



CONSEIL SYNDICAL DU BETOR-PUB

Aperçus sur les nouvelles modalités du dialogue social après les lois de sécurisation de l'emploi, Rebsamen et Travail

19 septembre 2016

Version avec animations utilisable pour la présentation

Sextant Expertise – 27, Boulevard des Italiens 75002 Paris – Tél. : 01 40 26 47 38 – www.sextant-expertise.fr
Société inscrite à l'ordre des experts comptables – Conseil régional Paris Ile de France
S.A.S. au capital de 40 000 € - 409 717 782 RCS Paris – APE 6920Z – Intracom FR 10 409 717 782



Négociateur
à armes égales

Qui parle ?

Christian Pellet

 @ChPelletSextant

- Fondateur du cabinet Sextant Expertise, expert depuis 20 ans des CE, CHSCT et OS
- Co-pilote pour Terra Nova de l'évaluation des enseignements de la LSE (loi de sécurisation de l'emploi) pour l'évolution de notre démocratie sociale (juillet 2016)
- Sextant animera sur le dernier trimestre un cycle de conférences sur les impacts de la loi Travail (première date à Paris le 13 octobre 2016, inscription gratuite sur le site www.sextant-expertise.fr)

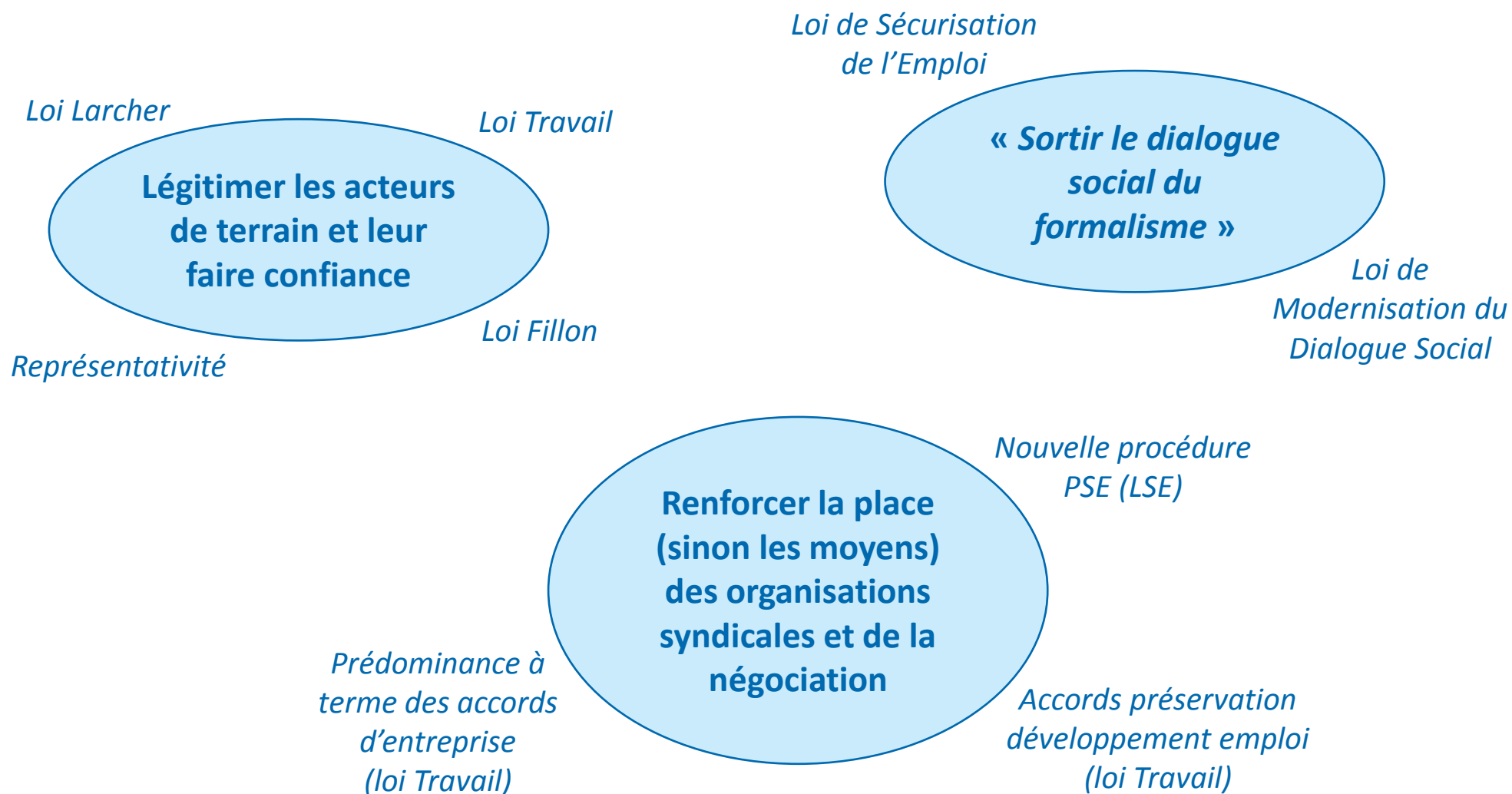
Principales étapes de l'évolution de notre démocratie sociale depuis 2004 (1/2)

