

# BILAN annuel du dialogue social en Seine Maritime (2017)

OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A

LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE SEINE-MARITIME



Mouvement des Entreprises de France  
« Premier réseau des entrepreneurs de France »  
MEDEF Métropole ROUEN Normandie



**U2P** union  
des entreprises  
de proximité  
SEINE-MARITIME

**cpme76**  
SEINE-MARITIME



**UDES**  
UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE



**Cfdt:**  
S'ENGAGER POUR L'INCLURE  
AGIR POUR TOUS  
**NORMANDIE**



**DIRECCTE Normandie**  
**Unité Départementale de Seine-Maritime**

---

*«Seul ce qui est mesuré et observé, s'améliore...»*

---

## **AVANT PROPOS**

La présente étude constitue le premier BILAN ANNUEL DU DIALOGUE SOCIAL de l' « Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation collective de Seine Maritime ». Elle a été élaborée à partir d'une contribution réalisée par les services de l'UD DIRECCTE et enrichie par les observations formulées par les membres de l'Observatoire.

Le document comprend 2 parties :

- une partie réservée au dialogue social territorial : départemental, sectoriel, ou inter-entreprises,
- et une partie, plus conséquente, qui porte sur la négociation collective au niveau de l'entreprise.

Pour la deuxième partie concernant l'entreprise, la méthode d'analyse a consisté à poser le cadre juridique du droit de la négociation (et son évolution), et à observer comment ce cadre était effectivement mis en œuvre dans les entreprises du département. Pour procéder à un examen précis, l'ensemble des accords enregistrés par l'UD DIRECCTE a fait l'objet d'un classement par entreprise, par thématique et par taille, en distinguant les accords relevant de la négociation obligatoire (les entreprises de plus de 50 salariés) et les autres (les TPE et PME de moins de 50 salariés).

Renouvelée chaque année, cette étude a vocation à constituer un outil de suivi de la négociation collective, tant pour les acteurs sociaux, que pour l'administration du travail. Au fil du temps, elle devrait notamment permettre, pour l'ensemble des entreprises du département et notamment pour les TPE de moins de 50 salariés, de :

- mieux observer et analyser comment la négociation collective s'organise, sur quelles thématiques elle se concentre (ou peine à se développer), comment évolue la pratique de ses acteurs ;
- mesurer l'effectivité du droit de la négociation collective, et son évolution ;
- repérer les accords pouvant servir de référentiel, les analyser, les partager ;
- nourrir la réflexion des acteurs sociaux sur la pratique de la négociation collective et sur leurs besoins d'appui ou de formation, pour en assurer le développement ;
- accompagner la diffusion de l'innovation sociale portant sur la négociation collective, le dialogue social et les pratiques managériales fondées sur la coopération des acteurs.

Les données analysées sont issues des éléments transmis aux services de l'UD DIRECCTE lors de l'accomplissement des formalités de dépôt des accords. Elles ne rendent pas forcément compte de l'intégralité des négociations qui se sont déroulées dans le département ; en effet, dans la pratique, lorsque des négociations n'aboutissent pas à un accord, les parties prenantes concernées ne concluent pas systématiquement un PV de désaccord ; dans ce cas, ces négociations ne sont pas portées à la connaissance de la DIRECCTE et leur déroulement échappe à l'analyse. Il arrive également que des accords ne fassent pas l'objet de dépôt auprès des services administratifs qui ne peuvent donc observer ces négociations.

Ce bilan est réalisé pour la première fois en Seine Maritime ; pour ce motif, le mode de collecte de données utilisé ainsi que la méthode d'analyse suivie risquent de comporter encore un certain nombre d'imperfections ou d'insuffisances.

Toutes les observations et suggestions seront les bienvenues pour améliorer l'exercice.

La version définitive de ce Bilan a été validée par les membres de l'Observatoire en séance du 27 juin 2018. Il sera transmis :

- aux services régionaux de la DIRECCTE Normandie,
- à la Direction Générale du Travail.

Sur décision des membres de l'observatoire, il fera l'objet d'une diffusion.

