

// le dossier juridique

Loi Travail (2) : négociation collective renouvelée

Accord majoritaire généralisé, articulation des accords, etc.

Après la réforme de la durée du travail (*v. dossier juridique - Temps trav., durée - n° 158/2016 du 5 septembre 2016*), voici un nouveau volet de la loi Travail, celui consacré à la négociation collective. Mesure phare du texte: la généralisation progressive du principe de l'accord d'entreprise majoritaire. Mais c'est l'ensemble du droit de la négociation qui est impacté: périodicité des négociations, durée des accords, publicité, révision, etc. Au menu encore du texte, la représentativité patronale et la restructuration des branches. Le prochain dossier sur la loi Travail, à paraître le 12 septembre prochain, sera consacré aux IRP.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels », publiée au *Journal officiel* du 9 août 2016, prévoit la **réécriture du Code du travail** sur deux ans, avec pour objectif de donner une **place centrale** à la **négociation collective**, en particulier celle d'entreprise. Dans cet objectif, et afin de créer une véritable « culture du dialogue social » en France, la loi instaure de nouvelles règles du jeu en matière de négociation collective. Outre plusieurs mesures destinées à accroître la **loyauté** des **négociations**, le texte entend renforcer la légitimité des **accords d'entreprise** en instaurant progressivement le principe de l'**accord majoritaire** (tout en prévoyant la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum). Il modifie également l'**articulation** entre les accords collectifs et réforme les règles de révision et de dénonciation. Enfin, il accélère la **restructuration des branches** et aménage les règles relatives à la mesure de la **représentativité patronale**. Ces mesures entrent en vigueur le **10 août 2016** (lendemain de la date de publication de la loi au *JO*), sauf dispositions contraires ou nécessitant des décrets d'application.

1 Les bonnes pratiques encouragées

L'article 16 de la loi vise à encourager les bonnes pratiques en matière de négociation collective, quel que soit le niveau de la négociation. Ses mesures s'appliquent aux accords **conclus après la publication**

de la loi, à l'exception des dispositions relatives aux conditions de **publicité** des accords (*art. 16, IV de la loi*).

INITIATIVE DE LA NÉGOCIATION

La convention et l'accord collectif de travail prévoient les **modalités de prise en compte**, dans la branche ou l'entreprise, des **demandes** relatives aux **thèmes** de négociation émanant d'une ou des **organisations syndicales** de salariés représentatives, sans préjudice des thèmes de négociation obligatoires (*C. trav., art. L. 2222-3 modifié*).

Cette disposition, auparavant prévue pour les accords de branche, est étendue aux accords d'entreprise.

À NOTER Sur la possibilité pour un syndicat de demander l'ouverture de la négociation salariale dans l'hypothèse où un accord d'entreprise a adapté la périodicité de cette négociation, *v. page 2*.

CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS SUR MESURE

► Obligation à tous les niveaux de négociation...

La convention et l'accord collectif de travail doivent définir le calendrier des négociations. Cette obligation s'impose en particulier au niveau des **branches** et des **entreprises** (*C. trav., art. L. 2222-3 modifié*).

► ... avec la possibilité d'adapter la périodicité des négociations

L'accord collectif peut adapter la périodicité des négociations obligatoires (pour tout ou partie des thèmes), dans la limite de (*C. trav., art. L. 2222-3 modifié*):

DES ACCORDS D'ENTREPRISE EN VUE DE PRÉSERVER OU DE DÉVELOPPER L'EMPLOI

L'article 22 de la loi Travail prévoit la possibilité de conclure un accord d'entreprise (soumis dès à présent aux nouvelles règles de majorité) en vue de la préservation ou du développement de l'emploi (*C. trav., art. L. 2254-2 et s. nouveaux*).

Les stipulations de cet accord **se substituent de plein droit** aux **clauses contraires** et incompatibles du **contrat de travail**, y compris en matière de rémunération et de durée du travail, **sans** pouvoir toutefois **diminuer** la **rémunération** mensuelle du salarié.

Lorsqu'il souhaite négocier un accord de ce type, l'employeur doit transmettre aux **syndicats** les **informations** nécessaires pour établir un **diagnostic** partagé sur la **situation** de l'entreprise. Dans les entreprises **dépourvues de DS**, cet accord peut être conclu avec des représentants **élus mandatés** par des syndicats représentatifs (et non avec un simple élu du personnel) ou à défaut avec un ou plusieurs **salariés mandatés**. Un **expert-comptable** peut être mandaté afin d'assister dans cette négociation les DS (ou, à défaut, les élus ou les salariés mandatés).

L'accord doit comporter, sous peine de nullité, un **préambule** indiquant notamment les objectifs de préservation ou de développement de l'emploi. Il précise les modalités d'**information** des **salariés** sur son application et son suivi, et de prise en compte de la **situation** des salariés qui invoquent une **atteinte** disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale. Il peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une **amélioration** de la **situation économique** de l'**entreprise** à l'issue de l'accord, ainsi que les conditions dans lesquels les **dirigeants** salariés, les mandataires sociaux et les actionnaires fournissent des **efforts proportionnés** à ceux demandés aux salariés.

En cas de **refus** de se voir appliquer l'accord, le salarié peut être **licencié**. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une **cause réelle et sérieuse**. Il est soumis à la **procédure** d'entretien préalable et de notification écrite applicable en cas de **licenciement individuel** pour motif **économique**.

Nous reviendrons plus en détail sur ce dispositif dans un prochain dossier consacré au volet Emploi de la loi Travail.

- **trois ans** pour les négociations **annuelles**;
- **cinq ans** pour les négociations **triennales**;
- **sept ans** pour les négociations **quinquennales**.

Cernant la **négociation salariale**, l'article L. 2222-3 modifié précise qu'une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, **demandeur l'ouverture** de négociations sur ce thème. Ce dernier est alors mis **sans délai** à l'ordre du jour.

Il s'agit là de la généralisation à tous les niveaux de la négociation d'une possibilité, introduite par la loi Rebsamen pour les accords d'entreprise, sous certaines conditions (*v. ci-après*).

► ... et dans des conditions plus souples pour les accords d'entreprise

La loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 avait ouvert la possibilité de conclure un accord majoritaire adaptant les règles de la négociation (périodicité des négociations, nombre de négociations, regroupement) aux entreprises sous condition d'avoir conclu un **accord** ou mis en place un **plan d'action** sur l'**égalité professionnelle** (*C. trav., art. L. 2242-20 anc.*).

La loi Travail **ne conserve** cette **condition** que pour les accords modifiant la **périodicité** de la négociation annuelle sur l'**égalité professionnelle** femmes/hommes et la **qualité de vie**.

Pour toutes les autres négociations obligatoires, toute entreprise peut désormais conclure un accord **modifiant leur périodicité**, pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les deux négociations annuelles et de cinq ans pour la négociation triennale. Cet accord peut aussi adapter le **nombre** de négociations, ou prévoir un **regroupement** différent des thèmes (*C. trav., art. L. 2242-20 modifié*).

Pas de changement concernant la négociation sur les **salaires effectifs** : même si la périodicité de cette négociation a été modifiée par accord d'entreprise, le thème est **mis sans délai à l'ordre du jour** si une organisation signataire **demande**, au cours de la période fixée par l'accord, l'**ouverture de négociations** salariales (*C. trav., art. L. 2242-20 modifié*).

À NOTER Sans changement par rapport à la législation antérieure, en l'absence de conclusion d'un accord sur l'**égalité professionnelle**, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues d'établir chaque année un **plan d'action** ; si elles ne sont couvertes ni par un accord, ni par un plan relatif à l'**égalité professionnelle**, elles encourent une pénalité (*C. trav., art. L. 2242-9*). L'article 18, I harmonise le **fondement juridique** de cette pénalité en ne retenant, à l'article L. 2242-9 du Code du travail, qu'une même référence au 2° de l'article L. 2242-8 pour la définition de contenu de l'accord et du plan d'action.

ACCORDS DE MÉTHODE ENCOURAGÉS

La loi Travail encourage (sans aller jusqu'à l'imposer) le recours à l'accord de méthode à tous les niveaux de la négociation. Selon l'article L. 2222-3-1 nouveau du Code du travail, une convention ou un accord collectif **peut définir la méthode** permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de **loyauté** et de **confiance** mutuelle entre les parties, en prévoyant notamment :

- la **nature des informations partagées** entre les négociateurs (notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base des données économiques et sociales) ;
- les **principales étapes** du déroulement des négociations ;
- des **moyens supplémentaires** ou spécifiques (heures de délégation pour les représentants syndicaux, recours à l'expertise, etc.).

