



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

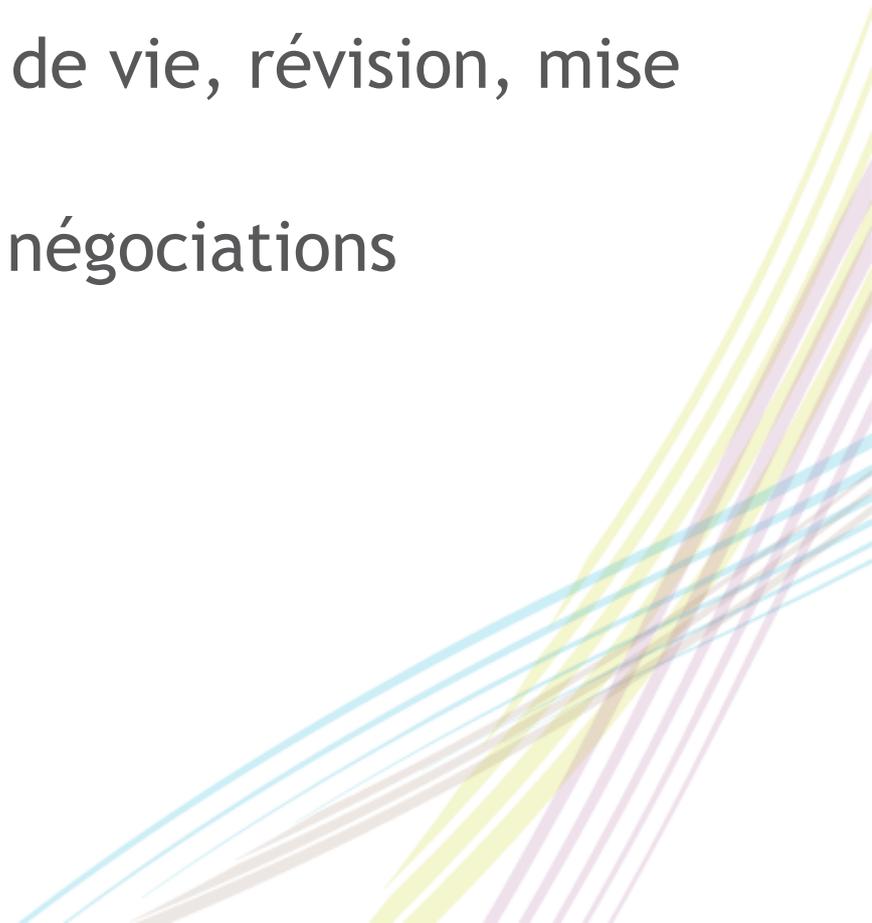
PRÉFET DE MAYOTTE

# LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN ENTREPRISE

Dieccte Mayotte

# SOMMAIRE



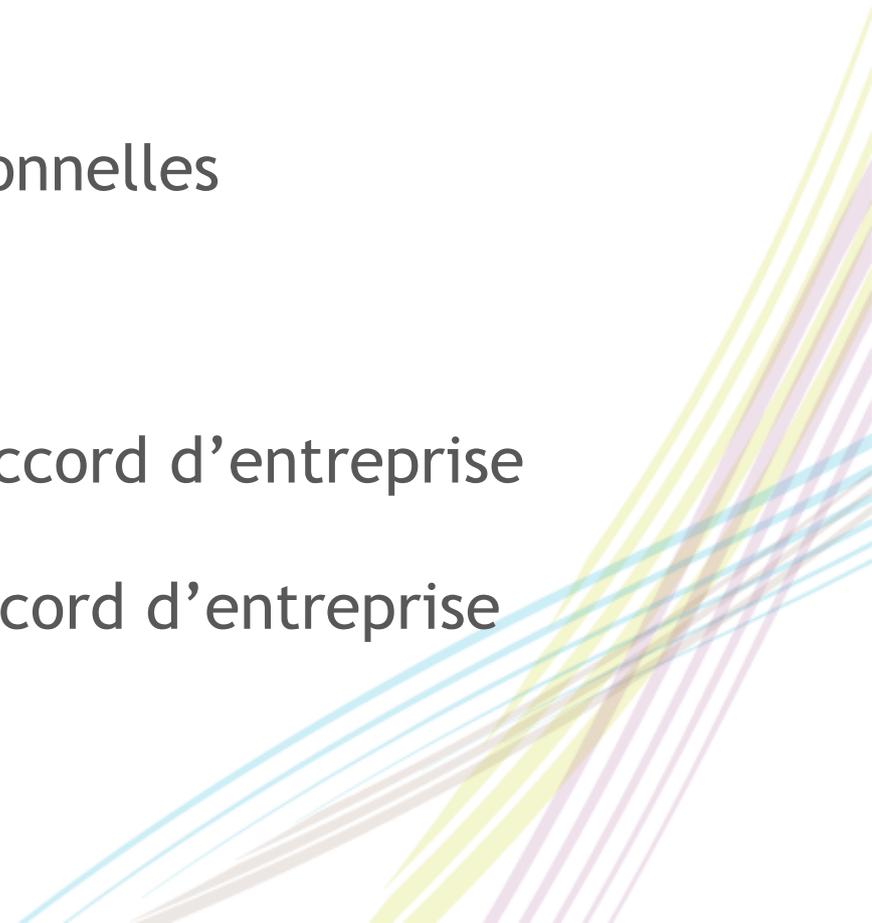
- i. Hiérarchie des normes
  - ii. Conditions de validité des accords d'entreprise ou d'établissement
  - iii. Vie des accords (Naissance, durée de vie, révision, mise en cause, contentieux...)
  - iv. Négociations obligatoires dont les négociations administrées
  - v. Sanctions
- 