ROUEN, le 27 juin 2018

# SOMMAIRE

## PREMIERE PARTIE : LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL – page 6

### A- L'Observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation

- 1- Son cadre légal – page 7
  - ▶ ses missions
  - ▶ sa composition
  - ▶ son fonctionnement
- 2- L'installation de l'Observatoire de Seine Maritime- page 8
  - ▶ la liste de ses membres
  - ▶ son président et vice-président
  - ▶ le suppléant du responsable de l'UD
- 3- Son activité en 2017 – page 9

### B- La négociation collective de branche ou sectorielle

- 1- Dans la branche agricole
  - ▶ la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1984)
  - ▶ la convention collective des exploitations maraichères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008)
- 2- Dans la branche métallurgie – page 10
  - ▶ la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (étendue par arrêté du 16 mai 1980)
  - ▶ la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen Dieppe du 1<sup>er</sup> juillet 1991 (étendue par arrêté du 25 octobre 1991)
- 3- Dans le secteur de la manutention portuaire du Havre – page 12

## DEUXIEME PARTIE : LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE EN 2017- page 13

### A- Le cadre juridique et son évolution

Le cadre légal a connu ces dernières années plusieurs grandes réformes qui portent principalement sur :

- 1- l'organisation des négociations obligatoires – page 14
- 2- les négociations (non obligatoires) rendues possibles par l'élargissement du champ de la négociation – page 20
- 3- les acteurs de la négociation – page 24
- 4- les conditions de validité des accords – page 29
  - ▶ les conditions de validité liées aux acteurs
  - ▶ les conditions de validité liées au processus de négociation : l'exigence de loyauté et de bonne foi

### B- Données statistiques extraites des accords enregistrés par l'UD DIRECCTE de Seine Maritime en 2017, observations et analyse.

- 1- Caractéristiques des entreprises de Seine Maritime – page 31
- 2- Nombre d'accords et avenants déposés – page 33
- 3- Analyse par type d'entreprise – page 34
- 4- Répartition par grands secteurs d'activité – page 35
- 5- Analyse par thème de négociation – page 37
- 6- Mode de conclusion des accords et acteurs de la négociation – page 39
- 7- Syndicats signataires – page 40
- 8- Syndicats mandataires – page 41

# PREMIERE PARTIE

## LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

## **A) L'OBSERVATOIRE D'ANALYSE ET D'APPUI AU DIALOGUE SOCIAL ET A LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

### **1) SON CADRE LEGAL**

L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation, instaure « un observatoire d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation » départemental ; sa composition est tripartite. Ses modalités de mise en place sont précisées par le décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017.

#### **1-1 SES MISSIONS :**

L'Observatoire « favorise et encourage le développement du dialogue social et la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés du département » (L 2234-4). Il peut également assurer les mêmes missions dans les entreprises de plus de 50 salariés.

« Il établit un bilan annuel du dialogue social dans le département » (L2234-6 (1°)).

« Il est saisi par les organisations syndicales et professionnelles de toutes difficultés rencontrées dans le cadre de la négociation » (L2234-6 (2°)).

« Il apporte son concours et son expertise juridique aux entreprises dans le domaine du droit social » (L 2234-6 (3°)).

#### **1-2 SA COMPOSITION :**

Il est composé :

- 1) de membres représentants des salariés désignés par les organisations représentatives au niveau du département,
- 2) de membres représentants des employeurs désignés par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multi- professionnel,
- 3) le responsable de l'Unité départementale de la DIRECCTE (ou son représentant) désigné par le directeur régional de la DIRECCTE siège en tant que représentant de l'autorité administrative compétente.

(L2234-5/R2234-1)

Le directeur régional de la DIRECCTE, sur proposition du responsable de l'UD DIRECCTE publie tous les 4 ans la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau départemental et interprofessionnel (R2234-2).

Le directeur de l'UD DIRECCTE publie au recueil départemental des actes administratifs et sur le site internet de la DIRECCTE la liste actualisée des personnes désignées par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau départemental et interprofessionnel (R 2234-4).

#### **1-3 SON FONCTIONNEMENT :**

##### **Présidence/ Vice-présidence**

L'Observatoire est présidé successivement par un représentant d'une organisation syndicale de salariés et un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs (L2234-5).

Un vice-président assiste le président dans l'exercice de ses missions. Le Président et vice-président n'appartiennent pas au même collège.

## Secrétariat

Le secrétariat de l'Observatoire est assuré par la DIRECCTE (L2234-5 et R 2234-1).

## Fonctionnement

Les membres de l'Observatoire arrêtent le règlement intérieur qui prévoit notamment (R 2234-1 §2):

- la durée des mandats des membres,
- leur caractère éventuellement renouvelable,
- les conditions de désignation du président, et du vice-président, ainsi que celles relatives à leur alternance.