Un accord de **branche** doit définir la méthode applicable à la **négociation d'entreprise**. Cet accord s'impose dans les **entreprises** n'ayant **pas** conclu d'**accord de méthode**. Mais dès que l'entreprise a conclu un accord de méthode, celui-ci se substitue à l'accord de branche (*C. trav., art. L. 2222-3-2 nouveau*).

Quel que soit le niveau de conclusion de l'accord de méthode, sa **portée** est **relative** : sauf si ce texte en dispose autrement, la méconnaissance de ses dispositions n'entraîne **pas la nullité de l'accord conclu**, dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties (*C. trav., art. L. 2222-3-1 et L. 2222-3-2 nouveaux*).

À NOTER Aucune sanction n'est prévue envers la branche qui ne définit pas la méthode applicable à la négociation d'entreprise.

PRÉAMBULE, CONDITIONS DE SUIVI ET CLAUSES DE REVOYURE

Selon le nouvel article L. 2222-3-3, quel que soit son niveau de conclusion, la convention ou l'accord collectif

doit comporter un préambule présentant de manière succincte ses **objectifs** et son **contenu**.

Par ailleurs, la convention ou l'accord doit définir ses conditions de **suivi** et comporter des **clauses de rendez-vous** (*C. trav., art. L. 2222-5-1 nouveau*).

Cependant, l'absence de ces dispositions (ou leur méconnaissance, s'agissant du suivi et des clauses de revoyure) n'entraîne **pas la nullité** de l'accord. La loi prévoit toutefois une exception pour les accords conclus en vue de la **préservation ou du développement de l'emploi** : l'absence de préambule entraîne leur nullité (*C. trav., art. L. 2254-2, I*). Sur les accords de préservation ou développement de l'emploi, *v. l'encadré page 2*.

À NOTER Selon l'étude d'impact, le préambule doit présenter l'accord de manière claire et succincte, afin de favoriser son appropriation par les salariés et les entreprises qui seront amenées à en faire ou à en demander l'application.

ACCORDS À DURÉE DE VIE LIMITÉE

Quel que soit le niveau de la négociation collective, les partenaires sociaux conservent deux options : conclure un accord à durée déterminée ou à durée indéterminée. Mais pour « doper » la négociation collective, la loi Travail modifie les autres règles relatives à la durée des accords.

Ainsi, à défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est désormais fixée à **cinq ans** (*C. trav., art. L. 2222-4 modifié*). En d'autres termes, les partenaires sociaux peuvent prévoir une **durée supérieure à cinq ans**. Notons qu'avant la loi Travail, si l'accord était conclu pour une durée déterminée, celle-ci ne pouvait être supérieure à cinq ans.

Autre nouveauté importante : lorsque l'accord à durée déterminée arrive à **échéance**, il **cesse** de produire ses effets (*C. trav., art. L. 2222-4 modifié*). Auparavant, sauf stipulations contraires, l'accord arrivant à expiration continuait de produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée.

À NOTER Cette mesure, qui s'inspire du rapport Combrexelle (remis le 9 septembre 2015 au Premier ministre), s'applique aux accords à durée déterminée conclus après la publication de la loi. Ceux conclus antérieurement continuent de produire leurs effets après leur expiration.

PUBLICITÉ DES ACCORDS

La loi Travail comporte aussi des dispositions sur la publicité des conventions et des accords collectifs. Notons que le gouvernement remettra au Parlement, avant le 30 septembre 2018, un **rapport** sur le sujet (*art. 16, V*).

► Publication dans une base nationale...

Les conventions et accords collectifs de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à compter du **1^{er} septembre 2017** seront rendus publics. À cet effet, ils seront versés dans une **base de données nationale**, dont le contenu sera publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable (*C. trav., art. L. 2231-5-1 nouveau et art. 16, IV de la loi*).

À NOTER La publication d'une convention ou d'un accord collectif sur la base de données nationale ne vaudra pas dépôt et notification auprès de l'autorité adminis-

IMPACT DES ACCORDS D'ENTREPRISE

Le **rapport** présenté par le conseil d'administration ou le directoire à l'**assemblée générale** des actionnaires en vertu de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce doit désormais faire état des **accords collectifs** conclus dans l'entreprise, mais également de leurs **impacts** sur la **performance économique** de l'entreprise ainsi que sur les **conditions de travail** des salariés (*C. com., art. L. 225-102-1 modifié*).

Ce rapport rend déjà compte de la rémunération totale et des avantages versés aux mandataires sociaux des sociétés anonymes.

trative compétente. Cette base de données contiendra également les rapports annuels d'activité des commissions permanentes de négociation et d'interprétation : *v. page 10*.

► ... sauf volonté contraire des partenaires sociaux

Après la conclusion de la convention ou de l'accord, les parties pourront acter qu'**une partie** de l'accord ne doit **pas** faire l'objet de cette **publication**. Dans ce cas, ils devront joindre au dépôt de l'accord cet acte, ainsi que la **version intégrale** de l'accord et la **version** destinée à la **publication**. Autre possibilité, à défaut d'un tel acte : si un des signataires le demande, la convention ou l'accord sera publié dans une **version rendue anonyme**, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État (*C. trav., art. L. 2231-5-1 nouveau*).

À NOTER Ce sont les Direccte qui seront chargées d'anonymiser les conventions ou les accords collectifs, a précisé le ministère du Travail. Pourraient être anonymisés l'identité des parties, la stratégie, des informations relevant du secret industriel ou encore des données sensibles.

2 Renforcement de la légitimité des accords

GÉNÉRALISATION DES ACCORDS D'ENTREPRISES MAJORITAIRES

C'est l'une des mesures phare de la loi Travail : l'article 21 prévoit de généraliser progressivement le principe de l'accord majoritaire pour les accords d'entreprise ou d'établissement (dénommés ci-après « accords d'entreprise »). Il introduit également la possibilité de valider des accords minoritaires par référendum.

À NOTER L'accord majoritaire est institué, selon l'étude d'impact du projet de loi, pour « renforcer la légitimité de l'accord d'entreprise en contrepartie de la place plus grande qui lui est accordée dans le champ de la négociation collective ». Il vise également à responsabiliser les organisations syndicales. Quant à la mise en place d'un référendum pour les accords minoritaires, elle vise à éviter les blocages.

► Entrée en vigueur progressive

Les nouvelles règles de validité des accords s'appliquent (*art. 21, IX, A de la loi*) :

- dès l'**entrée en vigueur de la loi** Travail, soit dès le 10 août 2016, pour les **accords de préservation** ou de développement de l'**emploi** (*v. encadré page 2*) ;
- dès le **1^{er} janvier 2017** pour les accords portant sur la **durée du travail**, les repos et les congés. Cette entrée en vigueur différée vise à permettre aux partenaires

RENFORCER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Un décret en Conseil d'État en précisera les modalités (*C. trav., art. L. 1145-1 nouveau et art. 19 de la loi*).

sociaux de s'approprier les nouvelles règles et de ne pas compromettre les négociations en cours (*Rapport AN n° 3675*);

– à compter du **1^{er} septembre 2019** pour les autres accords, dont les accords instituant une instance regroupant des IRP (*C. trav., art. L. 2391-1*) et celui adaptant les règles de négociation (*C. trav., art. L. 2242-20*).

En attendant ces échéances, la validité d'un accord d'entreprise reste subordonnée à :

– sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections;

– et l'absence d'opposition (dans les huit jours suivant sa notification) d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages à ces mêmes élections (*C. trav., art. L. 2232-12 non modifié par la loi*).

Quid des accords portant sur des **thèmes différents**, par exemple la durée du travail et la qualité de vie au travail? Jusqu'à la généralisation totale du principe de l'accord majoritaire, les règles de validité différeront selon les dispositions considérées.

À NOTER Selon le ministère du Travail que la rédaction de *Liaisons sociales quotidien* a interrogé sur ce point, les accords de maintien de l'emploi et les accords sur les PSE devront, comme c'est déjà le cas, être majoritaires (50 % en faveur des organisations représentatives), mais ne pourront être validés par référendum.

▣ Principe de l'accord majoritaire

Selon la loi Travail, pour être valides, les accords d'entreprise devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli **plus de 50 % des suffrages exprimés**, étant précisé que les suffrages pris en compte seront uniquement ceux exprimés en faveur d'**organisations représentatives**. Parallèlement, le **droit d'opposition** sera **supprimé**.