Année	Gouvernement OS et OP	Réforme	Effets en matière de dialogue social
2004	Fillon	Introduction d'une possibilité de dérogation des accords d'entreprise aux normes de rang supérieur dans les limites posées par les accords de branche	Effet négligeable : possibilité non saisie par les acteurs
2006	De Villepin	Loi CPE créant un nouveau contrat de travail très flexible pour les jeunes	Abrogation après manifestations et actions judiciaires
2007	De Villepin	Loi Larcher instituant une obligation de concertation et/ou négociation préalable au vote d'une loi touchant le social	Globalement respectée
2008	Fillon CFDT CGT Medef CGPME	Position commune Réforme représentativité	Représentativité fondée sur élections professionnelles. Poids des signatures syndicales proportionnelle.

Principales étapes de l'évolution de notre démocratie sociale depuis 2004 (2/2)

Année	Gouvernement OS et OP	Nom de la réforme	Effets en matière de dialogue social
2008	Fillon	Loi Bertrand	Dérogation généralisée de l'accord entreprise à accord de branche pour TT
2013	Ayrault CFDT CFE-CGC CFTC Medef	Loi de sécurisation de l'emploi transposant l'accord du même nom	PSE négociés, I/C orientations strat, BDES, délais prefix...
2015	Valls	Loi de Modernisation du dialogue social (Rebsamen)	Regroupement obligations consultations et négociations, instances communes
2016	Valls	Loi Travail	Nouveaux élargissements de la négociation. Prédominance à terme de l'accord d'entreprise.

Quelles sont les intentions de la réforme du dialogue social depuis 10 ans ?



Les acteurs du dialogue social à la française : les moyens des OS demeurent limités au regard de responsabilités croissantes (1/2)

	Du côté des OS	Du côté des IRP
Représentativité	<p>Taux de syndicalisation 2012 dans l'OCDE</p> <p>Source : OCDE</p>	<p>Taux de participation élections CE en 2005</p> <p>Source : DARES</p>
Pouvoir de négociation	Monopole sauf exceptions	Aucun sauf exceptions. Même sur les questions relevant des IRP (périmètre, calendrier social, délais préfix...), ce sont les OS qui négocient
Moyens financiers	Pas de budget	Budget de fonctionnement 0,2% MS pour CE. Les fonds versés sont utilisables sans limite de durée.
Facultés de communication garanties	Tractage à la sortie des locaux. Panneaux d'affichage. Intranet (depuis loi Travail) .	Panneaux d'affichage

Les acteurs du dialogue social à la française : les moyens des OS demeurent limités au regard de responsabilités croissantes (2/2)

	Du côté des OS	Du côté des IRP
Accès à l'information	Faible sauf cas spécifiques type NAO. Accès à BDES depuis 2013 (LSE). Pas de pratique du diagnostic préalable à la négociation prévu par la loi (mais amorce dans le cadre de la loi Travail avec accords de préservation et de développement de l'emploi, qui prévoit diagnostic partagé).	Important. BDES et informations remises lors des informations et consultations. Possibilité de poser des questions et d'obtenir des réponses motivées. Recours à l'expertise.
Accès à des conseils	Limité. N'existe que depuis 2013 (LSE) et pour certaines situations : PSE, accords maintien dans l'emploi, égalité professionnelle, accords préservation et développement emploi	Cas très nombreux de recours à l'expertise légale (accès à l'information, financement par employeur). Recours à d'autres conseils possibles via le budget de fonctionnement (avocats, conseil en communication...).