# I- LA HIÉRARCHIE DES NORMES

## *Plan de la séquence*



- Préambule : distinction convention et accord
  - Pyramide de Kelsen
  - Articulation Loi/Normes conventionnelles
  - Nouvelle architecture : triptyque
  - Articulation Accord de branche/Accord d'entreprise
  - Articulation Contrat de travail/Accord d'entreprise
- 

# Distinction convention-accord

---

- La convention a vocation à traiter l'ensemble des matières qui relèvent de la négociation collective pour toutes les catégories professionnelles intéressées.
- L'accord collectif traite un ou des sujets déterminés dans cet ensemble.
- Code du travail, article **L. 2221-1**

DROIT INTERNATIONAL  
ET EUROPEEN

CONSTITUTION

LOIS

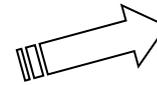
RÈGLEMENTS

BLOC CONVENTIONNEL

USAGES

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

CONTRAT DE TRAVAIL



Accords  
Interpro-  
fessionnels

Accords de branche  
Accords de groupe  
Accords d'entreprise

# LE PRINCIPE DE FAVEUR

---

- Le principe de faveur constitue une règle de départage en cas de concurrence de normes applicables à un contrat de travail : application de la mesure la plus favorable au salarié.
- Le principe de faveur n'ayant pas une valeur constitutionnelle, la loi peut autoriser des dérogations (en moins favorable).

# ARTICULATION LOI- NORMES CONVENTIONNELLES

## Principe de faveur

*Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public. (L. 2251-1)*



# ARTICULATION LOI- NORMES CONVENTIONNELLES

---

De nombreuses lois permettent à un accord collectif de déroger à des dispositions légales.

La dérogation doit nécessairement être autorisée par la loi.

Les dérogations sont limitées.

# NOUVELLE ARCHITECTURE DU CODE DU TRAVAIL (Triptyque)

Thèmes concernés :  
Durée du travail, repos, congé, CSE et négociation obligatoire

<b>ORDRE PUBLIC</b>	Un accord collectif peut améliorer ces règles Aucune dérogation possible
<b>CHAMP DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE</b>	L'accord collectif fixe les règles sur les thèmes concernés  Articulation entre les niveaux d'accords : Primauté de l'accord d'entreprise sauf pour les dispositions prévues à L. 2253-1 et L. 2253-2 (L. 2253-3)
<b>DISPOSITIONS SUPPLEMENTIVES</b>	Règles applicables à défaut d'accord d'entreprise et/ou de branche