## Ordre du jour

L'ordre du jour des réunions est arrêté conjointement par le président, le vice-président et le responsable de l'UD DIRECCTE (R2234-1 dernier alinéa)

## 2) L'INSTALLATION DE L'OBSERVATOIRE EN SEINE MARITIME :

### 2-1 Liste des membres de l'Observatoire de Seine Maritime

Par arrêté en date du 6 avril 2018, ont été nommées membres de l'Observatoire de Seine Maritime,

► les personnes désignées par les organisations syndicales de salariés les plus représentatives au niveau départemental et interprofessionnel suivantes :

	TITULAIRES	SUPPLEANTS
CFDT	<b>Bertrand BRULIN</b> Secrétaire général adjoint URI Normandie	<b>Emilia BAPTISTA CLEMENTE</b> Membre du bureau régional interprofessionnel
CFE-CGC	<b>Paul FARGUES</b> Secrétaire général de l'UD76	<b>Eric BAUER</b> Administrateur de l'UD CFE-CGC Président du Syndicat de la métallurgie CFE-CGC de Haute Normandie (SMHN)
CFTC	<b>Nicolas BLANCHARD</b> Président UD 76	
CGT	<b>Gerald LE CORRE</b> Bureau de l'UD CGT	
CGT-FO	<b>Yannis AUBERT</b> Secrétaire général de l'UD76	

► les personnes désignées par les organisations d'employeurs représentatives au niveau national interprofessionnel et multi- professionnel suivantes (arrêtés du 18 octobre 2017) :

	TITULAIRES	SUPPLEANTS
MEDEF	<b>Hervé DRIEU</b> Vice-président MEDEF	<b>Muriel ANGOT-LEBEY</b> Déléguée générale UIMM
U2P	<b>Rodolphe LEMASSON</b> Président U2P 76	<b>Patrick CHABERT</b> Administrateur U2P 76
CPME	<b>Xavier PREVOST</b> Président CPME 76	<b>Ludivine HIS</b> Déléguée territoriale Rouen métropole et Eure
FDSEA	<b>Paul BONNINGUES</b> Président de la commission emploi de la FDSEA	<b>Marc LEVAVASSEUR</b> Délégué commission emploi de la FDSEA
UDES	<b>Jean Michel CLEMENCEAU</b> Membre de la délégation régionale de l'UDES Normandie Mandataire UDES	<b>Stéphane DURECU</b> Mandataire UDES



## **2-2 Désignation du président et du vice-président**

Lors de la réunion du 28 mars 2018, Hervé DRIEU (MEDEF) et Paul FARGUES (CFE-CGC) ont été élus respectivement président et vice-président de l'Observatoire.

## **2-3 Désignation du suppléant du responsable de l'UD DIRECCTE de Seine Maritime :**

Par décision du DIRECCTE de Normandie du 1<sup>er</sup> février 2018 (parue au recueil des actes administratifs du 5 février 2018), Marc-Henri MOULIN, inspecteur du travail, chef de la section SCT/renseignement a été nommé suppléant du responsable de l'UD DIRECCTE de Seine Maritime

## **3) ACTIVITE EN 2017**

Courant octobre et novembre 2017, le responsable de l'UD DIRECCTE de Seine Maritime a rencontré la plupart des organisations syndicales et professionnelles du département pour leur faire connaître les missions de l'Observatoire et les sensibiliser à l'intérêt de l'installer rapidement.

Le 4 décembre 2017, dès parution du décret n° 2017-1612 du 28 novembre 2017 relatif à la mise en place des Observatoires, les organisations syndicales et professionnelles concernées ont été saisies d'une demande écrite de désignation des personnes chargées de les représenter au sein de l'observatoire de Seine Maritime.

Ce calendrier n'a pas permis de procéder à son installation avant la fin de l'année.

## **B) LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE ou SECTORIELLE**

### **1) DANS LA BRANCHE AGRICOLE :**

En Seine Maritime, dans le secteur agricole, deux conventions collectives font l'objet de négociations périodiques :

- la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1984),
- la convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008).

Ces conventions sont négociées au sein d'une commission mixte paritaire présidée par un représentant de l'UD DIRECCTE.

### **► la convention collective du personnel des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime du 28 février 1983 (étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1984)**

Cette convention a été conclue par :

- Côté employeurs :
  - la FNSEA de la Seine Maritime,
  - la Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Seine Maritime,
- Côté salariés :
  - la FGA-CFDT de la Seine Maritime,
  - la CFTC-AGRI de Haute Normandie,
  - La FGTA-FO de la Seine Maritime,

la SNCEA CFE-CGC de la Seine Maritime,  
l'Union syndicale régionale agro-alimentaire et forestière de Normandie CGT.

Le secrétariat de la commission est assuré par les services de la DIRECCTE.

En 2017, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

• **Un avenant n°55 du 19 janvier 2017 sur les salaires** qui porte sur une augmentation de salaire sur le premier niveau de 0,93% et de 1 % sur le reste de la grille.

Il a été signé par l'ensemble des organisations professionnelles et par 3 organisations syndicales : CFDT, CFTC et CFE-CGC.

