

26 janvier 2018

Ordonnances « Macron » - la négociation de branche / entreprise

Le principe : les ordonnances dites « Macron » ont posé le principe que la négociation d'entreprise prévaut sur la négociation de branche sauf pour 13 thèmes listés de manière exhaustive. Par ailleurs, la branche peut décider de faire prévaloir ses accords sur quatre autres thèmes.

Les 13 thèmes : sur ces sujets, la négociation sociale de branche prévaut sur la négociation d'entreprise

1. Salaires minimaux : la grille conventionnelle des salaires par niveau et échelon
2. Classifications
3. Mutualisation des fonds de la formation
4. Financement paritarisme
5. Protection sociale : prévoyance
6. CDD et contrat de travail temporaire : c'est un sujet qui relevait auparavant de la loi / désormais, la branche peut fixer la durée totale, le délai de transmission du CDD, le nombre de renouvellements ainsi que le délai de carence entre deux CDD
7. Contrat de chantier / d'opération
8. Egalité professionnelle
9. Période d'essai (conditions et durée du renouvellement)
10. Diverses mesures sur la durée du travail : travail de nuit, temps partiel, période de référence de la durée du travail supérieure à un an dans la limite de trois ans.
11. Organisation du transfert du personnel quand l'article L1224-1 du code du travail ne s'applique pas
12. Certains cas de mise à disposition dans le cadre du travail temporaire
13. La rémunération du salarié en portage salarial et de l'apporteur d'affaire

Quatre thèmes sur lesquels la branche peut décider d'avoir la primauté sur les accords d'entreprise :

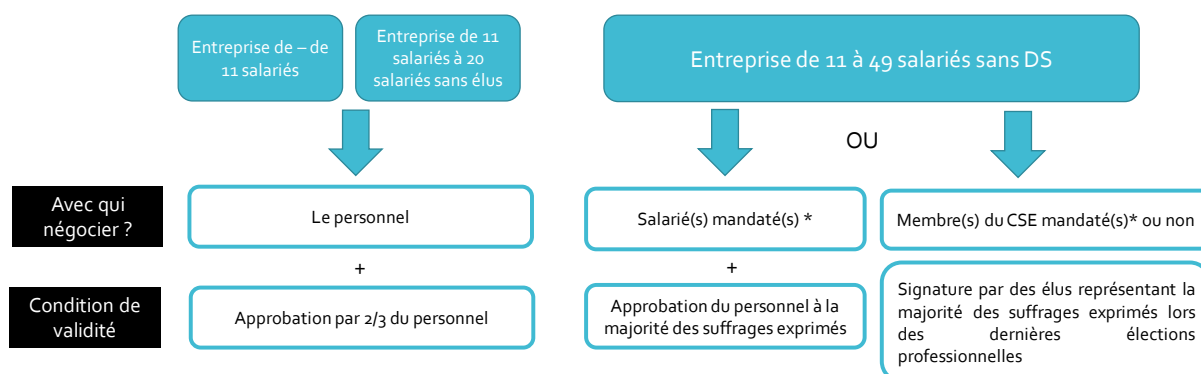
1. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risque professionnel
2. Handicap
3. Nombre de délégués syndicaux et parcours syndicaux
4. Prime pour travaux insalubres et dangereux

Mise en œuvre pratique

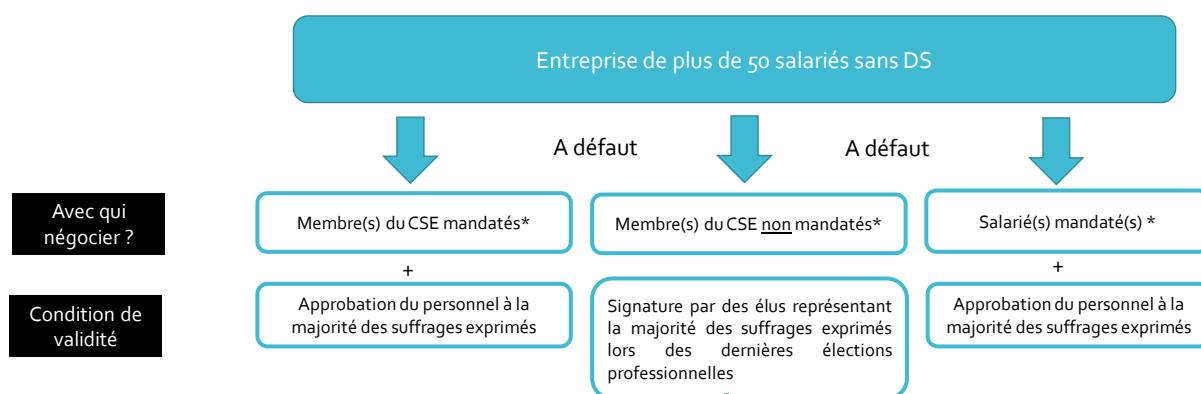
Niveau entreprise : à partir du 1^{er} janvier 2018, sur tous les thèmes de négociation (hors ceux dont la branche a l'exclusivité – cf supra), la négociation d'entreprise prévaut peu importe le moment de la conclusion de l'accord (avant ou après la publication des ordonnances).

Négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux :

- **Entreprises – 11 salariés** : il est possible de négocier des accords directement avec les salariés ; ces accords doivent être validés par ratification des 2/3 du personnel
- **Entreprises – 20 salariés : sans comité social et économique** (CSE - instance unique qui remplace DP, CE et CHSCT), situation identique aux entreprises de -11 salariés
- **Entreprises + 11 salariés et - de 50 salariés** : possibilité de négocier des accords avec un salarié mandaté par une organisation syndicale ou directement avec un membre du CSE (condition de validité différentes selon hypothèses)
- **Entreprises plus de 50 salariés** : négociation possible avec des membres du CSE mandaté par organisation syndicale, à défaut, des membres du CSE non mandatés (thèmes des accords limités) ou à défaut, des salariés non membres du CSE mandatés (condition de validité différentes selon hypothèses)



*par une /des OS représentatives



*par une /des OS représentatives

Les thèmes de négociation sont limités : la négociation ne peut concerner que les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.