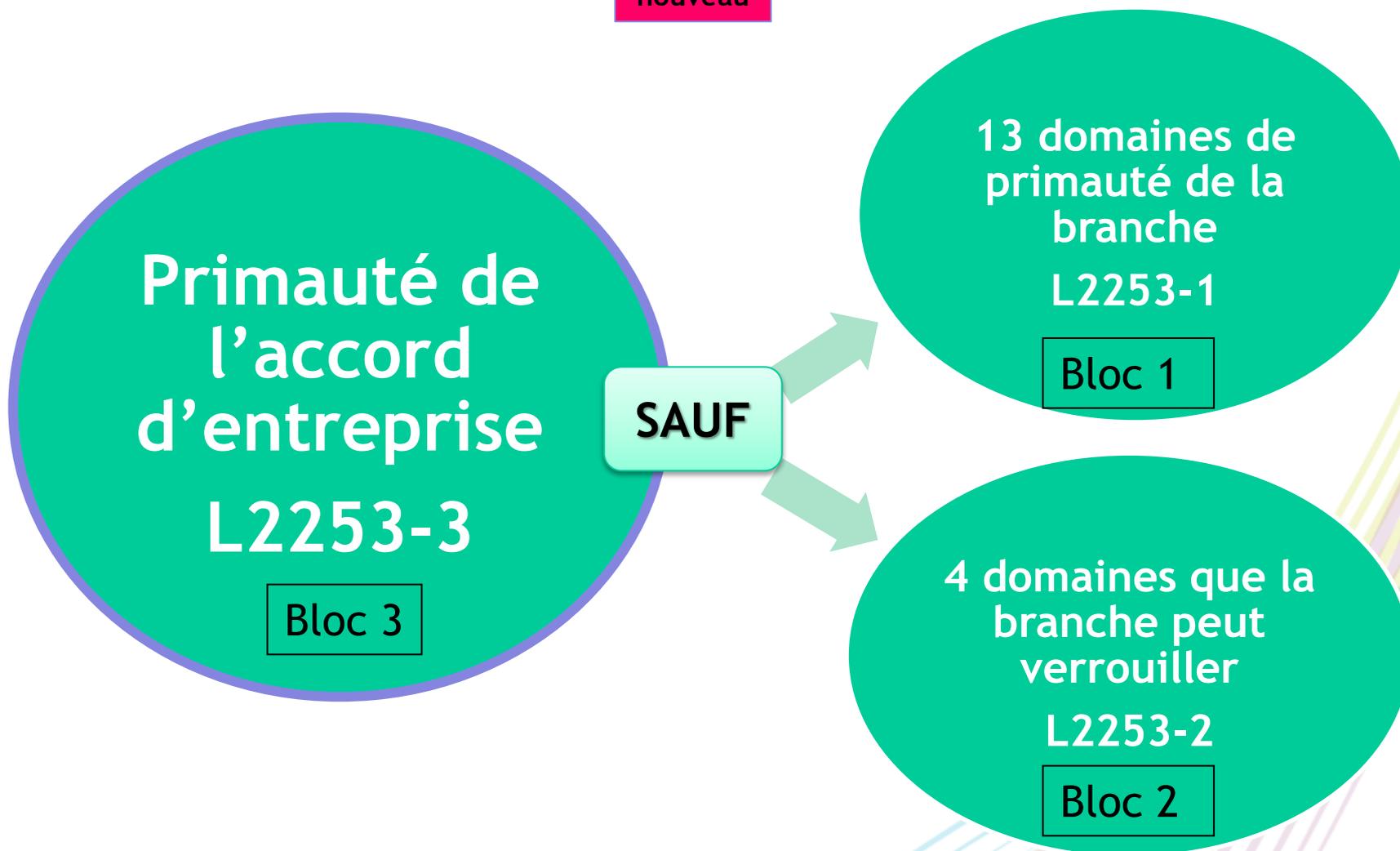


# ARTICULATION ENTRE ACCORDS DE BRANCHE ET ACCORDS D'ENTREPRISE



# ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

nouveau



# ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

nouveau

## L. 2253-1 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 ou d'opération
9. Égalité professionnelle
10. Conditions et durée de renouvellement de la période d'essai
11. Transfert conventionnel des contrats
12. Deux cas de recours au CTT
13. Rémunération minimale du salarié porté

**L'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise antérieur ou postérieur (L. 2253-1, dernier al.)**

# ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

nouveau

## *13 domaines de primauté de la branche*

L'accord d'entreprise peut prévoir des stipulations différentes, comportant des **garanties au moins équivalentes**



# ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

nouveau

L. 2253-2 fixe les 4 domaines que la branche peut verrouiller

1. Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés au L.4161-1
2. Insertion et maintien des travailleurs handicapés
3. Seuil d'effectif de désignation des DS (plancher code du travail), nombre, valorisation du parcours
4. Primes pour travaux dangereux ou insalubres

L'accord de branche ne s'impose qu'aux accords d'entreprise postérieurs au verrouillage (L. 2253-2, al. 1)

# ARTICULATION ACCORD DE BRANCHE ET ACCORD D'ENTREPRISE

## *4 domaines que la branche peut verrouiller*



Si l'accord de branche prévoit une clause de verrouillage, les dispositions de l'accord d'entreprise conclus postérieurement doivent présenter des **garanties au moins équivalentes** (L. 2253-2, al. 1).

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

# ARTICULATION ACCORD DE GROUPE-ACCORD INTERENTREPRISES / ACCORD D'ENTREPRISE- ACCORD D'ÉTABLISSEMENT

L. 2253-5 (groupe), L. 2253-6 (entreprise), L. 2253-7 (inter-entreprises)

Lorsque l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément, ses stipulations se **SUBSTITUENT** à celles ayant le même objet de niveau inférieur, même conclues postérieurement

# ARTICULATION CONTRAT DE TRAVAIL / ACCORD COLLECTIF

L.2254-1

Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.





*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

## II. CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

## *Plan de la séquence*

---

- Entreprise ou établissement pourvus d'au moins un délégué syndical
- Entreprise pourvue d'un conseil d'entreprise
- Entreprise ou établissement dépourvus de délégué syndical et de conseil d'entreprise



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

# ENTREPRISE OU ETABLISSEMENT POURVUS D'AU MOINS UN DELEGUE SYNDICAL

Avec DS

Dieccte Mayotte

# L. 2232-12 (après la loi du 8 août 2016)

- Organisations syndicales représentatives (OSR) ayant recueilli **plus de 50 %** des suffrages exprimés **en faveur des organisations syndicales représentatives** au premier tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants (*Accord majoritaire*)
- Si ce seuil n'est pas atteint : OSR ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'OSR au premier tour des dernières élections des titulaires + référendum (*Accord minoritaire avec référendum*)

Ne seront pris en compte que les suffrages exprimés en faveur des OS représentatives

# ACCORD MAJORITAIRE

## L. 2232-12, al. 1

Avec DS

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.

## ACCORD MINORITAIRE + RÉFÉRENDUM

L. 2232-12, AL. 2 À AL. 8, D. 2232-2 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 de la 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

# MODALITÉS DU RÉFÉRENDUM

Avec DS

L. 2232-12, AL. 2 à al. 8, D. 2232-2 À -4, -8 et R. 2232-5

- 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).

