaires d'équivalence et travail de nuit) un accord d'entreprise pourra également mettre en œuvre ces dispositions.
- **La négociation de groupe** jusqu'à présent cantonnée à certains domaines (tel que l'intéressement) est généralisée.
L'accord de groupe doit être signé par l'employeur de l'entreprise dominante et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe. Il a valeur d'accord d'entreprise. Mais contrairement à l'accord d'entreprise, il ne peut pas déroger à l'accord de branche sauf dispositions contraires dans l'accord de branche.
- **Extension d'un accord de branche.** Pour être étendu un accord de branche doit désormais comporter également une clause relative au déroulement de carrières des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions et les conditions d'exercice des mandats et de représentation au niveau de la branche
- **Information des salariés.** L'information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise auprès des salariés et des représentants du personnel doit être étendu.
Les conditions d'information seront définies par l'accord de branche. A défaut, l'employeur devra informer le salarié au moment de l'embauche en lui remettant une notice d'information sur les textes conventionnels applicable dans l'entreprise. Si l'employeur est lié par une convention collective, un exemplaire doit être remis au comité d'entreprise, aux comités d'établissement, aux DP et aux DS.
Il doit également en tenir un exemplaire à disposition sur le lieu de travail et non plus dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet. Dans les entreprises dotées d'un intranet , un exemplaire du texte conventionnel doit être mis sur celui-ci à la disposition des salariés.
- **Droit syndical.** Un accord d'entreprise peut prévoir la diffusion des publications et tracs syndicaux par le biais d'un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise ou en utilisant la messagerie électronique de l'entreprise. L'accord doit définir les conditions de diffusion. Cela devra être compatible avec le bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise.
- **35 heures.** Pour les entreprises de 20 salariés au plus au 1^{er} janvier 2002, la période transitoire est prolongée de 2 ans. Jusqu'au 1^{er} janvier 2006, elles continuent d'imputer sur le contingent des heures supplémentaires uniquement les heures effectuées au delà de la 36^{ème} heure (soit la 37,38 et 39^{ème} heure). C'est seulement à compter du 1er janvier 2006 que toutes les heures effectuées au delà de 35 heures seront imputées sur le contingent.