Les OS ont des responsabilités croissantes qu'ont notamment consacrées les loi LSE et Travail, sans avoir des moyens à la hauteur des enjeux (en tout cas comparés à ceux détenus par les CE)

Quelques conseils avant d'aborder les principaux points de la loi Travail...

*10 ans de
changements
mais...*

**N'attendez pas
pour vous former**

*Prenez
l'avantage sur
votre DRH !*

*... Convergence
droite gauche sur
dialogue social*

**Tentez de renforcer
vos moyens avec un
accord de dialogue
social**

*Concrétiser les
bonnes intentions*

*Impacts croissants
négociation
entreprise*

**Refondez en profondeur
vos pratiques de
communication avec les
salariés, en développant
leur interactivité**

*Plus de possibilités
de se passer des OS*

Référendums

*Effet de cliquet
affaibli du contrat
de travail*

*Mieux articuler
consultations et
négociations*

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

1. Un peu plus de moyens pour OS

- ▶ Augmentation 20% temps délégation
- ▶ Accès renforcé à formation pour DS et DP, si CE est d'accord
- ▶ Accès à l'intranet
- ▶ Encouragement des accords de méthode

2. Nouvelles règles de majorité applicables aux accords d'entreprise

- ▶ Des majorités et dates d'application différenciées
- ▶ Possibilités renforcées de conclure des accords en l'absence d'OS avec le CE ou les DP, ou encore des salariés mandatés

3. Des possibilités accrues de dérogation de la négociation d'entreprise aux accords de branche et à la loi, mais encadrées par celle-ci

- ▶ Dispositions d'ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives en l'absence d'accord : nouvelle architecture applicable... dès que les décrets seront sortis !
- ▶ Autres domaines du droit social : au plus tard en août 2018, en fonction des recommandations de la commission

4. Accord de préservation et de développement de l'emploi

- ▶ Pas de clauses aussi contraignantes que pour les AME, mais ne peut diminuer la rémunération mensuelle
- ▶ Suspend jusqu'à 5 ans les clauses incompatibles du contrat de travail
- ▶ Le refus de l'application de l'accord par un salarié peut entraîner son licenciement pour motif économique individuel, le motif étant constitué par le refus, avec peu d'obligations d'accompagnement pour l'employeur

5. Négociation de groupe renforcée et règles de révision des accords alignées sur la représentativité

6. Négociations sur le statut collectif et l'emploi avant transfert L. 1224-1 : de nouvelles possibilités

7. Motifs de licenciement économique

- ▶ Pas de changement réel pour les procédures PSE (on ne pouvait déjà pas empêcher un licenciement pour absence de motif économique)
- ▶ Mais risques réduits de contestation a posteriori (prud'hommes), d'où libération psychologique

Annexes détaillées

Texte intégral de certaines pages

- Quelles sont les intentions de la réforme du dialogue social depuis 10 ans ?
- Quelques conseils avant d'aborder les principaux points de la loi Travail en matière de dialogue social
 1. Un peu plus de moyens pour les OS
 2. Nouvelles règles de majorité applicables aux accords d'entreprise
 3. Des possibilités accrues de dérogation de la négociation d'entreprise aux accords de branche et à la loi, mais encadrées par celle-ci
 4. Accord de préservation et de développement de l'emploi
 5. Négociation de groupe renforcée et règles de révision des accords alignées sur la représentativité
 6. Négociations sur le statut collectif et l'emploi avant transfert L. 1224-1 : de nouvelles possibilités
 7. Motifs de licenciement économique

Quelles sont les intentions de la réforme du dialogue social depuis 10 ans ?