# PROCÉDURE MINORITAIRE

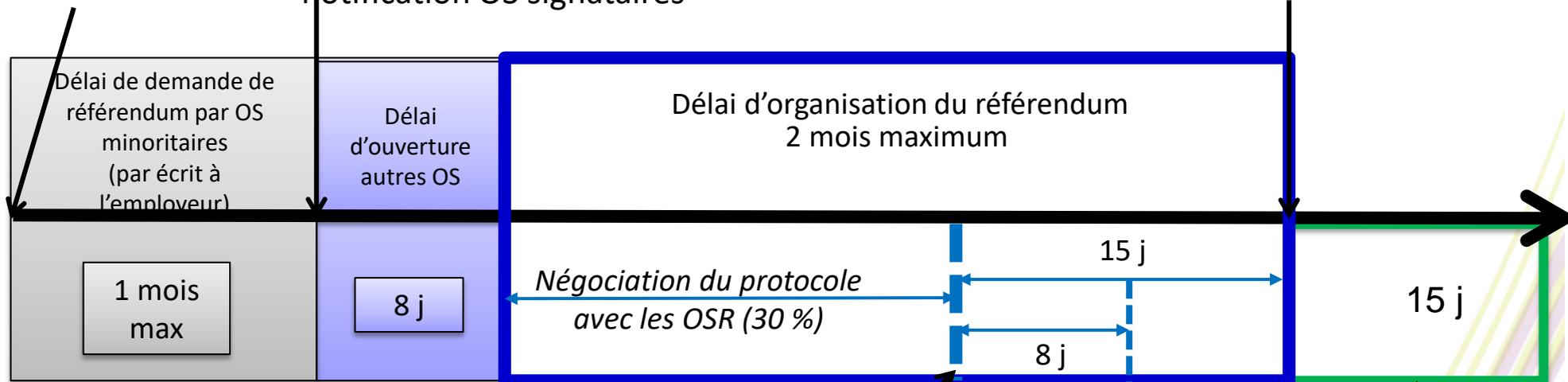
Avec DS

Signature de l'accord avec un ou plusieurs OS pesant plus de 30 et inférieur à 50%

Demande de référendum par l'employeur ou notification OS signataires

L. 2232-12, al. 2, D. 2232-2 à 7

Date du référendum



## Contenu du protocole :

- Modalités de transmission du texte de l'accord aux salariés
- Lieu, date et heure du scrutin
- Organisation du vote
- Texte de la question

Protocole porté à la connaissance des salariés par tout moyen

Délai de contestation modalités devant le TI (référé et dernier ressort) formé par les OSR

Délai de de recours devant TI (R. 2232-5)



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

# ENTREPRISE POURVUE D'UN CONSEIL D'ENTREPRISE

Dieccte Mayotte

# VALIDITÉ D'UN ACCORD NÉGOCIÉ AVEC LE CONSEIL D'ENTREPRISE (L. 2321-9)

nouveau

- Signature par :
  - la majorité des membres titulaires élus du conseil
  - ou par un ou plusieurs membres titulaires ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- Suffrages recueillis lors du 1er tour des élections pour les élus au 1<sup>er</sup> tour de scrutin, et de ceux recueillis lors du 2d tour pour les élus au 2d tour de scrutin.



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

# ENTREPRISE OU ETABLISSEMENT DEPOURVUS DE DELEGUE SYNDICAL ET DE CONSEIL D'ENTREPRISE

Sans DS

Dieccte Mayotte

# NÉGOCIATION DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Sans DS

Entreprise de moins de 11 salariés  
(L.2232-21 et-22)

Entreprise de 11 à 20 salariés sans élus  
(L. 2232-23)

Entreprise de 11 à 20 avec élu et de 21 à 49 salariés avec ou sans élu (L. 2232-23-1)

Proposition par l'employeur d'un projet d'accord aux salariés  
Tous thèmes

Négociation avec des élus titulaires mandatés ou non  
Tous thèmes

OU

Négociation avec des salariés mandatés  
Tous thèmes

Validation de l'accord par les salariés à la majorité des 2/3 du personnel  
L. 2232-22, R. 2232-10 à -13

Signature par les élus titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés

Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
L. 2232-23-1, D.2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

# Entreprises d'au moins 50 salariés

Sans DS

L'employeur fait connaître son intention de négocier aux élus CSE par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine (L. 2232-25-1)

Les élus qui souhaitent négocier le font savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une OSR (L. 2232-25-1)

**Elus titulaires mandatés disposés à négocier (L. 2232-24)**

(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
Modalités d'approbation prévues par D. 2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

**Elus titulaires non mandatés disposés à négocier (L. 2232-25)**

(négociation limitée aux mesures dont mise en place est subordonnée à la conclusion d'un accord)

Oui

Non

Validation subordonnée à la signature par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles

**Salariés mandatés disposés à négocier (L. 2232-26)**

(négociation sur tous les thèmes)

Oui

Non

Validation subordonnée à l'approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés  
Modalités d'approbation prévues par D. 2232-1 à -4, -8, R. 2232-5

