

« Accords d'entreprise : les nouvelles règles du jeu »

Une des 5 ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ouvre le champ des possibles en matière de négociation d'accords dans les entreprises.

Ces nouvelles possibilités offertes aux entreprises permettront la mise en place de nouvelles règles plus adaptées aux réalités du terrain.

→ **Tour d'horizon des nouveautés**

Depuis l'intervention de la Loi Travail et des ordonnances Macron, certains grands thèmes du Code du travail ont été réorganisés selon le triptyque suivant :

- 1- Ordre public** : dispositions impératives, auxquelles on ne peut déroger par accord collectif de branche ou d'entreprise, excepté dans un sens plus favorable (sauf cas limitativement prévus)
- 2- Champ de la négociation collective** : matières pour lesquelles il est possible de négocier et créer de nouvelles règles applicables dans la branche ou dans l'entreprise
- 3- Dispositions supplétives** : dispositions qui s'appliqueront en l'absence d'accord pour les matières appartenant au champ de la négociation collective.

Sauf exceptions, l'accord d'entreprise primera désormais sur l'accord de branche et sur l'accord interprofessionnel

L'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017 a bouleversé la hiérarchie des normes entre accords collectifs de différents niveaux, en créant 3 blocs.

Bloc n°1 : Thèmes où l'accord de branche prime de manière impérative sur les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement (sauf si garanties au moins équivalentes)

- Salaires minima hiérarchiques
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire présentant un haut degré de solidarité
- Certaines mesures relatives à la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel)
- Certaines mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable
- Recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle
- Recours au CDI de chantier
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai

- Modalités de transfert conventionnel des contrats de travail

- Rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Bloc n°2 : Thèmes où l'accord de branche peut décider de sa primauté sur les accords d'entreprise conclus postérieurement (sauf s'ils apportent des garanties au moins équivalentes) : ce que l'on appelle les clauses de verrouillage

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

- Effectif à partir duquel les DS peuvent être désignés, nombre de DS et valorisation de leur parcours syndical

- Primes pour travaux dangereux ou insalubres

Bloc n°3 : Thèmes où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche conclu antérieurement ou postérieurement
Tous les autres thèmes

→ De nouvelles possibilités de négociation dans l'entreprise sont offertes : le référendum dans les TPE est désormais possible

Les entreprises sans délégué syndical peuvent désormais conclure des accords collectifs en application du nouveau dispositif issu des ordonnances.

Entreprises de moins de 11 salariés	Conclusion d'accords référendaires (majorité des 2/3 des salariés) sur tous les sujets ouverts à la négociation
Entreprises de 11 à 49 salariés	Conclusion d'accords avec : - des élus titulaires au Comité Social et Economique (C.S.E.) (mandatés ou non par une organisation syndicale (O.S.) représentative représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections - des salariés non élus, mandatés par une O.S. représentative : l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés L'accord peut porter sur tous les sujets ouverts à la négociation.
	Faculté supplémentaire dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE (avec P.V. de carence) : conclusion d'accords référendaires (majorité des 2/3 des salariés) sur tous les sujets ouverts à la négociation

Compte tenu de la complexité de ce sujet, nos juristes en droit social se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans ces démarches.

N'hésitez pas à contacter nos juristes pour plus de précisions.