Pour le reste, pas de changement : il s'agit toujours des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (CE, DUP ou DP), quel que soit le nombre de votants (*C. trav., art. L. 2232-12 modifié*).

À NOTER Les seuls suffrages retenus étant ceux exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10 %, la barre de 50 % devrait être plus facile à atteindre. Rappelons que la règle de majorité est déjà exigée pour la validité des accords instituant une instance regroupant des IRP (*C. trav., art. L. 2391-1*), ceux adaptant les règles de la négociation (*C. trav., art. L. 2242-20*), ceux déterminant le contenu du PSE (*C. trav., art. L. 1233-24-1*) et pour les accords de maintien de l'emploi (*C. trav., art. L. 5125-4*).

▣ Accord minoritaire validé par référendum

Si l'accord a été **signé** par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ne dépassant **pas le seuil de 50 %**, mais ayant recueilli **plus de 30 %** des suf-

frages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des élections, l'accord peut être validé par **référendum**. La consultation des salariés est organisée (*C. trav., art. L. 2232-12 modifié*):

– à la **demande** d'une ou plusieurs des organisations **signataires** ayant recueilli **plus de 30 %** des suffrages (et pas à l'initiative de l'employeur), demande présentée dans un **délai d'un mois** à compter de la signature de l'accord;

– et si, à l'issue d'un **délai de huit jours** à compter de cette demande, l'accord reste **minoritaire** c'est-à-dire si les éventuelles signatures d'autres organisations n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % et si les conditions de 30 % sont toujours remplies. Un temps de réflexion est donc laissé par la loi aux organisations signataires pour éventuellement décider de retirer leur paraphe de l'accord, ainsi qu'aux non-signataires pour à l'inverse décider de signer l'accord.

À l'expiration de ce délai de huit jours, l'employeur a **deux mois pour organiser le référendum**. Celui-ci est réservé aux salariés du ou des **établissements** couverts par l'accord, qui sont électeurs (remplissant les conditions prévues pour les élections des DP).

La consultation des salariés est organisée – éventuellement par voie **électronique** – conformément aux **principes généraux du droit électoral** (notamment, secret et sincérité du scrutin), et selon les modalités prévues par un **protocole spécifique** conclu entre l'employeur et les organisations signataires. En pratique, ce protocole prévoit les dates et lieu du scrutin et le recours ou non au vote électronique.

L'accord est **valide** s'il est approuvé à la **majorité des suffrages exprimés**. À défaut, il est réputé **non écrit** (*C. trav., art. L. 2232-12 modifié*).

À NOTER L'employeur peut-il s'opposer à l'organisation d'un référendum (en raison, notamment de son coût)? Si l'accord répond à toutes les conditions, non. En revanche, si l'employeur soumet l'accord à signature sans le parapher, et que l'accord est minoritaire, l'employeur n'est pas tenu d'organiser le référendum. Par ailleurs, la loi prévoit la conclusion entre l'employeur et les syndicats signataires d'un protocole spécifique pour l'organisation du référendum. Compte tenu de la rédaction de loi, il ne semble pas possible de conclure un protocole général sur l'organisation de référendum, valable pour tous les accords minoritaires à venir. Autre question : l'employeur doit-il inviter toutes les organisations représentatives, y compris les non-signataires, à négocier le protocole? Il ne le semble pas, puisque la loi spécifie que le protocole est conclu avec les organisations signataires de l'accord.

▣ Adaptation aux accords catégoriels

L'article 21, I de la loi précise que pour les accords catégoriels, les taux de **30 %** et de **50 %** susmentionnés sont appréciés à l'**échelle du collège électoral**. Il en est de même en cas de **consultation des salariés** en cas d'accord minoritaire (*C. trav., art. L. 2232-13 modifié*). De même, les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle :

– du collège des **journalistes** ou assimilés, pour les règles de validité des accords ou conventions ne concernant que ces derniers (*C. trav., art. L. 7111-9, modifié par l'article 21, IV de la loi*);

– du collège des **personnels navigants techniques** lorsqu'un tel collège spécifique est créé, pour les règles de validité des conventions et accords ne concernant que cette catégorie (*C. transp., art. L. 6524-4 modifié par l'article 21, VI de la loi*);

– du collège des salariés de **Voies navigables** de France, pour les règles de validité des accords collectifs les concernant (*C. transp., art. L. 4312-3-2 modifié par l'article 21, V de la loi*);

– des deux collèges agents de droit privé et fonctionnaires et agents publics, pour les règles de validité des conventions et accords collectifs conclus dans les **agences régionales de santé** (*C. santé publ., art. L. 1432-11 modifié par l'article 21, VIII de la loi*).

À NOTER La loi Travail (*art. 21, IV, V et VIII*) précise que, pour les accords collectifs concernant les journalistes, le personnel salarié de Voies navigables de France ou le personnel des ARS, les règles de validité sont celles prévues à l'article L. 2232-12 du Code du travail (accord majoritaire ou adoption par référendum). Il en est de même pour les accords conclus au sein des établissements du réseau des chambres d'agriculture, sauf pour ceux conclus au niveau régional ou national pour lesquels les règles antérieures subsistent (signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages et absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats majoritaires). Par ailleurs, le président de l'assemblée permanente des chambres d'agriculture est compétent pour signer des accords ou conventions de niveau national, à l'instar du président de la chambre régionale pour les accords et conventions de niveau régional (*C. rur. et pêche mar., art. L. 514-3-1 modifié par l'article 21, VII*).

SÉCURISATION DES ACCORDS DE GROUPE ET DES ACCORDS INTERENTREPRISES

La loi Travail sécurise les conditions de conclusion des accords de groupe et encadre les accords interentreprises en introduisant une section dédiée à ces derniers dans le Code du travail.

Ces dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel*, soit à compter du **10 août 2016**. Toutefois, le principe majoritaire exigé pour valider les accords de groupe et les accords interentreprises sera étendu de manière progressive, comme pour les accords d'entreprise (*v. page 3*).

► Accords de groupe

Représentativité syndicale au niveau du groupe

La représentativité des organisations syndicales au niveau de tout ou partie du groupe est appréciée conformément aux règles définies pour l'appréciation de la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise, par **addition** de l'**ensemble** des **suffrages** obtenus dans les **entreprises** ou établissements concernés (*C. trav., art. L. 2122-4*).

L'article 23 de la loi complète cette disposition pour clarifier les règles applicables selon que le **périmètre** des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'**accord de groupe** est ou non différent de celui d'un **accord** conclu au cours du **cycle électoral précédant** l'engagement des négociations.

En cas de **périmètre différent**, sont pris en compte les **résultats** (addition de l'ensemble des suffrages obtenus) des **dernières élections** ayant eu lieu dans les entreprises ou établissements compris dans le **périmètre de l'accord** (*C. trav., art. L. 2122-4, al. 3 nouveau*). L'écart potentiel entre les résultats du dernier cycle et la réalité de l'implantation des organisations syndicales dans les entreprises directement concernés par l'accord peut, explique l'étude d'impact, être trop important pour que la légitimité de l'accord conclu soit assurée.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION, UN NOUVEAU THÈME DE NÉGOCIATION

À compter du **1^{er} janvier 2017**, la négociation annuelle sur l'**égalité professionnelle** femmes/hommes et la **qualité de vie au travail** devra aborder les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit** à la **déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de **régulation** de l'utilisation des **outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord sur le sujet, l'employeur devra élaborer une **charte**, après **avis du CE** ou, à défaut, des DP, pour définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et prévoir la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et sensibilisation à un **usage raisonnable** des outils numériques (*C. trav., art. L. 2242-8, 7^o nouveau, art. 55 de la loi*).

Comme auparavant, la négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail porte aussi sur l'exercice du **droit d'expression** directe et collective des salariés. La loi nouvelle précise que ce droit peut s'exercer « au moyen des **outils numériques** disponibles dans l'entreprise » (*C. trav., art. L. 2242-8, 6^o modifié, applicable à compter du 1^{er} janvier 2017*).

En revanche, si le **périmètre** des entreprises ou établissements compris dans le champ de l'accord est **identique** à celui d'un accord conclu au cours du cycle électoral précédant l'engagement des négociations, la représentativité est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans ces entreprises ou établissements (*C. trav., art. L. 2122-4, al. 2 nouveau*):

– soit pour le **cycle en cours** lorsque les **élections** se sont tenues à la **même date**;

– soit, dans le cas contraire, lors des **dernières élections** intervenues au cours du **cycle précédant** le cycle en cours.