# MOYENS DES NÉGOCIATEURS

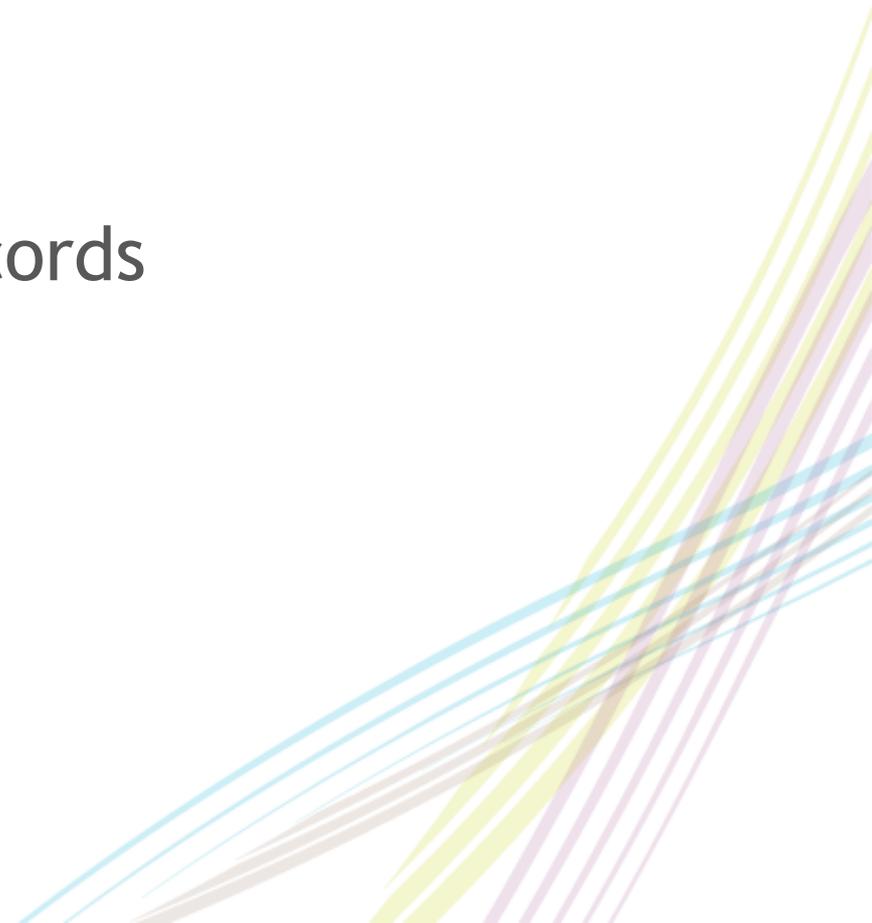
Délégués syndicaux (L. 2143-13)	Élus CSE (L. 2232-27)	Salariés mandatés (L. 2232-27)	Conseil d'entreprise (R. 2321-1)
Le temps passé en négociation est considéré de plein droit comme du temps de travail			
<b><i>Crédits d'heures mensuels</i></b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 à 150 sal. : 12h</li> <li>• 151 à 500 sal. : 18h</li> <li>• ≥ 500 sal. : 24h</li> </ul> <p>Par section syndicale <b><u>L. 2143-16</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins 500 sal. : 12h/an</li> <li>• Au moins 1000 sal. : 18h/an</li> </ul>	10 h	10 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jusqu'à 149 sal. : 12h</li> <li>• 150 à 499 sal. : 18h</li> <li>• ≥ 500 sal. : 24h</li> </ul>



## III- VIE DES ACCORDS

## *Plan de la séquence*



- Formalisme et publicité des accords
  - Application de l'accord
  - Durée des conventions et accords
  - Révision
  - Dénonciation
  - Contentieux
- 

# FORMALISME ET PUBLICITÉ

## Mentions obligatoires

- Écrit : A défaut, l'accord est nul (L. 2231-3)
- En français : A défaut, inopposable (L. 2231-4)
- Signé des parties es-qualité
- Respect du principe de loyauté

### Conséquences de la nullité

- Inopposable aux salariés
- Ne constitue qu'un engagement unilatéral de l'employeur, à condition que ces dispositions soient légales

# FORMALISME ET PUBLICITE

## Mentions obligatoires

**Mentions obligatoires non sanctionnées par la nullité de l'accord :**

- Le Préambule (L. 2222-3-3)
- Le champ d'application de l'accord et de ses avenants s'ils diffèrent (L. 2222-1 et L. 2222-2)
- Durée (L. 2222-4)
- Le calendrier des négociations et les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des OSR (L. 2222-3)
- Modalités de révision (L. 2222-5)
- Modalités de dénonciation (L. 2222-6)
- Conditions de suivi et clauses de rendez-vous (L. 2222-5-1)

# FORMALISME ET PUBLICITÉ

## La procédure de dépôt des accords de droit commun

- Notification : par la partie la plus diligente des signataires à l'ensemble des OSR (L. 2231-5)
- Dépôt : par la partie la plus diligente (par voie électronique\*) aux services du ministère du travail, et au greffe du CPH du lieu de conclusion (D. 2231-2, -3, -4) ( le dépôt au greffe du CPH est applicable à Mayotte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022; décret du 28/12/2018, jusqu'à cette date dépôt auprès de la juridiction du travail/code de Mayotte ):
  - Les conventions de branche, professionnels et interprofessionnels : service centraux du ministère
  - Accords d'entreprise et d'établissement ou d'établissement : à la DI(R)ECCTE (lieu de conclusion de l'accord)
- Tous les accords conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 doivent être déposés en ligne, à partir du 28 mars 2018 sur la plateforme de téléprocédure Télé@ccords <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>

# FORMALISME ET PUBLICITÉ

## La procédure de dépôt des accords de droit commun

- Pièces à joindre lors du dépôt (D. 2231-7) :
  - Copie du courrier électronique ou LRAR ou avis de réception daté de la notification aux OSR
  - Pour les accords d'entreprise, établissement :
    - PV de la carence ou consultation de salariés\*
    - Bordereau de dépôt
  - Version intégrale du texte en PDF de préférence (version signée des parties)
  - Pour les textes soumis à l'obligation de publicité :
    - La version du texte obligatoirement en .docx de laquelle est supprimée toute mention de nom, prénom, paraphe ou signature de personnes physiques, et le cas échéant, sans mention occultées
    - L'acte signé motivant cette occultation

# CONDITIONS D'APPLICABILITE DES CONVENTIONS ET ACCORD

Date d'entrée en vigueur

L. 2261-1

Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à **partir du jour qui suit leur dépôt** auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

# PUBLICITÉ DES ACCORDS

## (L. 2231-5-1)

**Nouveau**

- Les accords étendus sont publiés dans une version intégrale
- Pour les autres accords : publication intégrale ou partielle à la demande motivée des signataires
  - Possibilité pour l'employeur de façon unilatérale « d'occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise »
- Absence de publicité pour les accords :
  - PSE
  - de performance collective
  - relatifs à l'épargne salariale (intéressement et participation...)

