

La négociation collective après la loi El Khomri			
	Avant	Après	Date d'entrée en vigueur
<b>Méthode et périodicité de la négociation</b>	<p>Certaines négociations étaient soumises à une périodicité imposée par le Code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tous les ans sur les salaires, l'organisation du temps de travail, l'emploi, l'égalité professionnelle, l'épargne salariale...</li> <li>tous les trois ans sur la stratégie de l'entreprise, la GPEC, les orientations de la formation professionnelle...</li> </ul>	<p><b>Articles L.2222-3 et suivants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Désormais, possibilité de conclure un accord définissant la méthode de négociation et les conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.</li> <li>Cet accord pourra adapter la périodicité des négociations obligatoires, en augmentant les délais jusqu'à 3 ans pour les négociations annuelles, 5 ans pour les négociations triennales, et 7 ans pour les négociations quinquennales.</li> <li>Néanmoins, une organisation signataire peut demander qu'une négociation sur les salaires soit tenue à tout moment.</li> </ul>	<p>En vigueur depuis le 10 août 2016</p>
<b>Préambule des accords</b>		<p><b>Article L.2222-3-3</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les accords doivent désormais contenir un préambule, résumant leurs contenus et objectifs.</li> <li>L'absence de ce préambule n'affecte pas la validité de l'accord.</li> <li>Le préambule doit prévoir la durée de validité de l'accord. A défaut, celle-ci est fixée à cinq ans</li> <li>A l'issue de son terme, l'accord à durée déterminée cesse de produire des effets</li> <li>Les accords sont désormais rendus publics dans une base de données nationale. Les partenaires peuvent néanmoins prévoir que l'accord ne soit pas publié</li> </ul>	<p>En vigueur depuis le 10 août 2016</p>

<p><b>Révision des accords</b></p>	<p>Etaient seules habilitées à signer un accord ou un avenant de révision :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les OS signataires d'une convention ou d'un accord,</li> <li>• les OS qui y avaient adhéré.</li> </ul>	<p><b>Articles L.2261-7 et suivants ; L2232-22 et suivants</b></p> <p>Sont désormais habilitées à signer un accord ou un avenant de révision :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• avant la fin du cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes,</li> <li>• après le cycle électoral, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.</li> </ul>	<p>En vigueur depuis le 10 août 2016</p>
<p><b>Avantages individuels acquis et accords de substitution</b></p>	<p>Lors de la disparition d'un accord, et en l'absence de négociation d'un accord de substitution, les salariés bénéficiaient du maintien des avantages individuels acquis.</p>	<p><b>Articles L.2261-13 et 14</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le maintien des avantages individuels est remplacé par le maintien d'une rémunération annuelle équivalente à celle perçue au cours des 12 derniers mois.</li> <li>• Il est possible d'anticiper la négociation d'un accord de substitution.</li> <li>• La négociation doit s'engager dans les trois mois suivant le début du préavis en cas de dénonciation, ou dès qu'un projet qui aurait pour effet la mise en cause d'un accord est envisagé.</li> </ul>	<p>En vigueur à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la loi travail.</p>
<p><b>Négociation sans délégué</b></p>	<p>Les accords négociés en l'absence de délégué syndical étaient soumis à l'approbation par la</p>	<p><b>Article L.2232-22</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désormais, les accords signés par les élus ne doivent être transmis à la commission paritaire</li> </ul>	<p>En vigueur depuis le 10</p>

syndical	commission paritaire de branche.	de branche que pour information, et non plus validation.	août 2016
<b>Modalités de validation des accords collectifs</b>	<p>La validité d'un accord collectif était autrefois soumise à une double condition :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>recueillir la signature d'organisations représentant au moins 30% des suffrages,</li> <li>et ne pas faire l'objet d'une opposition de la part d'organisations représentant 50% des suffrages.</li> </ul>	<p><b>Articles L.2232-12 et suivants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour être validé, un accord d'entreprise doit être signé par des organisations représentant plus de 50% des suffrages.</li> <li>A défaut d'atteindre ce seuil de 50%, et si les signataires représentent au moins 30% des suffrages, ces derniers peuvent demander dans un délai de un mois à l'employeur l'organisation d'un référendum pour obtenir la validation de l'accord.</li> <li>Le poids des organisations représentative ne se mesure plus au regard du nombre total de suffrages exprimés, mais en fonction des voix recueillies par les organisations représentatives.</li> </ul>	<p>Entrée en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-sans délai pour les accords sur l'emploi,</li> <li>-1/1/2017 pour les accords relatifs au temps de travail, les repos et les congés,</li> <li>-1/09/2019 pour les autres</li> </ul>
<b>Accords de préservation de l'emploi</b>		<p><b>Articles L.2254-2 à 6</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Possibilité de signer un accord de préservation ou de développement de l'emploi.</li> <li>Les stipulations de l'accord remplacent celles des contrats de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.</li> <li>Les salariés refusant ces modifications pourront faire l'objet d'un licenciement individuel pour motif économique, sans indemnité de préavis.</li> <li>L'application de l'accord fait l'objet d'une évaluation annuelle.</li> </ul>	<p>Applicable depuis le 10 août 2016</p>
<b>Accords de groupe et interentreprises</b>		<p><b>Articles L.2232-30 et suivants ; L.2253-5 et suivants</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les négociations obligatoires d'entreprise n'ont pas à avoir lieu lorsqu'une négociation sur ces thèmes a eu lieu au niveau du groupe.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les stipulations de l'accord de groupe se substituent à celles de l'accord d'entreprise ayant le même objet. Le même principe s'applique pour la relation accord d'entreprise/établissement.</li> <li>• Il est possible de signer des accords interentreprises.</li> </ul>	Applicable depuis le 10 août 2016
<b>Consultation comité central et comité d'établissement</b>		<p><b>Article L.2327-15</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un accord peut définir l'ordre et les délais dans lequel les différents comités rendent leurs avis.</li> </ul>	Applicable depuis le 10 août 2016
<b>Rôle de la branche</b>		<p><b>Articles L.2232-5-1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rôle et les missions des branches sont précisés : négociation en matière de salaires minimaux, de classifications, garanties collectives complémentaires de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.</li> <li>• Les branches doivent définir par négociation les thèmes sur lesquels les accords d'entreprises ne peuvent être moins favorables. Elles ne peuvent choisir des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de l'accord d'entreprise.</li> <li>• Chaque branche doit à présent mettre en place une commission paritaire permanente.</li> </ul>	En vigueur depuis le 10 août 2016