L'objectif de cette mesure : garantir la stabilité des négociations.

À NOTER Ce changement de périmètre peut résulter d'une restructuration du groupe ou du fait que seules certaines entreprises du groupe sont concernées par une nouvelle négociation. La loi revient en partie sur la position de l'administration selon laquelle l'ensemble des suffrages obtenus devait être apprécié sur « un cycle électoral complet » (*Circ. DGT n° 20 du 13 novembre 2008*).

Information des syndicats sur l'ouverture d'une négociation au niveau du groupe

Pour favoriser la conclusion des accords de groupe, l'article 23, 2^o de la loi Travail prévoit que les **organisations syndicales représentatives** dans **chacune** des **entreprises** ou chacun des établissements compris dans le **périmètre** de l'accord sont **informés préalablement** à l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre.

Cette nouvelle mesure est importante dans la mesure où les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent, comme c'est déjà le cas, désigner, pour la négociation en cause, un ou des **coordinateurs syndicaux de groupe**, choisis parmi les DS du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe. Nouvelle précision apportée par la loi : cette faculté est réservée aux organisations syndicales de salariés **représentatives** à l'**échelle** de l'**ensemble des entreprises** comprises dans le périmètre de l'accord de groupe (*C. trav., art. L. 2232-32 modifié*).

À NOTER Cette précision vise à empêcher l'employeur de fixer un périmètre qui lui est le plus favorable.

Champ de la négociation de groupe élargi

Selon l'article L. 2232-32 modifié, l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations détaillées ci-après (notamment, les règles de validité de l'accord).

Le même article précise que les entreprises sont dispensées d'engager une négociation obligatoire lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe. De même, lorsqu'un accord de méthode de groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord de méthode définit les thèmes pour lesquels ce principe est applicable.

À NOTER La possibilité de couvrir les entreprises par un accord de groupe, qui n'était auparavant prévue que pour certains sujets (GPEC, pénibilité, etc.) est donc désormais généralisée. Rappelons que l'administration considérait que « la négociation de groupe n'a pas vocation à se substituer à la négociation d'entreprise. Ainsi, les obligations annuelles ou pluriannuelles de négocier dans l'entreprise [...] continuent de relever du niveau de l'entreprise, même si un accord de groupe peut valablement être conclu dans ces domaines » (Circ. DGT n° 09 du 22 septembre 2004).

Validité de l'accord de groupe

La validité de l'accord de groupe est appréciée selon les conditions prévues pour les accords d'entreprise (v. page 3). Les taux de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises ou établissements compris dans le périmètre de cet accord. L'éventuelle consultation des salariés est également effectuée dans ce périmètre (C. trav., art. L. 2232-34 modifié).

Les accords de groupe sont également soumis aux conditions de forme, de notification et de dépôt prévues pour les accords d'entreprise (C. trav., art. L. 2232-35 modifié).

Accords interentreprises

Aux termes de l'article 23, 6° de la loi, un accord peut être négocié et conclu au niveau de plusieurs entreprises entre, d'une part, les employeurs et, d'autre part, les

organisations syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées (C. trav., art. L. 2232-36 nouveau).

La représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de cet accord est appréciée par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés lors des dernières élections précédant l'ouverture de la première réunion de négociation (C. trav., art. L. 2232-37 nouveau).

La validité de l'accord interentreprises s'apprécie comme celle des accords d'entreprise ou d'établissement (v. page 3), étant précisé que les poids de 30 % et de 50 % sont appréciés à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord. La consultation des salariés en cas d'accord minoritaire est effectuée dans ce même périmètre (C. trav., art. L. 2232-38 nouveau).

À NOTER La loi est silencieuse sur les modalités de notification et de dépôt des accords interentreprises. Selon nous, s'appliquent celles prévues pour les accords d'entreprise ou d'établissement. Selon l'exposé des motifs, les accords interentreprises peuvent porter sur des sujets variés (par exemple, le travail dominical, les règles avec les sous-traitants, etc.).

ARTICULATION ENTRE LES ACCORDS

L'article 23, 5° et 7° et l'article 24 de la loi redéfinissent les rapports entre les accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement.

À NOTER Sur la primauté accordée à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de durée du travail, v. dossier juridique - Temps trav., durée - n° 158/2016 du 5 septembre 2016.

Accord de groupe/accord de branche

Tout d'abord, l'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord de branche sans que celui-ci ait à l'autoriser expressément. A été supprimée la disposition de l'article L. 2232-35 prévoyant que l'accord de groupe ne peut comporter des dispositions dérogatoires à celles applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels.

Accord de groupe/accord d'entreprise

Autre nouveauté : l'accord de groupe peut prévaloir sur l'accord d'entreprise ou d'établissement. Ainsi, dès lors que l'accord de groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux dispositions ayant le même objet des accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (C. trav., art. L. 2232-35 nouveau). Même s'il est moins favorable aux salariés, un accord de groupe peut donc primer sur des accords d'entreprise ou d'établissement.

À NOTER La loi Travail contrecarre la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle un accord de groupe ne peut pas se substituer à la négociation d'entreprise (Cass. soc., 30 avril 2003, n° 01-10.027). De son côté, l'administration considérait que les dispositions d'un accord de groupe ne pouvaient primer sur elles d'un accord d'entreprise antérieur ayant le même objet que si elles étaient plus favorables pour les salariés (Circ. DRT, n° 09 du 22 septembre 2014).

LA RÉÉCRITURE DU CODE DU TRAVAIL

L'article 1^{er} de la loi crée une commission chargée de proposer au gouvernement, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation, soit d'ici au plus tard le 8 août 2018, une réécriture de la partie législative du Code du travail pour attribuer une place centrale à la négociation collective, en élargissant ses domaines de compétence et son champ d'action « dans le respect du domaine de la loi fixé par l'article 34 de la Constitution » (selon lequel, la loi seule détermine les principes fondamentaux du droit du travail et du droit syndical). Cette réécriture s'effectuera, dans la mesure du possible, à droit constant, les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord collectif devant, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif.

Même si la loi est silencieuse sur ce point, la commission et le futur projet de loi qui s'appuiera sur ses travaux pourront reprendre les 61 principes dégagés par la commission « Badinter » comme source d'inspiration, proposer d'en faire un préambule au Code du travail refondu, voire même proposer de les adosser à la Constitution.

Sur la composition de la commission, v. dossier juridique - Temps trav., durée - n° 157/2016 du 2 septembre 2016.

▣ Accord de branche/accord d'entreprise

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement **ne peut** comporter des clauses **dérogeant** à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels en matière de **salaires minima**, de **classifications**, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, et, ajoute la loi nouvelle, de **prévention de la pénibilité** et d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Dans les autres matières, comme auparavant, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement peut comporter des stipulations dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement (*C. trav., art. L. 2253-3 modifié*).

Voir toutefois page 9 la possibilité pour la branche de définir un **ordre public conventionnel**.

▣ Accord d'entreprise/accord d'établissement

Si l'accord d'entreprise le prévoit **expressément**, ses stipulations **se substituent** aux dispositions ayant le même objet des accords conclus **antérieurement** ou **postérieurement** dans les **établissements** compris dans le périmètre de cet accord (*C. trav., art. L. 2253-6 nouveau*).

▣ Accord interentreprises/accord d'entreprise

Si l'accord interentreprises le prévoit **expressément**, ses stipulations **se substituent** aux dispositions ayant le même objet des accords conclus **antérieurement** ou **postérieurement** dans les **entreprises** ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord (*C. trav., art. L. 2253-7 nouveau*).

3 Révision, dénonciation et mise en cause des accords

S'inspirant du rapport Cesaro du 22 janvier 2016 (*v. l'actualité n° 17005 du 26 janvier 2016*), l'article 17 de la loi Travail aménage les règles de révision des conventions et accords collectifs (ci-après « accord collectif ») à tous les niveaux (interprofessionnel, branche, entreprise, établissement). Il clarifie également les conséquences de la dénonciation ou de la mise en cause d'un accord.