La loi de ratification des ordonnances systématise l'anonymisation des négociateurs et signataires

# ACCES AUX CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

## Information et communication aux salariés dans l'entreprise

### L. 2262-5, R. 2262-1 à -5

---

A défaut d'autres modalités prévues par une convention ou un accord, l'employeur :

- Donne au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement
- Tient un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail
- Met sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes
- Fournit un exemplaire de ce texte au CSE et aux CSE d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés

Un avis est communiqué par tout moyen aux salariés qui :

- Comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement
- Précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

# DURÉE DES CONVENTIONS ET ACCORDS

## L. 2222-4

---

La conventions ou accord :

- Est conclu :
  - pour une durée déterminée
  - pour une durée indéterminée
- Si aucune disposition sur la durée, est conclu pour une durée de 5 ans
- Lorsqu'il arrive à expiration, il cesse de produire ses effets

# REVISION

Avec DS

## Entreprise avec DS (L.2261-7-1)

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, sont habilitées à engager la procédure de révision :  
une ou plusieurs OS **représentatives** dans son champ d'application **signataires ou adhérentes** à cet accord.

A l'issue du cycle électoral, sont habilitées à engager la procédure de révision :  
une ou plusieurs OS **représentatives** dans son champ d'application (adhésion préalable pas nécessaire)

**Nouveau**

# REVISION

## L.2232-16

Les DS peuvent réviser tout accord collectif, qu'elles qu'aient été ses modalités de négociation et de ratification.

# REVISION

Entreprise de 11 à 49 salariés avec CSE (L. 2232-23-1)  
Entreprise  $\geq$  50 salariés (L. 2232-24, L. 2232-25, L. 2232-26)

**Nouveau**

Les membres élus du CSE (ou DUP, ou CE ou DP), mandatés ou non, et les salariés mandatés peuvent négocier, conclure et **réviser des accords**.

## REVISION

Entreprises < 11 salariés et de 11 à 20 salariés sans CSE  
L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-22-1 et L. 2232-23

### Nouveau

Un projet d'avenant de révision peut être proposé par l'employeur aux salariés dans les mêmes conditions qu'un projet d'accord.

Ces modalités s'appliquent peu importe le mode de conclusion, lorsque l'entreprise voit son effectif diminuer jusqu'à 20 salariés ou moins (L. 2232-22-1)

# DÉNONCIATION

## Principe général

L. 2261-9  
L.2261-10

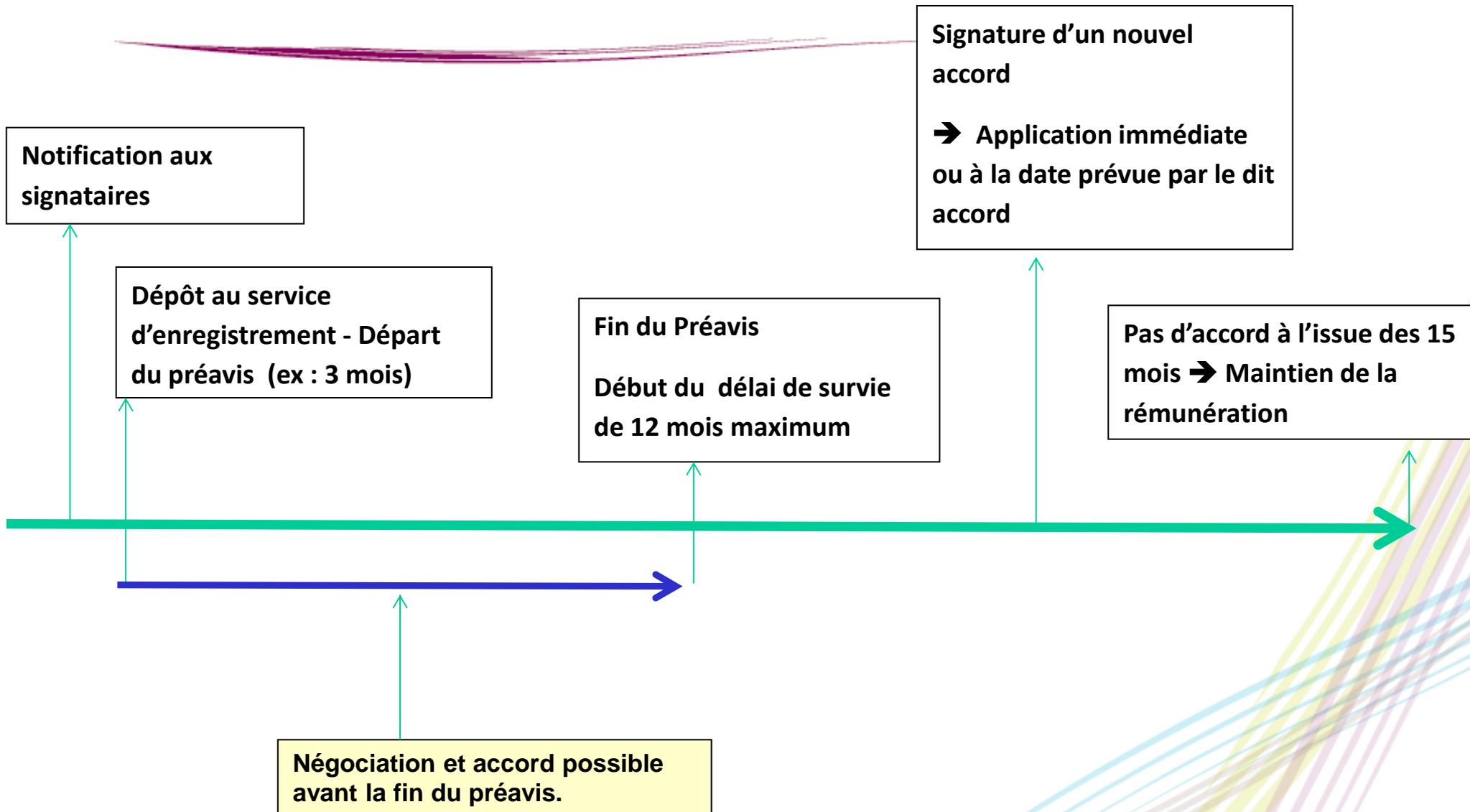
**Objet** : mettre fin à l'application de l'acte dénoncé

