

La négociation des accords d'entreprise réformée

La loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle et le dialogue social modifie en profondeur les règles de la négociation collective.

Pour conclure valablement un accord d'entreprise ou une convention, il suffisait qu'un syndicat – minoritaire ou majoritaire dans l'entreprise – représentatif sur le plan national le signe. Pour renforcer la légitimité des accords, le nouveau texte prévoit que ceux-ci ne sont valables que s'ils sont signés par un ou plusieurs syndicats majoritaires ou, à tout le moins, s'ils n'ont pas fait l'objet d'une opposition d'un syndicat majoritaire. De plus, ils peuvent être moins favorables aux salariés que les accords de branche ou la loi...

L'entreprise compte un ou plusieurs délégués syndicaux

➔ **Les accords d'entreprise ne sont valables que dans deux cas.**

▶ S'ils sont conclus par un ou plusieurs syndicats majoritaires, c'est-à-dire ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. Si aucun syndicat ne remplit cette condition, le texte est soumis à l'approbation des salariés, à la majorité des suffrages exprimés.

▶ S'ils n'ont pas donné lieu à opposition (dans le délai de huit jours) par une ou

plusieurs organisations syndicales représentatives, ayant recueilli plus de la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections. Dans ce cas, un accord est valablement signé par des syndicats minoritaires.

La convention de branche ou un accord professionnel étendu détermine l'une ou l'autre de ces modalités. Si rien n'est prévu, on applique la seconde procédure.

L'entreprise ne compte aucun délégué syndical

➔ **Un accord de branche** peut désormais prévoir deux modalités de conclusion des accords d'entreprise lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical. L'accord peut être conclu :

- avec les représentants élus du personnel. Il doit être validé par une commission paritaire nationale de branche ;
- avec des salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par des organisations syndicales représentatives sur le plan national. Cette procédure n'est utilisable que si un procès-verbal de carence a établi l'absence de

représentant élu du personnel. Par ailleurs, un tel accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Les textes qui sont frappés d'opposition majoritaire et ceux qui n'ont pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits.

Les accords interprofessionnels

➔ **Les accords interprofessionnels** ne doivent pas faire l'objet de l'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Lorsqu'il y a opposition, celle-ci doit être faite dans un délai de quinze jours à compter de la notification de l'accord. Elle est écrite et motivée. Enfin, elle précise les points de désaccord et elle est notifiée aux signataires. L'accord frappé d'opposition est réputé non écrit.

Les accords de branche

➔ **La règle de validation** de ces accords est modifiée. Soit ils sont soumis au droit d'opposition, soit la branche décide de les soumettre à l'accord majoritaire. Dans ce cas, pour qu'un accord soit valable, il faut que les organisations signataires représentent une majorité des salariés de la branche. La représentativité sera mesurée soit par l'organisation d'un vote général dans la branche, soit par référence aux dernières élections professionnelles. Dans la seconde hypothèse, il s'agit des élections des comités d'entreprise de la branche ou à défaut des délégués du personnel. Dans la première hypothèse, il s'agit de consultations organisées périodiquement en vue de mesurer la représentativité des syndicats de la branche. En cas de contestation relative à ces dernières consultations, c'est le tribunal de grande instance qui est compétent. ● **Stéphane Corone**

À RETENIR

Validation

➔ **Jusqu'à présent**, les accords étaient valables dès lors qu'ils étaient signés par une organisation représentative sur le plan national.

Désormais, l'accord doit être signé par un ou plusieurs syndicats majoritaires dans l'entreprise ou ne pas faire l'objet de l'opposition d'un syndicat majoritaire.

Application

➔ **Jusqu'à présent**, un accord d'entreprise ne pouvait être moins favorable aux salariés qu'un accord de branche ou la loi.

Désormais, c'est possible dans certains domaines.

LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

LE CODE DU TRAVAIL a institué une négociation annuelle obligatoire qui doit porter sur :

- la durée effective et l'organisation du temps de travail, et notamment le temps partiel ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- les modalités d'application du régime de prévoyance maladie, lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise ;

– l'épargne salariale, pour les entreprises qui ont au moins un délégué syndical et qui ne sont pas couvertes par un accord ayant institué la participation, l'intéressement ou un plan d'épargne entreprise ;

– Enfin, tous les trois ans, la négociation annuelle obligatoire doit porter sur la question de l'accès et du maintien des salariés âgés dans l'emploi et sur leur formation professionnelle.