NOUVELLES RÈGLES DE RÉVISION

Jusqu'à présent, faute d'indications dans l'accord, l'ouverture de la négociation de révision nécessitait le consentement de tous les signataires ou adhérents de l'accord initial, et l'avenant de révision devait être conclu selon les règles de droit commun (30 % pour la signature et 50 % pour l'opposition). Ces dispositions peuvent rendre l'exercice de la révision très difficile, voire impossible dans certains cas. Ainsi, une organisation syndicale signataire qui perd sa représentativité dans l'entreprise garde (en tant que partie signataire) le pouvoir de s'opposer à la révision d'un accord et ainsi, de bloquer l'ouverture de la négociation. Autre exemple : à l'issue des élections professionnelles, les syndicats signataires peuvent être dans une situation où ils n'atteignent plus le seuil de 30 %. Pour remédier à cette situation, la loi Travail facilite la révision des accords collectifs, tout en permettant une stabilité des accords conclus.

▣ Accords d'entreprise ou d'établissement Dans les entreprises ayant des DS

Sont **habilitées** à engager la procédure de **révision** d'un accord d'entreprise ou d'établissement (*C. trav., art. L. 2261-7-1, I nouveau*):

– **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel cet accord a été conclu : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés à la fois **représentatives** (dans le champ d'application de l'accord) et **signataires** ou adhérentes de cet accord ;

– **à l'issue de cette période**, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés **représentatives** (dans le champ d'application de l'accord).

La **validité** de l'**avenant de révision** s'apprécie conformément aux conditions prévues pour celle des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de droit commun (*C. trav., art. L. 2261-7-1, II nouveau*). Sur ces conditions, *v. page 3*.

Dans les entreprises dépourvues de DS

Dans les entreprises dépourvues de DS (ou de DP désignés comme DS), un représentant **élu du personnel mandaté** (par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dont dépend l'entreprise ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel) ou **non mandaté** peut désormais négocier avec l'employeur la révision de l'accord (*C. trav., art. L. 2232-21 et L. 2232-22 modifiés*).

Dans les entreprises où aucun élu n'a manifesté son intention de négocier, dans celles où un PV de carence établit l'absence de représentants d'élus ou encore dans celles employant moins de 11 salariés, un **salarié mandaté** par un syndicat représentatif au niveau de la branche, ou, à défaut, au niveau national et interprofessionnel, peut également désormais négocier avec l'employeur la révision de l'accord (*C. trav., art. L. 2232-24 modifié*).

La **validité** de l'**avenant de révision** s'apprécie conformément aux conditions prévues pour la validité des accords collectifs conclus dans les entreprises dépourvues de DS.

À NOTER La loi Rebsamen prévoyait déjà à l'article L. 2232-29 du Code du travail que les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de DS pouvaient être renouvelés, révisés ou dénoncés dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. Ce décret n'est jamais entré en vigueur, le ministère préférant attendre la publication de la loi pour le promulguer. Sa publication ne devrait donc plus tarder.

▣ Accords interprofessionnels et de branche

Aux termes de la loi Travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche (*C. trav., art. L. 2261-7, I modifié*):

– **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel la convention ou l'accord a été conclu : une/plusieurs organisations **syndicales** de salariés à la fois **représentatives** (dans le champ d'application de l'accord) et **signataires** ou adhérentes de l'accord ; une ou plusieurs organisations professionnelles d'**employeurs signataires** ou adhérentes (organisations devant être représentatives dans le champ d'application de l'accord si l'accord est étendu) ;

– **à l'issue de ce cycle** : une ou plusieurs organisations **syndicales** de salariés **représentatives** (dans le champ d'application de l'accord) ; une ou plusieurs organisations professionnelles d'**employeurs** de la branche (organisations devant être représentatives si l'accord est étendu).

La **validité** de l'**avenant de révision** s'apprécie conformément aux conditions de validité des accords collectifs prévues selon le niveau considéré.

Condition supplémentaire pour les **avenants** de révision ayant vocation à être **étendus** : la signature par une ou plusieurs organisations professionnelles d'**employeurs représentatives** dans leur champ d'application (*C. trav., art. L. 2261-7, II modifié*).

DÉNONCIATION ET MISE EN CAUSE

▣ Incitation des partenaires sociaux à négocier un nouvel accord

En cas de dénonciation

Les règles relatives à la dénonciation des accords collectifs sont également aménagées.

Ainsi, en cas de dénonciation par la **totalité des signataires** employeurs ou salariés, la **négociation** d'un accord de substitution s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les **trois mois suivant le début du préavis de dénonciation** (et non plus dans les trois mois suivant la date de la dénonciation). Selon l'article L. 2261-9 du Code du travail non modifié par la loi, la durée de **préavis** qui doit précéder la dénonciation est, en l'absence de stipulation expresse, de **trois mois**.

Autre nouveauté : cette négociation peut déboucher sur un **accord avant l'expiration** de ce **préavis** (*C. trav., art. L. 2261-10 modifié*).

À NOTER Le but de cette disposition est de permettre d'engager le plus tôt possible la négociation d'un nouvel accord. Cette mesure remet en cause la jurisprudence de la Cour de cassation (n° 96-45.664 du 7 janvier 1997) selon laquelle un accord de substitution ne peut entrer en vigueur et remplacer l'accord dénoncé avant l'expiration du préavis de dénonciation. Signalons que les dispositions relatives à la dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés ne sont pas modifiées.

En cas de mise en cause

En cas de mise en cause d'un accord collectif dans une entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, une nouvelle **négociation** doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, dans les **trois mois suivant la mise en cause**, soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations (*C. trav., art. L. 2261-14, al. 3 devenu al. 6*).

La loi Travail veut inciter les employeurs envisageant une opération de fusion, cession, scission ou autre modification juridique ayant pour effet la mise en cause d'un accord collectif à anticiper la situation. Ainsi, le **cédant** et le **cessionnaire** peuvent engager une négociation avec : – soit les **organisations syndicales représentatives** du **cédant** pour conclure un **accord de substitution**. L'accord ainsi conclu, dit de « **transition** » puisque sa durée ne peut excéder **trois ans**, s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables chez le cessionnaire. À l'expiration de cet accord, les accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement du cessionnaire s'appliquent aux salariés transférés (*C. trav., art. L. 2261-14-2 nouveau*);

– soit avec les **organisations syndicales représentatives** du **cédant** et celles du **cessionnaire** en vu d'un accord dit « d'**adaptation** » qui se substitue aux accords mis en cause et révisé ceux applicables chez le cessionnaire (*C. trav., art. L. 2261-14-3 nouveau*).

Dans les deux cas, l'accord **entre en vigueur** à la date de la réalisation de l'**événement** ayant entraîné la mise en cause (cession, fusion, etc.).

Les règles de **validité** de ces accords sont celles prévues pour les accords d'entreprise ou d'établissement de droit commun (*v. page 3*). Les poids de **30 %** et de **50 %** sont appréciés (*C. trav., art. L. 2261-14-4 nouveau*) :

- pour l'**accord de transition**, sur le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement **employant** les **salariés** dont les contrats de travail sont **transférés**;
- pour l'**accord d'adaptation**, sur le périmètre de **chaque entreprise** ou établissement concerné.

La **consultation** des salariés en cas d'**accord minoritaire** est effectuée sur ces mêmes périmètres.

À NOTER Les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise s'appliqueront dès le 1^{er} janvier 2017 s'ils portent sur la durée du travail, les repos et les congés, et à partir du 1^{er} septembre 2019 pour les autres mesures. Jusqu'à ces dates, les règles actuelles (signataires représentant 30 % des suffrages, droit d'opposition des syndicats représentant 50 %) continuent de s'appliquer.

▣ Maintien de la rémunération perçue

La loi Travail remplace la notion de « maintien des **avantages individuels acquis** » prévue en cas de dénonciation ou de mise en cause de l'accord par celle de « maintien de la rémunération perçue ». Ces nouvelles règles s'appliquent à compter de la **date** où les accords dénoncés ou mis en cause **cessent** de produire leurs **effets, y compris** si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est **antérieure** à la **publication** de la **loi** (*art. 17, IV de la loi*).

Ainsi, en l'**absence** d'**accord de substitution** dans un délai d'**un an** à compter de l'**expiration** du **préavis** (15 mois après l'événement en cause), les salariés conservent, en application de l'accord dénoncé ou mis en cause, une **rémunération** dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des **12 derniers mois**. Cette rémunération s'entend au sens des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ce qui couvre l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette de cotisations sociales (notamment, les salaires ou gains, les indemnités de congés payés), à l'exclusion du **rabais excédentaire** soumis à cotisations lors de la levée d'une option sur action (*C. trav., art. L. 2261-13 modifié en cas de dénonciation*; *C. trav., art. L. 2261-14 modifié en cas de mise en cause*).

