

Présentation des dernières réformes législatives
Animée par Virginie Devos

• **Loi de modernisation du marché du travail**
du 25 juin 2008

• **Loi de la démocratie sociale**
du 20 août 2008



august & debouzy avocats

sommaire

Loi de modernisation du marché du travail

- la période d'essai
- la rupture conventionnelle

Loi de démocratie sociale et réforme du temps de travail

- la durée du travail
- la représentativité des syndicats
- conclusion des accords collectifs



Loi de modernisation du marché du travail

- Période d'essai.
- Rupture conventionnelle.



Entrée en vigueur le 27 juin 2008

La Loi portant modernisation du marché du travail à été promulguée au Journal Officiel du 26 juin 2008.

Elle s'applique donc depuis le 27 juin 2008.



Période d'essai durée

Article 1

- Selon la nouvelle loi, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de:
 - deux mois pour les ouvriers et les employés;
 - trois mois pour les agents de maîtrise et techniciens;
 - quatre mois pour les cadres.

Article L.1221-19 du code du travail

- En cas de renouvellement, les durées maximales en ce compris la durée initiale sont fixées respectivement à quatre, six et huit mois.

Article L.1221-21 du code du travail.



Période d'essai

- Le renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévu par la convention collective de branche étendue.
- La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail

Article L1221-23 du code du travail



Période d'essai objet

- Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent

Article L.1221-20 du code du travail.



Période d'essai articulation avec les dispositions conventionnelles et contractuelles

- Ces durées ont un caractère impératif, à l'exception :
 - de durées plus longues fixées par des accords de branche conclus avant la date de publication de la présente loi;
 - de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la présente loi;
 - de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.
- Les stipulations des accords de branche conclus avant la publication de la Loi et fixant des durées d'essai plus courtes restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Art. L.1221-22 du code du travail



Période d'essai délai de prévenance de rupture

Application immédiate

- Concernant la rupture de la période d'essai, l'employeur est désormais tenu de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à:
 - vingt quatre heures en deçà de huit jours de présence;
 - quarante huit heures entre huit jours et un mois de présence;
 - deux semaines après un mois de présence;
 - un mois après trois mois de présence.
- La période d'essai renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article L1221-25 du code du travail.



Période d'essai délai de prévenance

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante huit heures, ramené à vingt quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article L1221-26 du code du travail



Rupture conventionnelle définition

- L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie.
- La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Elle résulte d'une convention signée par les parties.

Article L 1237-11 du code du travail



Rupture conventionnelle modalités

Assistance du salarié

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (titulaire d'un mandat syndical, membre d'une IRP ou tout autre salarié) ou en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Assistance de l'employeur

Lorsque le salarié décide d'être assisté, l'employeur peut lui aussi se faire assister d'une personne de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche, obligation préalable d'information de l'employeur par le salarié qu'il sera assisté. A son tour, l'employeur devra l'informer s'il souhaite être assisté.

Article L1237-12 du code du travail



Rupture conventionnelle contenu de la Convention

- La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.
- Elle fixe la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.



Rupture conventionnelle délai de rétractation

- A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception.

Article L. 1237-13 du code du travail



Rupture conventionnelle homologation par la DDTE pour les salariés non protégés

- A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative qui dispose de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour homologuer la rupture.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

- La validité de la convention est subordonnée à son homologation.
- Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation, relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L.1237-14 du code du travail



Rupture conventionnelle pour les salariés protégés

- La rupture conventionnelle est aussi possible pour les salariés protégés, la rupture étant dans ce cas soumise non pas à l'homologation mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Article L. 1237-15 du code du travail



Rupture conventionnelle exclusion

- Les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux ruptures résultant :
 - Des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - Des plans de sauvegarde de l'emploi.

Article L. 1237-16 du code du travail



Rupture conventionnelle avantage

- La rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage.
- Exonération de charges sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de :
 - Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédent la rupture de son contrat de travail ;
 - 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur ;
 - Montant de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Sauf pour ceux en droit de prétendre à une retraite.

- Plafond maximal 6 fois le plafond de la sécurité sociale.

Article L 1237-16 du code du travail



Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Durée du travail

Représentativité des syndicats

Conclusion des accords collectifs



august & debouzy avocats

Le volet

Durée du travail



La fin des dispositifs actuels d'aménagement de la durée du travail

Les dispositifs de durée du travail actuels permettent principalement de déroger au décompte hebdomadaire des heures supplémentaires :

- Modulation de la durée du travail ;
- Annualisation de la durée du travail avec octroi de jours RTT ;
- Cycle de travail ;
- Durée du travail décomptée par période de 4 semaines avec octroi de jours de repos sur cette même période ;
- Temps partiel modulé.