- Ne peuvent être dénoncés que les accords à durée indéterminée
- Seules les OS représentatives signataires ou adhérentes peuvent dénoncer l'accord
- La dénonciation doit émaner de la totalité des OS signataires salariés ou employeurs
- Un accord de substitution peut être signé pendant le préavis de 3 mois.

**Cas particulier** :

- Si l'une des OS signataires perd sa représentativité, la dénonciation peut être le fait d'OS représentatives non signataires ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés

# EFFET DE LA DENONCIATION



# DENONCIATION

## L.2232-16

**Nouveau**

Les DS peuvent dénoncer tout accord collectif, qu'elles qu'aient été ses modalités de négociation et de ratification.

# DENONCIATION

**Entreprise de 11 à 49 salariés avec CSE (L. 2232-23-1)**  
**Entreprise  $\geq$  50 salariés (L. 2232-24, L. 2232-25, L. 2232-26)**

**Nouveau**

Les membres élus du CSE (ou DUP, ou CE ou DP), mandatés ou non, et les salariés mandatés peuvent négocier, conclure, réviser ou dénoncer des accords.

# DENONCIATION

Entreprises < 11 salariés et de 11 à 20 salariés sans CSE

L. 2232-22, L. 2232-22-1 et L. 2232-23

**Nouveau**

L'accord ou l'avenant de révision peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'accord ou, à défaut, dans celles de droit commun, soit :

- à l'initiative de l'employeur
- à l'initiative des salariés :
  - au moins 2/3 des salariés doivent notifier collectivement et par écrit la dénonciation à l'employeur,
  - La dénonciation ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Ces modalités s'appliquent peu importe le mode de conclusion, lorsque l'entreprise voit son effectif diminuer jusqu'à 20 salariés ou moins (L. 2232-22-1)

# La notion de « maintien de la rémunération »

## L. 2261-13 et -14

Disparition du  
« maintien des avantages individuels acquis »



Maintien de la rémunération

La « rémunération » s'entend de la rémunération dont le montant annuel pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée lors des douze derniers mois précédant la fin de la période de survie.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

# CONTENTIEUX DES ACCORDS COLLECTIFS

- **Présomption simple de conformité (L.2262-13)**
- **Délai de contestation (L. 2262-14)**
  - L'action en nullité de tout ou partie d'un accord doit, à peine d'irrecevabilité, être engagée dans un **délai de deux mois** sauf exception à compter : **Nouveau**
    - De la notification (L. 2231-5) 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

Les accords conclus avant le 24 septembre 2017 pour lesquels aucune instance n'a été introduite ne peuvent plus être contestés (art. 15, non codifié)

- **Délai de 6 mois pour que le juge rende sa décision (L. 2262-14-1)** **Nouveau**
- **Modulation dans le temps des effets de la décision du juge (L. 2262-15)**

# LE CONTENTIEUX DES ACCORDS COLLECTIFS

## les différentes actions civiles

### Personnes ayant intérêt à agir

Contentieux  
par voie  
d'action

Contentieux  
par voie  
d'exception

Action en interprétation d'une convention	Action en annulation d'une convention ou d'une clause	Action en exécution d'une convention
<ul style="list-style-type: none"> <li>- OS-OP signataires ou non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OS (défense de l'intérêt collectif de la profession)</li> <li>- OP si ses membres sont concernés par la convention</li> </ul> <p><b>Prescription 2 mois</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- OS-OP signataires</li> <li>- OS-OP non signataires : action en substitution ou jointe à l'action principale si l'intérêt collectif de la profession est en jeu</li> </ul>
<b>Interprétation d'une convention</b>	<b>Invocation de la nullité d'une convention ou d'une clause</b>	<b>Exécution d'une convention</b>
Salarié ou employeur	Salarié ou employeur	Salarié ou employeur

TGI

CPH  
(TT)



## **IV. LES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

# NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

---

- Assujettissement : Entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L. 2242-1)
- La négociation est engagée à l'initiative de l'employeur ou d'une OSR (L. 2242-10)
- La périodicité, les thèmes, les modalités et le niveau de négociation peuvent être prévus par un accord de méthode portant sur tous les thèmes de la négociation (L. 2242-10 et L. 2242-11)

# NEGOCIATION AU NIVEAU DU GROUPE

---

- L'ensemble des négociations obligatoires d'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du Groupe dans les mêmes conditions (L. 2232-33 et L. 2242-10)
- Les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire (L. 2232-33)
  - Lorsqu'un accord de méthode conclu au niveau du Groupe définit les thèmes dont la négociation est centralisée au niveau du Groupe
  - Lorsqu'un accord sur le même thème a été conclu au niveau du Groupe, et remplit les conditions prévues par la loi.