Evolutions	Illustrations	Observations
Légitimer les acteurs de terrain et leur faire confiance	Loi Larcher Représentativité Loi Fillon Loi Travail	<ul style="list-style-type: none"> • Si la légitimité des accords s'est améliorée, le taux de syndicalisation français demeure l'un des plus faibles d'Europe, avec des acteurs par ailleurs très morcelés • Un consensus amoindri depuis l'élection de Pierre Gattaz au Medef, et sévèrement attaqué par plusieurs candidats à la primaire LR (Sarkozy, Fillon, Lemaire), quand ce n'est pas par certaines syndicats après le parcours chaotique de la loi Travail
Sortir le dialogue social du formalisme	Loi de sécurisation de l'emploi Loi de modernisation du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle procédure PSE est reconnue comme un succès, sauf sur la question du débat économique et de la légitimité des licenciements • Pas encore de retour suffisant sur les impacts des délais prefix ou de la réforme des IRP poursuivie par la loi Rebsamen
Renforcer la place (sinon les moyens) des organisations syndicales et de la négociation	Nouvelle procédure PSE Prédominance à terme des accords d'entreprise. Accords préservation et développement emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Après la loi Travail les responsabilités des délégués syndicaux sont très fortement accrues (place des accords d'entreprise, accords de préservation et de développement de l'emploi primant sur les contrats de travail...), avec un impact accru sur la vie des salariés. • Une contrepartie visible mais limitée : l'augmentation de leurs temps de délégation de 20%

Quelques conseils avant d'aborder les principaux points de la loi Travail ...

Conseil	Pourquoi ?
N'attendez pas pour vous former	<ul style="list-style-type: none">• Tout a changé en 10 ans• Un gouvernement de droite, malgré les discours ambiants, ne renversera sans doute pas la table et continuera dans le sillon creusé par ses prédécesseurs depuis 10 ans• Vos patrons et DRH sont aussi dépassés que vous
Refondez en profondeur vos pratiques de communication avec les salariés, en développant leur interactivité	<ul style="list-style-type: none">• Les impacts de la négociation d'entreprise sur la vie des salariés vont s'accroître (accords dérogatoires, prédominance sur les contrats de travail dans le cas de la préservation et du développement de l'emploi...)• Les accords pourront être conclus par référendum à l'initiative de l'une des OS faisant partie des signataires réunissant entre 30 et 50% : une prise de risque à mesurer• L'effet de cliquet garanti par le contrat de travail est affaibli au profit de l'accord d'entreprise (accords préservation et développement emploi, réduction du champ des avantages individuels acquis dans le cadre des accords d'adaptation du statut collectif)• Concurrence croissante des accords collectifs passés avec des élus ou des salariés mandatés, sans validation préalable des commissions paritaires de branche
Tentez de renforcer vos moyens avec un accord de dialogue social	<ul style="list-style-type: none">• Concrétiser les bonnes intentions (non obligatoires) des lois Rebsamen et Travail sur les parcours syndicaux, la formation, la reconnaissance des acquis, les pratiques vertueuses de négociation (accords de méthode), l'accès aux messageries électronique etc.• En profiter pour organiser les consultations récurrentes du CE au profit des négociateurs

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

1) Un peu plus de moyens pour les organisations syndicales

Mesure	Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Augmentation des temps de délégation pour les DS	Tous les temps de délégation sont majorés de 20%	Meilleure disponibilité pour les négociations	Domage que l'augmentation des moyens des OS se soit arrêtée là !
Accès renforcé à la formation pour les DS / DP	Le CE peut faire bénéficier les DS / DP de formations financées sur son budget de fonctionnement	Accès à la formation améliorée dans contexte renouvellement générations et complexification négociations	Pourquoi ne pas aller plus loin dans la liberté d'utilisation du budget de fonctionnement ?
Accès aux moyens de communication électroniques de l'entreprise	Maintenant de droit pour l'intranet. Toujours à négocier pour l'accès à la messagerie électronique.	Meilleur accès aux salariés	C'est aussi l'intérêt bien compris des entreprises d'éviter de faire fuiter des débats internes
Encouragement des accords de méthode	Calendrier, informations partagées, heures de délégation, recours à l'expertise...	Dépendra de la bonne volonté des acteurs puisqu'aucune sanction en cas de non respect	Avancée timide vers de meilleures pratiques de négociation