Des dispositions particulières s'il s'agit d'un **accord à durée déterminée** (*C. trav., art. L. 2261-14 modifié*):

- si le **terme** initialement prévu est **postérieur** à la date à laquelle l'accord **cesse** de produire ses effets en raison de la **mise en cause** (c'est-à-dire 15 mois après l'événement le mettant en cause), les salariés conservent leur **rémunération** jusqu'à la date du terme initial (c'est-à-dire pendant la période comprise entre la fin du délai de 15 mois et le terme initialement prévu);
- en revanche, si le **terme** initialement prévu est **antérieur** à la date à laquelle l'accord **cesse** de produire ses effets en raison de la **mise en cause** (pendant le délai de 15 mois), le salarié ne bénéficie **pas** du **maintien** de la **rémunération** perçue.

À NOTER Tous les avantages qui ne relèvent pas de la rémunération (jours de congés supplémentaires, sur-salaire familial, etc.) ne sont pas maintenus. Selon l'étude d'impact du projet de loi, l'intéressement est également exclu de la rémunération à maintenir.

4 Accords conclus sans DS : les nouveautés

NÉGOCIATION AVEC DES SALARIÉS MANDATÉS

Avant l'intervention de la loi Travail, la négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale était limitée aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode en cas de PSE (*C. trav., art. L. 2232-24 anc.*).

L'article 17, I, 4° et 5° de la loi élargit le **champ de la négociation** ouverte aux salariés mandatés à **toutes les mesures pouvant être négociées par accord d'entreprise** ou d'établissement sur le fondement du Code du travail (*C. trav., art. L. 2232-24 modifié et L. 2232-24-1 nouveau*).

À NOTER En revanche, les représentants élus du personnel non mandatés conservent un champ de négociation limité aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode en cas de PSE (*C. trav., art. L. 2232-22*). Comme auparavant, les élus du personnel mandatés peuvent, quant à eux, négocier sur l'ensemble des champs ouverts à la négociation d'entreprise ou d'établissement.

VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS AVEC DES ÉLUS NON MANDATÉS

Avant la loi Travail, la validité de ce type d'accord était soumise à **deux conditions** cumulatives :

– être **signé** par des membres titulaires élus au CE ou à la DUP ou, à défaut, par des DP titulaires représentant la **majorité des suffrages** exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

– être **approuvé** par une **commission paritaire de branche** chargée de contrôler la conformité juridique de l'accord.

L'article 18, IV de la loi **supprime** cette deuxième condition, en la remplaçant par une simple **transmission pour information** à la commission paritaire de branche. Cette formalité n'est pas un préalable au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords, précise l'article L. 2232-22 modifié.

À NOTER Avec cette mesure, le gouvernement espère favoriser la négociation dans les PME-TPE en simplifiant le dispositif de négociation avec les élus du personnel prévu par la loi du 20 août 2008. Selon les données du ministère du Travail, le nombre de textes signés annuellement par des élus oscille entre 6 500 et 11 800 depuis 2006 et constitue une part comprise entre 18 % et 25 % de l'ensemble des accords signés annuellement, mais ces accords sont principalement des accords d'épargne salariale (environ neuf accords sur dix).

5 Renforcement du rôle des branches professionnelles

DÉFINITION DU RÔLE DES BRANCHES

L'article 24 de la loi inscrit dans le Code du travail les missions dévolues aux branches professionnelles.

UN SERVICE D'INFORMATION SUR LE DROIT DU TRAVAIL POUR LES TPE-PME

Tout employeur d'une entreprise de **moins de 300 salariés** peut solliciter l'**administration** pour obtenir, dans un **délaï raisonnable**, une **information** précise sur l'application d'une disposition du droit du travail ou des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. Ce droit d'information peut porter sur les démarches et les procédures légales à suivre face à une situation de fait. Si la demande est suffisamment précise et complète, le document formalisant la prise de position de l'administration peut être **produit par l'entreprise** en cas de **contentieux** pour attester de sa bonne foi. En pratique, un **service public** territorial de l'**accès au droit** est mis en place par le Direccte, qui y associe notamment des représentants des organisations syndicales et professionnelles, les chambres consulaires ou encore les conseils départementaux de l'accès au droit (*C. trav., art. L. 5143-1 nouveau*).

▣ Missions principales

La branche **régule la concurrence** entre les entreprises relevant de son champ d'application. Par ailleurs, elle définit, par la **négociation** (*C. trav., art. L. 2232-5-1 nouveau*) : – les **garanties** applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minimaux, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, de **prévention** de la **pénibilité** et d'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes ;

– l'**ordre public conventionnel** applicable dans la branche, c'est-à-dire les **thèmes** sur lesquels les conventions et **accords d'entreprise** ne peuvent être **moins favorables** que les conventions et accords conclus au niveau de la branche, à l'**exclusion** des thèmes pour lesquels la **loi** prévoit la **primauté** de la convention ou de l'**accord d'entreprise** (comme par exemple, en matière de majoration des heures supplémentaires).

La loi précise que les organisations syndicales et professionnelles représentatives dans les branches ont, jusqu'au 8 août 2018, pour **engager** une **négociation** sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche. La loi précise qu'en l'absence d'engagement des négociations dans le délai, le **ministre du Travail** peut recourir à la **fusion** du champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche (*art. 24, VI de la loi*).

Chaque branche devra établir, **avant le 30 décembre 2018**, un **rapport** sur l'état des **négociations** sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable dans leur branche et le transmettre à la commission de refondation du Code du travail, à la CNNC et au Haut conseil du dialogue social (*art. 24, VII de la loi*).

À NOTER Pour pouvoir négocier sur la définition de l'ordre public conventionnel, les branches ont besoin de connaître le champ qui sera laissé à la négociation collective, en particulier le champ où la loi posera la primauté de l'accord d'entreprise et celui où elle posera la suprématie de la branche. En pratique, les branches pourraient réellement s'engager au moment où les travaux de la commission chargée de réécrire le Code seront avancés.

▣ Négocier des accords types pour les TPE

Selon l'article 63 de la loi, les branches professionnelles ont la possibilité de négocier des accords types à destination des petites entreprises.

Un **accord de branche étendu** peut ainsi comporter, le cas échéant sous forme d'**accord type** indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des **stipulations spécifiques** pour les entreprises de **moins de 50 salariés**. Celles-ci peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le Code du travail.

L'employeur peut ensuite appliquer cet accord type à travers un **document unilatéral** indiquant les stipulations qu'il a retenues, après en avoir **informé les DP**, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les **salariés**, par tous moyens (*C. trav., art. L. 2232-10-1 nouveau*).

À NOTER Compte tenu de la rédaction de la loi, l'employeur peut appliquer l'accord type défini par la branche sans être tenu d'engager, au préalable, une négociation avec des élus (mandatés ou non) ou des salariés mandatés. Une question reste en suspens : la nature juridique de ce document ? Un engagement unilatéral de l'employeur ?

CHAMP D'APPLICATION NATIONAL

Selon l'article L. 2232-5-2 nouveau du Code du travail, les branches ont un champ d'application **national**. Toutefois, certaines des stipulations de leurs conventions et accords peuvent être définies, **adaptées** ou **complétées** au **niveau local**.

À cet effet, les **organisations d'employeurs** constituées **localement affiliées** ou adhérentes aux organisations d'employeurs reconnues **représentatives** dans la branche peuvent **négoier**, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est **régional**, départemental ou local, et demander l'extension de ces accords.

COMMISSIONS PERMANENTES DE NÉGOCIATION

Auparavant, les conventions de branche et les accords professionnels devaient instituer des commissions paritaires d'interprétation. Renommées « **commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation** », ces commissions se voient confier par l'article 24 de la loi Travail un rôle plus large.

DE NOMBREUX RAPPORTS SUR LE DIALOGUE SOCIAL ATTENDUS

Le gouvernement présentera au Parlement :

– au plus tard le **31 décembre 2016**, un rapport sur les voies de valorisation et de **promotion du dialogue social**. Outre des actions de pédagogie à destination du grand public, ce rapport détaillera des pistes de réflexion permettant une meilleure articulation des instances consultatives actuelles, une meilleure définition de leurs missions ainsi que l'amélioration du cadre et de la méthode de la négociation interprofessionnelle (*art. 15 de la loi*) ;

– avant le **30 septembre 2018**, un rapport sur la **publicité** des accords (*art. 16, V de la loi*) ;

– au plus tard le **31 décembre 2018**, un rapport faisant le bilan de la mise en œuvre des **nouvelles règles de validité** des **accords d'entreprise**, notamment celle relatives à la consultation des salariés. Ce rapport est établi après concertation avec les organisations syndicales représentatives aux niveaux interprofessionnel et multiprofessionnel, après avis de la CNNC (*art. 21, IX, B de la loi*) ;

– **tous les cinq ans**, un bilan qualitatif sur **l'état du dialogue social** en France, qui fait notamment état de sa dimension culturelle. Ce bilan est effectué sur la base des travaux réalisés par le Cese (*art. 38 de la loi*).

