



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 22 septembre 2016

Page juridique SANTE PRIVEE

La loi El Khomri : les nouvelles règles de négociation collective



Attention : il est désormais prévu qu'à défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans. Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, elle ou il cesse de produire ses effets. La règle est applicable aux accords conclus après la publication de la loi (soit à compter du 10 août 2016). En conséquence, il est conseillé de **préciser que l'accord est prévu pour une durée indéterminée**.

- * Adaptation des règles de révision des accords collectifs (L. art 17, Code du travail arts. L. 2261-7 et L. 2261-7-1)

Actuellement, aux termes de l'article L 2261-7 du Code du travail, les conventions ou les accords collectifs ne peuvent être révisés que par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou par celles y ayant adhéré ultérieurement.

L'article 17 modifie la procédure de révision des accords, notamment ceux d'entreprise ou d'établissement.

Seules les organisations syndicales représentatives signataires de l'accord ou qui y ont adhéré sont habilitées, durant le cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, à engager une procédure de révision.

À l'issue du cycle électoral, la procédure de révision s'ouvre à toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la loi prévoit désormais que les accords conclus par des représentants élus du personnel ou par des salariés mandatés peuvent être révisés par ces mêmes interlocuteurs.

La règle est applicable aux accords conclus après la publication de la loi (soit à compter du 10 août 2016)

- * Nouveau régime de la dénonciation et de la mise en cause des accords collectifs (Code du travail arts. L. 2261-10, L. 2261-13, L. 2261-14, L. 2261-14-3 et L. 2261-14-4)

L'article L. 2261-10 du code du travail, relatif à la dénonciation de l'accord émanant de la totalité des signataires (employeur et syndicats), est modifié. Jusqu'à présent, la négociation de substitution devait s'engager dans les trois mois suivant la date de la dénonciation. Dorénavant, **la loi reprend la pratique existante en indiquant que la négociation s'engagera dans les trois mois qui suivent le début du préavis de dénonciation**. La négociation pourra donc s'engager dès le début du préavis. Surtout, les parties peuvent conclure l'accord de substitution avant l'expiration du délai de préavis.

La règle est applicable aux accords conclus après la publication de la loi (soit à compter du 10 août 2016)

* Un nouveau cadre pour l'accord mis en cause :

La voie classique	L'accord de « transition ».	L'accord de « d'adaptation ».
L'accord continue de produire ses effets pendant une période de 15 mois (3 mois de préavis +12 mois de négociation). Sauf si un accord de substitution ou de transition est conclu avant l'expiration du délai.	Le nouvel article L. 2261-14-2 du code du travail permet aux employeurs des deux entreprises concernées par l'opération juridique, et les syndicats de l'entreprise qui emploie les salariés qui vont être transférés, de négocier un accord de substitution (et qui ne s'appliquera donc qu'aux salariés transférés). Cet accord, d'une durée maximale de trois ans , doit faciliter la transition entre les deux statuts collectifs.	Le nouvel article L. 2261-14-3 du code du travail dispose que les deux employeurs et les syndicats des deux entreprises peuvent négocier et conclure un accord se substituant à la fois au statut collectif actuel de l'entreprise d'accueil et l'accord collectif mis en cause des salariés transférés. Ce nouvel accord n'a pas de durée maximale impérative.

ATTENTION : abandon de la notion « d'avantages individuels acquis »

Jusqu'ici, en l'absence d'accord de substitution dans un délai de quinze mois suivant la dénonciation du statut collectif (par exemple après le rachat d'une entreprise), les salariés bénéficiaient d'une intégration au contrat de travail de leurs « avantages individuels acquis ». Désormais, la loi renonce au maintien des « *avantages individuels acquis* » au profit du « *maintien de la rémunération perçue* ». Concrètement, **le salarié conservera uniquement une rémunération dont le montant annuel, pour une durée équivalente à celle prévue par leur contrat, ne pourra être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.**

La règle est applicable aux accords conclus après la publication de la loi (soit à compter du 10 août 2016)

* Les conditions de validité de l'accord collectif

Tout **accord d'entreprise devra dorénavant être majoritaire, c'est-à-dire avoir recueilli plus de 50 %** des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la DUP, ou, à défaut, des délégués du personnel (C. trav., art. L. 2232-12 modifié).

L'entrée en vigueur est progressive et ces nouvelles règles de validité des accords seront applicables :

- à compter de l'entrée en vigueur de la loi pour les nouveaux accords de préservation ou de développement de l'emploi ;
- à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les accords sur la durée du travail, les repos et les congés ;
- à compter du 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

Recours au référendum pour les syndicats minoritaires

Si le seuil de 50% n'est pas dépassé, l'accord collectif ne peut pas s'appliquer. Les syndicats signataires peuvent néanmoins le faire adopter par voie du référendum. Pour exercer cette prérogative, elles devront réunir **au moins 30 % de représentativité. A compter de la signature, les syndicats signataires pourront demander dans un délai d'un mois une consultation des salariés en vue de valider l'accord** (C. trav., art. L. 2232-12 modifié).

Cette demande marque le départ d'un délai de **huit jours pour tenter de rallier d'autres organisations syndicales et atteindre le taux de 50 %**. À défaut, la consultation des salariés devra être organisée dans un délai de deux mois. Cette consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Sinon, le texte est réputé non écrit.

Un décret d'application devra définir les conditions de consultation des salariés.