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

2) Nouvelles règles de majorité applicables aux accords d'entreprise

Principe (L. 2232-12)	Une date d'application différenciée	Impacts potentiels	Observations
Signatures d'OS représentant : <ul style="list-style-type: none">• soit +50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles,• soit 30% avec approbation de +50% des suffrages exprimés par salariés (referendum)	<ul style="list-style-type: none">• Dès maintenant pour accords préservation et développement de l'emploi• A compter 01/01/17 pour accords portant sur durée du travail, repos, congés• A compter 01/09/19 pour les autres accords (yc PSE) sauf...• Accords maintien dans l'emploi : demeurent majoritaires à 50% et ne sont pas ouverts au référendum	<ul style="list-style-type: none">• Nécessité d'argumenter et d'échanger avec les salariés pour connaître leurs préférences• Pas évident que les OS prennent souvent le risque du referendum	<ul style="list-style-type: none">• Le Medef, les spécialistes patronaux du droit social, tous les candidats LR souhaitent généraliser le referendum, avec plus ou moins d'arrière-pensées sur la marginalisation des OS.• Dans la loi Travail, seule une des OS signataires peut prendre l'initiative du référendum, l'entreprise n'a pas cette possibilité.

- Par ailleurs les possibilités de conclure des accords en l'absence d'OS sont renforcées, sans contrôle a priori des commissions paritaires de branche. Les entreprises pourront conclure des accords avec des élus du personnel (CE et à défaut DP), uniquement sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (les rémunérations ne sont donc pas concernées par exemple).
- La négociation avec des salariés mandatés par des OS n'est pas limitée dans ses objets ni soumise à un contrôle a priori des commissions paritaires de branche.

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

3) Des possibilités de dérogation accrues, mais demeurant encadrées par la loi

Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Un accord d'entreprise pourra primer sur l'accord de branche et la loi, dans les limites prévues par le code du Travail	<ul style="list-style-type: none">• Pas de différence majeure avec la situation existant déjà pour le temps de travail, qui est déjà un domaine largement ouvert à la dérogation depuis 2008• En pratique la loi définit pour chaque thématique liée au temps de travail et aux congés :<ul style="list-style-type: none">• les dispositions d'ordre public (non dérogeables)• le champ de la négociation collective : définition d'un corridor de négociation, où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche• les dispositions supplétives s'appliquant par défaut en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise• Pour les autres domaines du droit, attente du résultat des travaux de la commission définie à l'article 1 de la loi (août 2018), lesquels « <i>doivent, sauf à des fins de simplification, reprendre des règles de droit positif</i> ».	<p>L'arrivée d'un gouvernement de droite pourrait rebattre les cartes, avec sans doute beaucoup plus de libertés données aux entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none">• suppression du corridor de dérogation• réduction très significative des dispositions d'ordre public (réduite à des domaines liés aux protections civiles type liberté ou santé)• prédominance générale des accords d'entreprise et présomption de leur légalité• régulation par la jurisprudence

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

4) Accords de préservation ou de développement de l'emploi : une version beaucoup plus souple des accords de maintien dans l'emploi créés par la LSE

Mesure	Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Accord de préservation ou de développement de l'emploi (L. 2254-2)	<ul style="list-style-type: none">• Pas de contexte économique restrictif.• Les termes de l'accord se substituent aux dispositions contraires des contrats de travail, sauf si le salarié s'y oppose (ce qui constitue un motif de licenciement économique individuel).• Ne peut diminuer la rémunération mensuelle du salarié• Doit prendre en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale• Durée maximale 5 ans	<ul style="list-style-type: none">• Succès possible du dispositif auprès des entreprises si leurs avocats leur disent qu'il est sécurisé juridiquement• Peut être un facteur d'innovation important, et encourager à de vraies contreparties des employeurs, car la suspension des clauses contraires du contrat de travail, même limitée à 5 ans, est attractive pour eux.• Une négociation mal maîtrisée par les OS peut avoir un impact désastreux pour leur représentativité et les salariés• Nécessité de bien préparer et exécuter ces négociations	<ul style="list-style-type: none">• Peut permettre à l'employeur de réduire certains coûts ou de suspendre les clauses de mobilité, de jouer sur la GPEC etc.• Le lien avec les salariés va devenir beaucoup plus important, de même que la responsabilité des OS• Possibilité d'assistance des OS dans la négociation par un expert-comptable désigné par le CE ou les salariés mandatés

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

5) Négociation de groupe, règles de révision des accords

Mesure	Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Primauté des accords de groupe sur les accords de rang inférieur	<ul style="list-style-type: none">• Pourront désormais prévoir que leur dispositions se substitueront à celles des accords d'entreprise.• Idem pour accords d'entreprise vs établissement et inter-entreprises vs entreprise• Dispense d'engager des négociations obligatoires au rang inférieur si engagés au rang supérieur	<ul style="list-style-type: none">• Dynamisation négociation de groupe• Impossibilité pour les négociateurs d'entreprise de s'opposer à un accord de groupe dont ils ne voudraient pas	<ul style="list-style-type: none">• Affaiblit les bastions syndicaux au niveau des entreprises• Risque de détériorer les relations intersyndicales quand les majorités et positions sont différentes
Règles de révision des accords (de tous niveaux)	<ul style="list-style-type: none">• Les OS représentatives et majoritaires sont habilitées à réviser ou dénoncer un accord, même si ce ne sont pas celles qui l'ont signé• En cas d'échec des négociations après dénonciation, les salariés ne peuvent subir de réduction de leur rémunération annuelle au sens L. 242-1 Code Sécurité Sociale	<ul style="list-style-type: none">• Résolution des problèmes posées par la réforme de la représentativité• Suppression de la notion d'avantages individuels acquis	<ul style="list-style-type: none">• Clauses de suivi et de rendez-vous deviennent obligatoires dans les accords• La jurisprudence précisera les effets concrets de ces dispositions

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

6) *Négociations sur statut collectif et l'emploi avant transfert L. 1224-1*

Mesure	Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Accords sur statut collectif avant transfert L. 1224-1	<ul style="list-style-type: none">• Accord de transition négociés entre les deux employeurs, les OS de l'entreprise de départ : durée 3 ans, uniquement pour salariés concernés• Accord d'adaptation signés entre les deux employeurs et les OS entreprises départ et arrivée : nouveau statut collectif de substitution applicable à l'entreprise d'accueil	Négociations complexes mais clarifiant la destinée future des salariés concernés (ceux transférés et ceux qui accueillent)	<ul style="list-style-type: none">• Certaines entreprises ont montré la voie depuis de nombreuses années dans le cadre de fusions• L. 2261-14-2 et 3
Licenciement économique collectif avant transfert L. 1224-1	Désormais autorisé avant transfert partiel pour les entreprises d'au moins 1000 salariés et en vue d'éviter fermeture de site	Facilite les reprises partielles	N'empêche pas l'externalisation des plans sociaux ou de la fermeture des sites

Quels impacts de la loi Travail sur le dialogue social en entreprise ?

7) Définition du licenciement économique

Mesure	Descriptif	Impacts potentiels	Observations
Licenciement économique	Une série de nouvelles situations permet de réduire les risques des employeurs	<ul style="list-style-type: none">• Une entreprise pouvait déjà licencier économiquement sans motif réel, et sans risque d'invalidation de la procédure, donc pas de changements• Mais les facultés de contester le motif économique a posteriori, aux Prud'Hommes, seront plus limitées	Les nouvelles situations créées par la loi sont très critiquables et ouvrent des fenêtres psychologiques, que les organisations patronales se sont empressées de refermer en prétendant que la loi ne changeait rien !

- La baisse significative des commandes ou du CA, applicable à la caractérisation des difficultés technologiques (entre autres), n'est pas définie autrement que par sa durée : entre 1 et 4 trimestres selon la taille de l'entreprise (moins de 11 salariés : 1 trimestre ; entre 11 et moins de 50 salariés : 2 trimestres consécutifs ; entre 50 et moins de 300 salariés : 3 trimestres consécutifs ; au moins 300 salariés : 4 trimestres consécutifs).
- D'autres faits peuvent caractériser les difficultés technologiques : pertes d'exploitation, dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou encore « tout autre élément de nature à justifier ces difficultés », sans aucune référence à l'importance de la dégradation ni à une quelconque durée.
- La réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, déjà parfaitement admise par la jurisprudence, est de nouveau inscrite dans la loi, ce qui ne change rien.
- Entrée en vigueur : 1^{er} décembre 2016

Anticiper
les risques



Négocier
à armes égales



Saisir
les opportunités



Sextant

Vous souhaitez nous contacter, recevoir nos publications ou participer à nos évènements,
rendez-vous sur notre site : www.sextant-expertise.fr