

B RÈVES

SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Ce qui va changer au 1^{er} janvier 2017...



Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire confédérale du secteur
Conventions Collectives

La loi «Travail» du 8 août 2016 a opéré un bouleversement sans précédent du paysage juridique, avec, à la clé, d'importants reculs pour les droits des salariés : inversion de la hiérarchie des normes, modification des conditions de validité des accords d'entreprise avec introduction du référendum, mise à l'écart croissante des organisations syndicales...

De nombreuses dispositions issues de cette loi (qui ne comporte pas moins de 123 articles !) sont d'ores et déjà applicables depuis le lendemain de sa publication, c'est-à-dire depuis le 10 août dernier. Il s'agit notamment des articles concernant la méthode de négociation (accords de méthode, obligation d'insérer un

préambule dans les accords collectifs, fixation de la durée des accords collectifs à 5 ans en l'absence de stipulations conventionnelles, assouplissement des règles de négociation avec des élus non mandatés...), mais aussi, et plus positivement, de l'augmentation des crédits d'heures pour les délégués syndicaux¹. L'entrée en vigueur de nombreuses dispositions issues de la loi Travail suppose la publication de décrets. C'est le cas, par exemple, des modalités de consultation des salariés par référendum (pour la validité des accords collectifs non signés à 50%), ou encore des nouveaux accords dits de préservation ou de développement de l'emploi. Enfin, un nombre conséquent de mesures entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2017 (notamment issues de la loi Travail) et il nous a semblé important de les mettre en lumière dans cette publication, qui est également l'occasion de rappeler que, d'ici quelques mois, seront mises en place les Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) dans les entreprises de moins de onze salariés. Le nombre impressionnant de dispositions du droit du travail réformées par le législateur rend l'accès au droit de plus en plus compliqué pour les salariés.

Même en ces temps difficiles de recul profond des droits des salariés, nous sommes convaincus que la connaissance et l'appropriation des nouvelles dispositions juridiques restent des étapes-clés pour pouvoir ensuite être à même de faire valoir les droits des salariés et les défendre.

¹ Pour les entreprises comptant de 50 à 150 salariés, le crédit d'heures passe de 10 à 12 heures mensuelles. Il est de 18 heures par mois (au lieu de 15) pour les entreprises comportant de 151 à 499 salariés. Dans les entreprises de 500 salariés et plus, le crédit d'heures est de 24 heures par mois.

À LA UNE...

Le droit à la déconnexion...

De nouvelles conditions de validité pour les accords d'entreprise

À vos agendas !

Mise en place des CPRI : c'est pour bientôt !



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

NÉGOCIATION COLLECTIVE

SALAIRES, POUVOIR D'ACHAT

REPRESENTATIVITÉ

MODE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le droit à la déconnexion : une nouvelle thématique de négociation

A compter du 1^{er} janvier prochain, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes et la qualité de vie au travail devra désormais aborder un point supplémentaire : les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et à 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 congé, ainsi que la vie personnelle et familiale.

À défaut d'accord, c'est l'employeur qui élaborera une charte après avis du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, afin de préciser les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Prise en elle-même, l'idée d'un droit à la déconnexion apparaît favorable à l'heure où les outils numériques empiètent de manière croissante sur le temps personnel des salariés. De plus, selon une récente enquête, seul un actif sur cinq considère aujourd'hui que l'entreprise pour laquelle il travaille intervient pour limiter l'usage des outils numériques hors temps de travail. Près de 62 % des actifs réclament d'ailleurs la mise en place de règles². Le droit à la déconnexion va-t-il devenir une réalité pour les salariés ?

Au vu des dispositions prévues par la loi Travail, il y a de fortes raisons d'en douter. En effet, premier écueil : le droit à la déconnexion n'a pas été défini par le législateur, malgré les



revendications de FO. Il reste donc particulièrement flou. Ce sont les accords d'entreprise qui préciseront les modalités d'exercice de ce droit, voire l'employeur, de manière unilatérale, dans le cadre d'une charte. On peut s'attendre à de fortes disparités concernant les modalités d'exercice de ce droit d'une entreprise à l'autre, ce qui va renforcer les inégalités entre les salariés. Ainsi, dans telle entreprise, les salariés seront incités à ne pas envoyer de courriels pendant certaines plages horaires, tandis que d'autres entreprises demanderont à leurs collaborateurs de ne pas répondre à une sollicitation en-dehors du temps de travail ou rendront impossible la connexion aux serveurs de l'entreprise le soir et le week-end. En somme, il risque d'y avoir autant de droits à la déconnexion que d'entreprises ! De plus, il est à craindre que,

nombre d'entreprises où l'usage des outils numériques en dehors du temps de travail est monnaie courante, ne fassent pas évoluer leurs pratiques.

Enfin et surtout, le droit à la déconnexion ne sera qu'un leurre si l'on ne s'attache pas à repenser la question de la charge de travail et, plus généralement, de l'organisation du travail. À l'heure où les nouvelles formes de management en place dans les entreprises font peser une pression croissante sur les salariés et les mettent en concurrence, l'habitude de solliciter les salariés par le biais des outils numériques en-dehors du temps de travail est bien installée dans certaines entreprises. Répondre à une sollicitation de l'entreprise en dehors du temps de travail est souvent valorisé et perçu comme un signe d'investissement et de réactivité des salariés. Pour que le

.../...

¹ Etude réalisée par le cabinet Eléas, septembre 2016.

² Cass. soc. 10 juillet 2002, n°00-18.452.

droit à la déconnexion ne soit pas une coquille vide, une réelle volonté des interlocuteurs sociaux de garantir de véritables périodes de repos aux salariés sera donc nécessaire. Rappelons à cette occasion la belle définition du

temps de repos livrée par les juges de la Chambre sociale de la Cour de cassation en 2002, «*lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son*

*employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle*³».

Une fiche pratique inter-secteurs sera publiée sur ce thème ultérieurement. ■

De nouvelles conditions de validité pour les accords d'entreprise

Jusqu'à présent, la validité des accords d'entreprise était subordonnée à deux conditions cumulatives : être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition émanant d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages aux mêmes élections.

Sous couvert de renforcer la logique majoritaire, la loi Travail a prévu de nouvelles conditions pour la validité des accords collectifs d'entreprise. L'accord devra être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives 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. Le droit d'opposition est supprimé. Si les organisations syndicales signataires de l'accord atteignent 30 % (et non 50 %) des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives à ces mêmes élections, ces organisations

pourront demander qu'une consultation des salariés soit organisée afin de valider l'accord. Cette consultation pourra être demandée dans le délai d'un mois à compter de la signature de l'accord. Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande, les signatures éventuelles d'autres organisations syndicales n'ont pas permis d'atteindre 50 %, la consultation des salariés devra avoir lieu dans un délai de 2 mois. Ces nouvelles condi-

tions de validité entrent en vigueur progressivement. Déjà applicables pour les accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, elles le seront dès le 1^{er} janvier 2017 pour tous les accords portant sur la durée du travail, le repos et les congés. Elles seront généralisées pour les autres accords collectifs à compter du 1^{er} septembre 2019, à l'exception des accords de maintien de l'emploi. ■

Rappelons que FORCE OUVRIÈRE a fermement combattu le recours au référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales. C'est aussi un moyen pour les organisations syndicales signataires minoritaires d'instrumentaliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires. De surcroît, le projet de décret relatif aux modalités d'organisation du référendum prévoit que seules les organisations signataires de l'accord sont habilitées à négocier et conclure le protocole relatif à la consultation des salariés. Pour FORCE OUVRIÈRE, il n'est pas concevable que les organisations syndicales non signataires soient exclues de la négociation du protocole car la validation d'un accord qu'elles ont choisi de ne pas signer leur importe tout autant !

On va donc se retrouver avec un mille-feuille de lois applicables en la matière, dont l'application ou non des conventions collectives nationales aux DOM dépendra de leur date de signature et de la réaction des organisations syndicales locales : avant 1994, entre 1994 et 2017, après 2017, délai de 6 mois... Cela ne va pas aider à la sécurisation du droit et à la lisibilité du droit applicable en outre-mer.

Mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) : c'est pour bientôt !

Instaurées par la loi du 17 août 2015, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) seront mises en place au 1^{er} juillet 2017 avec des représentants issus des TPE. Pour rappel, leurs missions seront plurielles : informer et conseiller les salariés sur les dispositions

légales et conventionnelles qui leur sont applicables, informer et débattre sur les problématiques propres aux TPE, faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles, aider à la résolution des conflits individuels et collectifs n'ayant pas donné lieu à la saisine d'une juridiction. Rappelons que les

CPRI n'ont pas pour mission de négocier. Seuls sont concernés par les CPRI les salariés et employeurs des TPE qui ne sont pas couvertes par des commissions paritaires régionales ou départementales répondant à plusieurs conditions relatives à leur champ de compétence, leurs attributions et compétences. ■

À vos agendas !

Voici une liste de mesures qui vont entrer en application au 1^{er} janvier 2017.

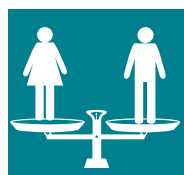
Disposition issue de la loi du 28 décembre 2015



Disposition issue de la loi du 28 décembre 2015

Transformation du congé de soutien familial en congé de proche aidant. Le champ des personnes concernées est élargi aux proches aidants sans lien familial et aux aidants des personnes accueillies en établissement.

Dispositions issues de la loi du 17 août 2015



Elections professionnelles : représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

Les listes sont composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes.



Durée du travail et congés - Article 8/11

Mise en cohérence des dispositions réglementaires du Code du travail avec la loi Travail. Voici quelques exemples :

- en matière d'heures supplémentaires, un accord d'entreprise pourra fixer un taux de majoration inférieur à celui prévu au niveau de la branche, dans la limite de 10% ;
- les modalités de dérogation à la durée maximale de travail sont assouplies (possible par accord d'entreprise) ;
- aménagement du temps de travail possible sur une période supérieure à l'année (3 ans).

Dispositions issues de la loi Travail du 8 août 2016 (suite)



Congés exceptionnels

Congé de solidarité familiale : le salarié devra, dès qu'il effectue sa demande de congés, informer l'employeur de sa date prévisible de retour.

Congé et période à temps partiel pour création d'entreprise : un accord collectif pourra déterminer certaines conditions permettant à l'employeur de différer le départ en congé du salarié.



Conditions de validité des accords d'entreprise - Article 2

Nouvelles conditions de validité pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés.



Bulletin de paie électronique - Article 18

Règles facilitant la mise en place du bulletin de paie électronique (décret d'application nécessaire).



Diffusion syndicale - Article 58

Diffusion d'informations syndicales par voie électronique.



Droit à la déconnexion – Article 55

Modalités d'exercice de ce droit dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité entre femmes et hommes et sur la qualité de vie au travail.



Suivi médical des salariés et procédure d'inaptitude – Article 102

Remplacement de la visite médicale d'embauche par une visite d'information et d'orientation. Pour les travailleurs de nuit, appréciation de la périodicité de la visite médicale par le médecin du travail. Suivi individuel adapté pour les travailleurs handicapés.

Modifications apportées à la procédure d'inaptitude.



Compte personnel d'activité – Article 39

Le compte personnel d'activité regroupe le CPF, le compte de prévention de la pénibilité et le compte d'engagement citoyen.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

FICHE N°1

Les organisations syndicales habilitées à négocier en entreprise

FICHE N°2

Inversion de la hiérarchie des normes et primauté de l'accord d'entreprise

FICHE N°3

Cadre général de la négociation collective d'entreprise

FICHE N°4

Les accords d'entreprise, conditions de validité et adhésion ultérieure

FICHE N°5

Les différents périmètres de négociation et leur articulation

FICHE N°6

La négociation annuelle obligatoire (NAO)

FICHE N°7

La révision des accords collectifs

FICHE N°8

La dénonciation et la mise en cause des accords collectifs

FICHE N°9

Les accords pour la préservation ou le développement de l'emploi

FICHE N°10

La négociation d'un accord d'entreprise catégoriel

FICHE N°11

La négociation en l'absence de délégué syndical

IMPACTS DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016

– Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels –

FO



... INFO+ :

Rapprochez-vous de votre UD / FÉDÉRATION ou

<http://info-syndicats.fr/negociation-d-entreprise-avec-fo/article/fiches-pratiques-concernant-la-negociation-collective-d-entreprise>