En effet, la commission mise en place dans la branche a vocation à (*C. trav., art. L. 2232-9 modifié*) :

– **représenter la branche**, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

– exercer un rôle de **veille** sur les **conditions de travail** et l'emploi ;

– établir un **rapport annuel** d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale (celle qui publie les accords collectifs). Ce rapport comprend un **bilan des accords** collectifs d'**entreprise** sur la **durée** du travail, des **congés**, en particulier de leur impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule d'éventuelles **préconisations** pour répondre aux difficultés identifiées. Un **décret** définira les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise sont transmis à la commission ;

– rendre un **avis** à la demande d'une **juridiction** sur l'**interprétation** d'une convention ou d'un accord collectif. Ainsi, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Commission avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges (*C. org. jud., art. L. 441-1*) ;

– exercer éventuellement les missions de l'**observatoire paritaire** ;

– **planifier** les **négociations** de la branche. À cet effet, elle se réunit au moins **trois fois par an**, en vue des négociations de branche et professionnelle.

En l'**absence** de mise en place ou de réunion d'une telle **commission**, le ministre du Travail peut recourir à la **fusion** du champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche (*v. ci-après*).

À NOTER Les commissions sont ainsi chargées de vérifier que le développement de la négociation d'entreprise ne s'accompagne de **dumping social**.

RESTRUCTURATION DES BRANCHES

☑ Dates butoirs

Le gouvernement veut accélérer le mouvement de restructuration des branches engagé par la loi du 5 mars 2014 et modifié par la loi Rebsamen (*v. dossier juridique -Accords- n° 157/2015 du 4 septembre 2015*).

L'article 25, III et IV de la loi fixe, à cet effet, au ministre du Travail des dates butoirs :

– au plus tard le **31 décembre 2016**, il devra engager la fusion des branches dont le champ est uniquement **régional** ou **local** et de celles n'ayant **pas** conclu d'**accord** ou d'avenant depuis **plus de 15 ans** (précédant la promulgation de la loi) ;

– à l'issue d'un délai de **trois ans suivant la promulgation de la loi** (soit à partir du 9 août 2019), il devra engager la fusion des branches n'ayant **pas** conclu d'**accord** ou d'avenant lors des **sept années précédant** la promulgation de la loi (soit depuis le 8 août 2009).

Par ailleurs, l'article 25, II stipule qu'au plus tard le **8 novembre 2016** (dans les trois mois suivant la promulgation de la loi) :

– les **partenaires sociaux représentatifs** au niveau **national** et **interprofessionnel** engagent une négociation sur la **méthode** permettant d'aboutir, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la loi (soit au plus tard le 8 août 2019) à un paysage conventionnel restructuré d'environ **200 branches**. Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives

au niveau national et multiprofessionnel sont associées à cette négociation ;

– les organisations liées par une convention de **branche** engagent de leur côté des négociations en vue d'opérer des **rapprochements** permettant d'atteindre cet objectif.

► Modalités de fusion et d'élargissement améliorées

La loi adapte les outils (fusion et élargissement) permettant au ministre du Travail d'opérer la restructuration des branches.

À NOTER Pour les branches présentant les caractéristiques justifiant une fusion (*v. ci-après*), le ministre du Travail peut, comme auparavant, « eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches », refuser d'étendre la convention collective, ses avenants et annexes (après avis de la CNNC), ou décider (après avis de la CNNC et du Haut conseil du dialogue social) de ne pas arrêter la liste des organisations patronales et syndicales reconnues représentatives pour la branche.

Fusion

> Nouveaux motifs

Aux termes de la nouvelle loi (*art. 25, I*), le ministre du Travail peut, comme avant, engager la procédure de fusion du champ d'application conventionnel d'une branche avec celui d'une branche de rattachement, présentant des conditions sociales et économiques analogues, dès lors que la branche « rattachée » est caractérisée :

– par la faiblesse de ses effectifs salariés ;
– par la faiblesse de son activité conventionnelle (la loi n'exige plus que cette faiblesse soit constatée sur les cinq années précédentes) ;
– par moins de 5 % des entreprises de la branche adhérentes à une organisation professionnelle représentative des employeurs.

La loi introduit de nouveaux motifs justifiant l'engagement de la procédure de fusion (*C. trav., art. L. 2261-32, I modifié*) :

– un champ d'application géographique **uniquement régional** ou **local** ;
– la nécessité de **renforcer** la **cohérence** du champ conventionnel ;
– l'absence de mise en place ou de réunion d'une **commission paritaire** permanente de **négociation** et d'**interprétation** (*v. page 10*) ;
– ou encore, l'absence d'engagement dans les délais de la **négociation** de branche portant sur la définition de l'**ordre public conventionnel** (*art. 24, VI*).

> Procédure simplifiée

La loi simplifie la procédure de fusion, actuellement trop complexe (double consultation de la sous-commission de la CNNC avec possibilité d'opposition majoritaire de ses membres, à l'issue d'une procédure de notification et d'un délai de six mois).

La notification du projet de fusion est remplacée par la **publication** au *Journal officiel* d'un **avis** invitant les organisations et personnes intéressées à faire connaître dans un certain délai (fixé par décret) leurs **observations** sur ce projet. À l'issue de ce délai, le ministre du Travail procède à la fusion après **avis motivé** de la CNNC.

Si deux organisations professionnelles d'employeurs ou deux organisations syndicales de salariés représentées à la CNNC **proposent**, de manière motivée et par écrit, une **branche de rattachement alternative**, le ministre doit consulter à nouveau la CNNC (dans un délai et selon des modalités fixés par décret). Au vu du nouvel

LA COUVERTURE CONVENTIONNELLE DANS LES DÉPARTEMENTS ET CERTAINES COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER

Les accords collectifs et les conventions dont le champ d'application est **national** s'appliquent, **sauf stipulations contraires**, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un **déla** de **six mois** à compter de leur entrée en vigueur. Pendant ce délai, les partenaires sociaux habilités à négocier dans ces collectivités peuvent conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent (*C. trav., art. L. 2222-1 modifié*).

Cette disposition est applicable, à compter du **1^{er} avril 2017** (1^{er} janvier 2018 à Mayotte), pour les conventions et accords nationaux conclus après cette date. Cependant, les partenaires sociaux nationaux peuvent décider de l'application, pour tout ou partie de ces collectivités (sauf Mayotte), des conventions et accords nationaux **conclus avant cette date**, à l'occasion de la négociation de leurs avenants (*loi, art. 26, I et II*).

Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national s'applique dans les DOM ou les collectivités d'outre-mer, les partenaires sociaux qui y sont habilités à négocier peuvent **adapter** dans le délai de six mois à compter de son entrée en vigueur ou au-delà de ces six mois.

Lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail national exclut une application dans ces départements ou collectivités, des **accords collectifs** dont le **champ d'application** est limité à l'une de ces **collectivités** peuvent être conclus, le cas échéant en reprenant les stipulations de l'accord applicable à la métropole (*C. trav., art. L. 2622-2 modifiés*).

Selon l'article 26, IV de la loi, les partenaires sociaux habilités à négocier dans ces collectivités engagent dans les 12 mois à compter de la promulgation de la loi, soit **au plus tard le 8 août 2017**, dans chacun de ces départements ou collectivités, des **négociations** pour **améliorer** la **couverture conventionnelle** en outre-mer, le cas échéant en reprenant ou en adaptant des stipulations des conventions collectives nationales existantes.

avis émis par cette dernière, il peut prononcer la fusion (*C. trav., art. L. 2261-32, I modifié*).

Pendant les **trois ans** suivant la promulgation de la loi, la CNNC conserve son **droit de veto** actuel concernant les projets de fusion, **sauf** s'il s'agit de branches territoriales ou de branches n'ayant **pas conclu d'accord** depuis plus de 15 ans. En d'autres termes, le ministre ne peut procéder à la fusion en cas d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de la CNNC. Au-delà de ces trois ans, la CNNC perdra son droit de veto (*art. 25, V de la loi*).