# ORDRE PUBLIC DANS L'ENTREPRISE

Max. tous les  
**4 ans**

**Nouveau**

- Rémunérations, notamment salaires effectifs, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (L. 2242-1, 1°)
- Égalité professionnelle femmes/hommes, notamment écarts de rémunération et qualité de vie au travail (L. 2242-1, 2°)
- GPEC (+300 sal) (L. 2242-2)

## Un accord de méthode 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 supplétives L2242-13

Négociation annuelle sur :

- salaire et temps de travail
- égalité professionnelle

Négociation triennale sur GPEC

# EGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

L.1143-1 et suivants (Partie I- Livre I-chapitre IV: égalité femme/homme)  
L. 2242-1, 2° et L. 2242-3 (Partie II-Livre II- Chapitre IV: négociation obligatoire)

- Obligation pour l'employeur d'établir
  - Soit un accord sur l'égalité professionnelle F/H
  - A défaut, un plan d'action annuel
- Assujettissement
  - Entreprise employant au moins 50 salariés où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L. 2242-1)
- Périodicité prévue par accord (L. 2242-10 à L. 2242-12)
  - L'ordre public : au plus tous les 4 ans. (L. 2242-1)
  - Les mesures supplétives : tous les ans (L2242-13)

# Contenu de l'accord ou du plan

R. 2242-2 et L. 2312-36 et L2242-17

- Fixe les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre (R. 2242-2)
  - 3 domaines d'action pour les entreprises de moins de 300 salariés
  - 4 domaines d'action pour les entreprises de 300 salariés et plus

## **Domaines d'action inchangés**

Embauche, de formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, SST, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale

**La rémunération effective est obligatoirement comprise dans ces domaines d'action**

# PENALITÉ EGALITÉ PROFESSIONNELLE F/H

Accord ou plan d'action  
sur l'égalité professionnelle F/H



En cas de non-respect  
Mise en demeure de l'agent de contrôle à  
l'employeur (R. 2242-3)



A l'issue d'un délai de 6 mois, si absence de  
régularisation, rapport au DI(R)ECCTE qui fixe la  
pénalité prévue à L. 2242-8 (R. 2242-5 et s.)  
dans un délai de 2 mois (R. 2242-8) **nouveau**  
*Max à 1 % des rémunérations*

# RÉMUNÉRATION, TEMPS DE TRAVAIL

Négociation obligatoire sur la rémunération, notamment salaires effectifs, temps de travail, partage de la valeur ajoutée (L. 2242-1, 1°)

En cas de non-respect  
Rapport de l'agent de contrôle à la DIRECCTE  
D. 2242-12

**Pénalité à L. 2242-7 et D. 2242-13 et s.**  
Lorsque le Direccte envisage de prononcer la pénalité, il en informe l'employeur par tout moyen dans le délai de 4 mois à compter de la date de constat indiquée dans le rapport de l'agent de contrôle

*Max : 10 % des exonérations de cotisations sociales sur 3 ans*

nouveau



# V. LES SANCTIONS



# Sanctions pénales

Infraction	1 <sup>ère</sup> condamnation	Transaction pénale
<p>L. 2263-1 Non-respect des stipulations dérogatoires prévues par une convention ou un accord collectif étendu</p>	<p>Application des sanctions pénales prévues en cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires en question</p>	<p>OUI</p>
<p>L.2242-1 Obligation périodique de négocier L. 2242-1 Obligation de convocation des parties à la négociation annuelle dans les 15 jours</p>	<p>L. 2243-1 Emprisonnement d'un an et amende de 3 750 € L. 2243-2 Emprisonnement d'un an et amende de 3 750 €</p>	<p>NON</p>
<p>R. 2262-3 Non-affichage de la convention</p>	<p>R.2263-1 Amende prévue pour les contraventions de la 4e classe : 750 € au plus</p>	<p>OUI</p>
<p>R. 2263-3 Paiement des salaires inférieurs à ceux de la convention ou de l'accord collectif étendu Non-respect des stipulations relatives aux accessoires du salaire ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension</p>	<p>R.2263-3 et 4 Amende prévue pour les contraventions de la 4e classe : 750 € au plus L'amende est prononcée x nombre de salariés lésés</p>	<p>OUI</p>

# LA NÉGOCIATION ADMINISTRÉE

Négociation administrée	Sanction	Modalité
<p>Négociation obligatoire sur la rémunération, notamment salaires effectifs, temps de travail, partage de la valeur ajoutée (L. 2242-1, 1<sup>er</sup>)</p>	<p><i>Si aucun manquement constaté sur 6 ans : max 10 % des exonérations de cotisations sociales sur 3 ans</i>  <i>Si au moins un manquement constaté à cette obligation sur 6 ans : max 100 % de ces exonérations (L. 2242-7)</i>                      Rapport IT ou CT (D. 2242-13 et s.)                      Pénalités DIRECCTE (L. 2242-7)</p>	<p>Obligation de négociation sur les salaires effectifs et accord, le cas échéant, mise en place unilatérale</p>
<p>Epargne salariale (uniquement participation)</p>	<p>Absence d'exonération de cotisations sociales (L. 3323-5)</p>	<p>Accord ou, à défaut, mise en place unilatérale</p>
<p>Egalité professionnelle (L. 2242-1, 2<sup>e</sup>)</p>	<p>Au + 1% de la masse salariale                      Mise en demeure IT ou CT (R. 2242-3)                      Pénalités DIRECCTE (L. 2242-8)</p>	<p>Accord ou, à défaut, plan d'action</p>
<p>Expositions à certains facteurs de risques professionnels (ex Pénibilité) L. 4162-1 et suivants</p>	<p>Au + 1% de la masse salariale (L. 4162-4 et R. 4162-6 à -8)                      Mise en demeure IT ou CT (R. 4162-5)</p>	<p>Accord, ou à défaut, plan d'action</p>



# Merci de votre attention