Les dispositifs d'aménagement de la durée du travail remplacés par un seul : « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année »

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut 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 et au plus égale à l'année.

L'accord d'entreprise ou d'établissement pourra donc déroger aux conventions de branches existantes.



Les dispositifs d'aménagement de la durée du travail remplacés par un seul : « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année »

L'accord d'entreprise ou d'établissement devra prévoir :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail ;
- éventuellement, le lissage de la rémunération mensuelle des salariés.



Les dispositifs actuels remplacés par un seul dispositif : « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année »

A défaut d'accord collectif, un **décret** définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine. « organisation sur 4 semaines maximum »

Dans les entreprises *qui fonctionnent en continu*, l'organisation du temps de travail peut être programmée sur plusieurs semaines par une **simple décision de l'employeur**.



Décompte des heures supplémentaires dans le cadre de ce nouveau dispositif

Les heures supplémentaires seront celles :

- effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées,
- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret, déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées.



Contingent d'heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

- C'est donc l'accord d'entreprise qui permet de définir le contingent d'heures supplémentaires dans la limite duquel des heures supplémentaires peuvent être réalisées.

Aucune limite n'est fixée par la disposition législative : l'accord d'entreprise peut prévoir un contingent d'heures supplémentaires supérieur au contingent prévu par un accord de branche.

A défaut d'accord collectif, un décret déterminera le contingent annuel. Dans cette hypothèse, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu une fois par an à une consultation du Comité d'Entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe.



Contingent d'heures supplémentaires

➤ L'accord d'entreprise déterminera :

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires

- Les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, notamment les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

➤ « Le repos compensateur légal » n'existe plus, il est remplacé par une contrepartie en repos accordée obligatoirement uniquement dans le cadre d'heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent et non-plus pour les heures réalisées au-delà de 41 heures par semaine dans les entreprises de plus de 20 salariés.



Contingent d'heures supplémentaires : Rôle des représentants du personnel

- En l'absence d'accord collectif sur le contingent annuel d'heures supplémentaires : **Consultation** du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe sur les modalités d'utilisation et de dépassement du contingent prévu par le décret au moins une fois par an
- En présence d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche :
Information du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe avant la réalisation des heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel



Contingent d'heures supplémentaires : Rôle des représentants du personnel

- Préalablement à la réalisation des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise

Consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe.



Le repos compensateur de remplacement devient le repos compensateur équivalent

- A défaut d'accord de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement peut toujours prévoir que les heures supplémentaires réalisées et les majorations correspondantes seront compensées par un « *repos compensateur équivalent* ».
- Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.



Forfait jour

- les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut toujours pas excéder 218 jours.



Forfait jour

Garanties supplémentaires offertes par la loi :

- Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié qui porte sur :
 - la charge de travail du salarié,
 - l'organisation du travail dans l'entreprise,
 - l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
 - la rémunération du salarié.
- Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.



Forfait jour

Garanties supplémentaires offertes par la loi (suite) :

- Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.



Forfait jour

Rachat des jours de repos :

- Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire ;
- L'accord est établi par écrit ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord collectif organisant la forfaitisation de la durée du travail en jours ;
- A défaut de précision sur ce point de l'accord collectif, le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 235 jours ;
- Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%.



Congés payés

L'article L.3141-3 du Code du travail a été modifié :

Désormais, le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de **10 jours** de travail effectif (et non plus un mois) a droit à un congé de deux jours et demi ouvrable par mois de travail.



Le volet Démocratie sociale



La représentativité syndicale

1. Disparition « progressive » (*en raison d'un certain maintien durant les périodes de droit transitoire*) de la présomption irréfragable de représentativité ;
2. Article L. 2121-1 du Code du travail : 7 critères cumulatifs pour prouver la représentativité;
3. Des régimes transitoires différents selon les niveaux de négociation.



La représentativité syndicale

Mesures transitoires pour l'entreprise

Présomption de représentativité jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la loi (21 août 2008).

Cette « présomption » vaut pour :

- Tout syndicat reconnu représentatif au niveau de l'entreprise le 21 août 2008.
- Tout syndicat affilié à l'une des cinq confédérations le 21 août 2008.
- Tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à l'une des cinq confédérations le 21 août 2008.



La représentativité syndicale

Tableau récapitulatif (entreprise)

Nouveau régime pour le niveau de l'entreprise et de l'établissement

Le nouveau régime s'applique à compter des résultats des premières élections dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure au 21 août 2008

Régime transitoire pour le même niveau

-Règle de « statu quo » pour les syndicats représentatifs à la date du 21 août 2008;

-Ces syndicats sont « présumés » représentatifs;

2 questions :

-La présomption est-elle simple ?