À NOTER À titre d'exemple de la lourdeur de l'ancienne procédure de fusion, la notification de l'intention de fusionner 63 branches aux partenaires sociaux a nécessité l'envoi d'environ 400 courriers par les services de la DGT, sans compter les relances faute d'interlocuteur accusant réception dans de très nombreux cas.

Élargissement

L'article 25, I de la loi (*C. trav., art. L. 2261-32, II modifié*) renove également les modalités de l'élargissement afin d'en faire un outil permettant de combler les vides conventionnels. Il simplifie la procédure, en la calquant sur celle de fusion (*v. ci-dessus*).

Ainsi, le ministre du Travail peut, après **avis motivé** de la CNNC, prononcer l'élargissement du champ d'application géographique ou professionnel d'une convention collective afin qu'il intègre un **secteur territorial** ou **professionnel non couvert** par une convention col-

LE SECTEUR DU SPECTACLE : UN FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL CLARIFIÉ

L'article 36 de la loi clarifie les règles d'attribution des crédits du **fonds de financement des syndicats** pour le secteur de la production cinématographique, de l'audiovisuel et du spectacle. Entrent parmi les bénéficiaires du fonds paritaire, au titre de leur participation aux politiques paritaires, les **organisations professionnelles** d'employeurs représentatives de l'ensemble des professions de ce secteur dont les **statuts** prévoient qu'elles ont vocation à percevoir les crédits affectés à cette mission.

lective. La notification du projet d'élargissement est remplacée par la **publication** d'un **avis** au *Journal officiel*. Par ailleurs, le droit de **veto** de la CNNC est **supprimé** : *v. ci-dessus*.

▣ Harmonisation des accords en cas de fusion

Selon l'article L. 2261-33 nouveau, en cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives, ou de conclusion d'un accord regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les **stipulations** conventionnelles **applicables avant** l'événement et régissant des situations équivalentes sont **remplacés** par des **stipulations communes**, dans un **délai de cinq ans** à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. En d'autres termes, les branches disposent de cinq ans pour harmoniser leurs stipulations conventionnelles.

Pendant ce délai de cinq ans, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir **plusieurs conventions** collectives.

« Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches, les **différences temporaires de traitement entre salariés** résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant ce délai de cinq ans », ajoute la loi.

À **défaut d'accord conclu** dans le délai de cinq ans, les stipulations de la convention collective de la branche rattachement **s'appliquent automatiquement**.

Jusqu'à la **mesure de la représentativité** des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés **qui suit la fusion** des champs conventionnels ou la conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions préexistantes, sont **admissibles à négocier** les organisations **représentatives** dans le champ d'**au moins une branche** préexistant à la fusion. La même règle s'applique aux organisations syndicales de salariés (*C. trav., art. L. 2261-34 nouveau*).

Le même texte précise que les taux de **50 %** et **30 %** exigés pour la **validité** des conventions de branche et les accords professionnels et pour l'extension des conventions et accords sont appréciés **au niveau de la branche** issue de la **fusion** ou du regroupement.

6 Représentativité patronale

Telle qu'elle est issue de la loi Formation du 5 mars 2014 (*v. dossier juridique -Droit trav.- n° 27/2014 du 10 février 2014*), la mesure de l'audience permettant d'établir la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs tient compte du **nombre d'entreprises adhérentes** : une entreprise équivaut à une voix, quel que

soit le nombre de salariés qu'elle emploie. Afin que la mesure de cette audience ne soit pas totalement dénuée de lien avec le nombre de salariés de chaque entreprise, l'article 35 de la loi Travail instaure une **pondération** permettant d'instaurer une prise en compte du nombre de salariés.

À NOTER Cette disposition retranscrit l'accord auquel sont parvenus, le 2 mai dernier, la CGPME, le Medef et l'UPA sur la représentativité patronale.

REPRÉSENTATIVITÉ : UN SEUIL DE 8 % EN NOMBRE DE SALARIÉS OU D'ENTREPRISES

Une organisation professionnelle d'employeurs est représentative au niveau de la branche si ses entreprises et ses organisations adhérentes représentent **au moins 8 %** :

- de l'ensemble des **entreprises adhérent** à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche ayant fait la déclaration de candidature ;
- ou, ce qui est nouveau, des **salariés** de ces mêmes entreprises.

Le contrôle de ces seuils doit être attesté par un commissaire aux comptes. Cette double mesure de l'audience est également prévue dans le secteur agricole, mais elle ne tient pas compte du nombre d'heures de travail effectuées par les salariés (*C. trav., art. L. 2152-1 modifié*).

Par coordination juridique, une organisation patronale qui souhaite être représentative au niveau **national** et **interprofessionnel** doit également prouver, à travers l'attestation d'un **commissaire aux comptes**, soit qu'elle regroupe **au moins 8 %** des **entreprises** qui ont adhéré à une organisation patronale, soit qu'elle rassemble **au moins 8 %** des **salariés** de ces entreprises.

En cas de **pluri-adhésion** d'une organisation de branche, celle-ci doit, comme c'est déjà le cas, répartir ses entreprises adhérentes entre les organisations nationales et interprofessionnelles auxquelles elle a adhéré. Le **clé de répartition** de l'audience ainsi retenue s'applique au **nombre de salariés** de ces entreprises, précise la loi (*C. trav., art. L. 2152-4 modifié*).

À NOTER Par conséquent, les dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du travail qui définissent les règles de calcul du seuil d'opposition en cas de pluri-adhésion à l'extension d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel sont supprimées.

FINANCEMENT EN FONCTION D'UNE AUDIENCE PONDÉRÉE

Les crédits du **fonds paritaire national** destinés à la gestion des organismes paritaires continuent d'être répartis, pour les organisations professionnelles d'employeurs, en fonction de l'**audience** ou du nombre des mandats paritaires exercés par celles-ci.

Pour apprécier cette audience, précise désormais la loi, sont pris en compte, chacun à **hauteur de 50 %**, d'une part, le nombre des **entreprises adhérentes** qui emploient **au moins un salarié** et, d'autre part, le nombre de **salariés employés** par ces mêmes entreprises (*C. trav., art. L. 2135-13 modifié*).

Conséquence pratique : les organisations doivent désormais indiquer, dans leur déclaration de candidatures, le nombre de leurs entreprises adhérentes employant au moins un salarié (*C. trav., art. L. 2152-5 modifié*).

RÉPARTITION DES MANDATS ET DES SIÈGES

▣ Au sein du fonds paritaire national

Autre point abordé par la loi : les mandats des organisations patronales au sein du fonds paritaire national. Ils demeurent répartis en fonction de l'**audience** au niveau national et interprofessionnel. Pour apprécier cette audience, précise la loi, sont pris en compte à hauteur de **70 %** le nombre des **salariés** des entreprises adhérentes, et, à hauteur de **30 %** le nombre des **entreprises adhérentes**. Cette fois-ci, les entreprises sans salarié sont prises en compte (*C. trav., art. L. 2135-15, I, al. 1 modifié*).

▣ Au sein des institutions paritaires

Par ailleurs, la loi prévoit des règles non codifiées pour les organisations patronales siégeant dans des institutions ou organismes paritaires, par exemple, l'**Unédic**, l'**Agirc-Arrco**, ou encore les **Opcas**. Sauf stipulation contraire issue d'un accord entre organisations patronales représentatives au niveau considéré ou d'une disposition législative ou réglementaire, chacune de ces organisations y dispose d'un nombre de **voix délibératives** proportionnel à son audience, calculé de la même manière que le **fond paritaire**. Pour les organismes paritaires

institués avant le 8 août 2016, date de promulgation de la loi, ces dispositions s'appliqueront à compter de leur premier renouvellement suivant cette date (*art. 35, IV de la loi*).

▣ Au sein des conseils de prud'hommes

En vertu de l'article L. 1441-4 du Code du travail issu de l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, le **nombre de sièges** attribués pour la durée du mandat aux **organisations professionnelles** par conseil de prud'hommes, collège et section, est déterminé en fonction du nombre de conseillers, et de l'**audience patronale** déterminée au niveau national.

Selon la loi Travail, sont pris en compte, pour apprécier l'audience patronale, chacun à **hauteur de 50 %**, le nombre des **entreprises adhérentes** employant au moins un salarié et le **nombre de salariés employés** par ces mêmes entreprises.

À NOTER La loi Travail ratifie l'ordonnance précitée, qui acquiert ainsi valeur législative.

SOURCE// • Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, JO 9 août



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr