

La loi Travail et la négociation collective : une petite révolution

Parmi les nombreux sujets abordés par la loi Travail du 8 août 2016, figure, en bonne place, la négociation collective. Les spécialistes s'accordent pour considérer que les modifications apportées par la loi constituent une mini révolution. Faisons le point sur la question avec Pascale Pérez de Arce, journaliste aux Editions Francis Lefebvre. Pascale bonjour.

Bonjour Philippe

Vous dites que la loi Travail opère une révolution dans le droit de la négociation collective. En quoi consiste-t-elle ?

Il est impossible de la résumer, surtout en peu de temps. Mais les employeurs, les syndicats et leurs conseils doivent prendre conscience que les modifications apportées par cette loi « touchent », si l'on peut dire, absolument à tout en matière de négociation collective : les conditions de validité des accords, leur durée, leur contenu, les négociations dans les entreprises sans délégué syndical, l'articulation entre accords de différents niveaux et entre ces textes et la loi, la révision, la dénonciation des accords, la fin des avantages acquis, sans oublier le triomphe des accords de groupe et l'apparition de l'accord interentreprises, les accords de méthode, etc.

Quels sont selon vous les points les plus importants ?

L'un des plus connus est bien sûr la refonte des conditions de validité des accords collectifs. Avant la loi Travail, pour être valide, un accord devait être signé par des syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections dans l'entreprise et ne pas avoir fait l'objet de l'opposition de syndicats majoritaires, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des suffrages. La loi Travail prévoit que les accords devront être signés par des syndicats majoritaires. Toutefois, si un accord est signé par des syndicats représentant plus de 30 % des suffrages, mais pas majoritaires, ces syndicats pourront demander qu'il soit soumis aux salariés eux-mêmes. Si l'accord recueille la majorité des suffrages, il sera valide.

Mais attention, les nouvelles règles n'entreront en vigueur que progressivement : immédiatement pour les accords de préservation et développement de l'emploi, le 1^{er} janvier 2017 pour ceux sur la durée du travail, les repos et les congés, le 1^{er} septembre 2019 seulement pour le reste.

Pouvez-vous nous parler d'un point moins connu de la loi, mais important ?

La presse a peu évoqué la révision des accords collectifs.

Jusqu'ici, schématiquement, un accord ne pouvait être révisé que par les syndicats représentatifs qui l'avaient signé ou y avaient adhéré, aux mêmes conditions de majorité que pour sa signature.

Résultat, si un syndicat signataire perdait sa représentativité voire disparaissait de l'entreprise, la révision d'un accord pouvait devenir impossible. La loi Travail prévoit que, une fois le cycle électoral terminé, quand de nouvelles élections professionnelles ont eu lieu dans l'entreprise, un accord collectif peut être révisé par n'importe quels syndicats représentatifs, pourvu que ces syndicats remplissent les conditions de majorité requises.

En plus, dans les entreprises sans délégué syndical, les accords collectifs, même ceux conclus par les délégués syndicaux, pourront être révisés par des représentants élus du personnel, mandatés ou non par des syndicats, ou par de simples salariés mandatés.

Dans votre réponse à la première question, vous avez parlé d'un triomphe de l'accord de groupe ?

Oui. La loi Travail renforce les accords collectifs de groupe. Ils sont désormais assimilés aux accords d'entreprise, pour les conditions de négociation et de validité, le contenu, la durée. Il sera désormais possible de mener tout ou partie des négociations obligatoires (annuelles et triennales) au niveau du groupe, au lieu de les mener au niveau de l'entreprise, si un accord de méthode de groupe le prévoit, ou si un accord de groupe est conclu sur les mêmes thèmes. Et l'accord de groupe, s'il le décide, pourra prévaloir sur l'accord d'entreprise ou d'établissement ou déroger à l'accord de branche dans les mêmes conditions que l'accord d'entreprise.

En fait, la loi Travail permet toutes sortes de combinaisons.

En août 2015, la loi Rebsamen, en août 2016, la loi Travail : quels sont les rapports entre ces deux textes ?

La loi Rebsamen contenait des mesures sur la négociation collective, mais portait surtout sur les représentants élus du personnel, comité d'entreprise, délégation unique, CHSCT.... La loi Travail, c'est l'inverse (je ne parle pas des dispositions portant sur d'autres sujets).

Si l'on fait la somme de ces deux textes, un constat s'impose : en moins de deux ans, le paysage des relations collectives dans l'entreprise se sera complètement transformé. Pour les partenaires sociaux, cela représente un défi, mais aussi pas mal d'opportunités.

Pascale merci

Merci Philippe

Quant à vous, je vous remercie de nous avoir suivis et à très bientôt.

Pour en savoir plus : un dossier pratique exclusivement consacré à la Loi Travail, à paraître le 2 novembre prochain, et la nouvelle édition de notre Mémento CE-CHSCT-DUP et autres représentants du personnel intègre la loi Rebsamen et sera mise à jour en continu. Elle paraît le 30 novembre 2016.