-Quid des autres syndicats ?



Les critères de représentativité

(article L. 2121-1)

La représentativité (...) est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

- 1° Le respect des valeurs républicaines ;
- 2° L'indépendance ;
- 3° La transparence financière ;
- 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
- 6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.



Critères de la représentativité

A) Les 3 critères nécessaires d' « implantation syndicale » ou de « pré-représentativité »

1. Le respect des valeurs républicaines;
2. L'indépendance
3. L'ancienneté de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation



Critères de la représentativité

B) Différentes remarques sur ces trois critères

- L'absence d'éléments de définition des valeurs patriotiques

-Position commune : « Le respect des valeurs républicaines implique le respect de la liberté d'opinion, politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance »;

-Débats parlementaires : Référence aux arrêts FNP (Ch. Mix. 10 avril 1998); un amendement proposant la reprise de la définition de la position commune a été écarté notamment aux motifs que la précision « refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance » affaiblirait le texte, car, « si l'on voulait vraiment être exhaustif, on pourrait ajouter d'autres mentions ».



Critères de la représentativité

-L'indépendance

- Pas de réelle précision dans la position commune ;
- Rapport parlementaire :
 - « l'indépendance par rapport aux employeurs », notamment financière;
 - « l'indépendance par rapport aux partis politiques et mouvements religieux »;
 - « enfin, l'indépendance par rapport à des pays étrangers ».

-L'ancienneté

- Ancienneté minimale de deux ans qui doit être atteinte :
- « à compter de la date de dépôt légal des statuts »;
 - « dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ».



Critères de la représentativité

C) Les autres critères

-La transparence financière

- Articles L. 2135-1 et suivants du Code du travail (article 8 de la loi):
- Obligations comptables (obligation de tenir des comptes annuels, d'établir des comptes consolidés à compter de l'exercice comptable 2009; approbation des comptes, publicité des comptes au plus tôt à partir de 2010)

-Les effectifs d'adhérents et les cotisations

- Appréciation « objective » ou « comparative » du nombre d'adhérents ?;
- Les difficultés probatoires quant aux effectifs d'adhérents;
- Le caractère dérisoire des cotisations peut faire douter de l'indépendance financière du syndicat



Critères de la représentativité

-L'influence

- « Prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience »;
- Position commune : « L'activité s'apprécie au regard de la réalité des actions menées par le syndicat considéré et témoigne de l'effectivité de la présence syndicale »;
- L'expérience est-elle réellement un gage d'influence ?
- Influence et audience : un syndicat peut-il atteindre les seuils posés par la loi et ne pas être influent ?
- Risque de déclenchement de conflits collectifs à seule fin de montrer l'influence du syndicat (mouvement plus ou moins suivi);



Critères de la représentativité

-L'audience

-Dans l'entreprise ou l'établissement : Article L. 2122-1

Le syndicat doit avoir recueilli :

-au moins 10 % des suffrages exprimés (quid des votes blancs et nuls ?)

-au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel [*la question des collèges devant être pris en compte*];

-quel que soit le nombre de votants.



Le délégué syndical

Nouvelles conditions de désignation

Nouveau régime

- Le « désigné » doit avoir recueilli personnellement au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections au CE, ou DUP, ou des DP (sans que cela soit présenté comme subsidiaire), quel que soit le nombre de votants ;
- S'il ne reste plus de candidat ayant eu ces résultats, le syndicat peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ;
- S'il ne reste plus de candidat, le syndicat peut désigner un de ses adhérents.

Règles transitoires

- Les délégués syndicaux régulièrement désignés au 21 août **conservent** leur mandat et leurs prérogatives jusqu'à l'application des nouvelles règles de représentativité et après les élections, s'ils répondent aux nouvelles conditions légales.
- Jusqu'à l'application des nouvelles règles de représentativité dans l'entreprise ou l'établissement, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement au 21 août 2008 peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur conformément aux anciennes règles.
- Quid désignation par syndicat non représentatif au 21 août 2008.



Représentant de la section syndicale

Conditions de désignation d'un représentant :

- * avoir une section syndicale ;
- * ne pas être représentatif ;
- * entreprise ou établissement de 50 salariés ou plus.

Même pouvoir que le Délégué Syndical sauf le pouvoir de négocier et bénéficie de la protection.

Crédit heure : 4 heures par mois

Fin mandat : son mandat prend fin à l'issue des 1ères élections suivant sa désignation, le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Il ne pourra être « re » désigné avant les six mois précédents la date des prochaines élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.



La conclusion d'accords collectifs

Article L. 2231-1 modifié :

La convention ou l'accord est conclu entre

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés **représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord** ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.



La conclusion d'accords collectifs Accords d'entreprise/établissement

Nouvelles règles de négociation avec un DS

- Applicables à compter du 1^{er} janvier 2009 ;
- Même si les nouvelles règles de représentativité ne s'appliquent pas encore dans l'entreprise.

Jusqu'au 1^{er} janvier 2009

- Maintien des règles issues de la loi du 4 mai 2004 ;

MAIS

- Les suffrages mentionnés dans ces articles sont pris en compte quel que soit le nombre de votants (accords du 22/8/08 au 31/12/08).



La conclusion d'accords collectifs

Tableau synthétique (ent./étab.)

Entreprises comptant un DS

1. Signature par un ou des syndicats représentatifs;
2. Qui ont recueilli 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections de titulaires au CE ou DUP (subsidairement DP), quelle que soit la participation;
3. Absence d'opposition par les syndicats qui ont obtenu 50 % à ces élections.

Entreprises sans DS

1. Possibilité de conclure des accords avec des représentants élus ;
2. Possibilité de conclure des accords avec un salarié mandaté;
3. Possibilité de conclure un accord avec le représentant de la section syndicale



La conclusion d'accords collectifs

Accords conclus avec un D. S.

Entreprises ayant au moins un délégué syndical

- Signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

ET

- Absence d'opposition, exprimée par écrit, motivée et précisant les points de désaccord, dans un délai de 8 jours à compter de la notification de l'accord, d'une ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quelle que soit la participation.



Perte de la représentativité

Incidence sur les accords collectifs conclus

- Incidences pratiques en matière de révision;
- Incidences légales en matière de dénonciation et en matière de mise en cause de l'application des accords

-Dénonciation :

« Lorsqu'un des syndicats signataires perd la qualité d'organisation représentative, la dénonciation d'un accord n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés au 1^{er} tour, quel que soit le nombre de votants;

- Mise en cause

La perte de la représentativité par tous les syndicats signataires d'un accord n'entraîne pas sa mise en cause



Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

3 possibilités :

1. Négociation avec des représentants élus
2. En cas de carence légalement constatée, négociation avec des salariés mandatés;
3. Négociation avec un représentant de la section syndicale en cas de carence au premier tour et d'absence de DS



Négociation avec des élus

Application de la loi dans le temps

Nouveau régime

- Applicable à partir du 1^{er} janvier 2010
- Absence de délégué syndical;
- Un accord de branche étendu n'est plus nécessaire;
- Entreprises de moins de 200 salariés;
- Thèmes de négociation limitativement fixés par la loi.
- Double condition de validité : élus « majoritaires » et approbation par une commission paritaire de branche

Ancien régime

- S'applique jusqu'au 31 décembre 2009;
- Les accords de branche étendus antérieurs à la publication de la loi continuent à produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ et ce, quel que soit leur effectif (article 14)



Négociation avec les élus

Validité des accords conclus

- La négociation et l'accord doivent porter sur « des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif », à l'exception des accords « de méthode » (article L. 1233-21);
- Les syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise sont informés par l'employeur de sa décision d'engager des négociations;
- Les accords doivent être conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, **à défaut**, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- Ils doivent être et à approuvés par la commission paritaire de branche qui contrôle la validité de l'accord dans un délai de 4 mois à compter de la transmission de l'accord.



Négociation avec des salariés mandatés

Application de la loi dans le temps

Nouveau régime

- Applicable à partir du 1^{er} janvier 2010
- Pas d'accord de branche étendu nécessaire
- Entreprises dépourvues de DS, quel que soit leur effectif
- Procès verbal de carence établissant l'absence de RP élus
- Salarié mandaté par un syndicat représentatif dans la branche
- Conditions relatives au salarié

Régime transitoire

- S'applique jusqu'au 31 décembre 2009;
- Les accords de branche étendus antérieurs à la publication de la loi continuent à produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ.



Négociation avec un salarié mandaté

Validité de l'accord

- Les accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode (L. 1233-21);
- Un même syndicat ne peut mandater qu'un seul salarié;
- L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral;
- Le mandaté : Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au 1er alinéa de l'article L. 2324-15;
- L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.



Négociation avec le représentant de la section syndicale

Possibilité de négocier avec le représentant syndical :

- en cas de **carence au premier tour** des élections ;
- ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement,
- seul est concerné le représentant syndical désigné par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel?
- l'accord n'est valide que s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés; sinon il est réputé non écrit.