**► la convention collective des exploitations maraîchères et légumières de plein champ de Seine-Maritime du 5 juin 2007 (étendue par arrêté du 18 février 2008)**

Cette convention a été conclue par :

- Côté employeurs :  
La Fédération départementale des maraîchers de Seine Maritime,
- Côté salariés :  
La FGA-CFDT des entreprises agricoles et agro-alimentaires de Seine Maritime,  
Le syndicat CFTC-AGRI de Seine Maritime,  
La FGTA-FO de Seine Maritime,  
L'Union syndicale régionale agro-alimentaire et forestière de Normandie FNAF-CGT,  
La fédération de l'agro-alimentaire CFE-CGC.

Le secrétariat de la commission est assuré par les services de la DIRECCTE.

En 2017, cette commission s'est réunie 1 fois.

Elle a conclu 1 accord :

• **Un avenant n°9 du 28 février 2017 sur les salaires** qui porte sur une revalorisation du niveau 1 de la grille à hauteur du SMIC et des niveaux suivants de 1 %. Il a été signé par l'organisation professionnelle et 2 organisations syndicales : CFTC-Agri et UPRA CFDT de Haute Normandie.

**2) DANS LA BRANCHE METALLURGIE :**

En Seine Maritime, dans le secteur de la métallurgie, deux conventions collectives font l'objet de négociations périodiques :

- la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (étendue par arrêté du 16 mai 1980),
- la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen Dieppe du 1<sup>er</sup> juillet 1991 (étendue par arrêté du 25 octobre 1991).

Ces conventions sont négociées au sein de commissions paritaires présidées par les représentants de la profession.

► **la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 (étendue par arrêté du 16 mai 1980)**

Cette convention a été conclue par :

- Côté employeurs :  
La Chambre Syndicale des Industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région havraise,
- Côté salariés :  
L'Union locale des Syndicats Force Ouvrière du Havre et de sa région,  
L'Union locale des Syndicats chrétiens du Havre et de sa région CFTC.

Ont par la suite adhéré à la convention collective :

Le Syndicat de l'Encadrement de la Métallurgie de la région havraise CFE-CGC,

Le Syndicat CFDT Métallurgie du Havre.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par l'UIMM Rouen/Dieppe

• **Un accord du 17 février 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes qui prévoit :**

- l'établissement d'un barème de rémunérations effectives annuelles garanties (REAG),
- une revalorisation de la valeur du point appliquée aux coefficients qui passe à 5,43€ (base 151,67 heures pour un horaire de 35 heures de travail effectif de 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017 ;
- une majoration des rémunérations minimales hiérarchiques correspondant à 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise,
- une revalorisation de la prime de panier de nuit qui est portée à 4,91€ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017,
- une revalorisation de la prime de panier de jour qui est portée à 1,76€ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017,

Cet accord a été signé, côté employeur par l'UIMM de la région havraise, côté salariés par CGT-FO, CFDT métallurgie du Havre, CFE-CGC Haute Normandie, CFTC métallurgie du Havre.

► **la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements Rouen Dieppe du 1<sup>er</sup> juillet 1991 (étendue par arrêté du 25 octobre 1991)**

Cette convention a été conclue par :

- Côté employeurs :  
La Chambre Syndicale des Industries métallurgiques de Rouen et Dieppe,
- Côté salariés :  
L'Union des Syndicats de la métallurgie Force Ouvrière, Rouen, Dieppe et Elbeuf,  
Le Syndicat de la métallurgie CFE-CGC de Haute-Normandie,  
Le Syndicat CFDT de la métallurgie de Rouen, Elbeuf et du nord 76,  
Le Syndicat CFTC de Rouen-Dieppe de la métallurgie.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par l'UIMM Rouen/Dieppe

En 2017, elle a conclu :

• **Un accord du 9 février 2017 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et indemnités pour 2017 qui prévoit notamment :**

- Fixation du barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG)
- une revalorisation de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté est appliquée aux coefficients qui passe à 5,43€ (base 151,67 heures pour un horaire de 35 heures de travail effectif de 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017 ; des rémunérations minimales hiérarchiques assorties de majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise,
- une revalorisation de la prime de panier qui est portée à 8,27€ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017,
- une revalorisation du montant de la prime de transport à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Cet accord a été signé, côté employeur par l'UIMM Rouen / Dieppe, et côté salariés par la FNSM CFTC, la CFE-CGC Haute Normandie, la CFDT Métallurgie Rouen, l'USM FO Métallurgie Seine-Maritime.

**3) DANS LE SECTEUR DE LA MANUTENTION PORTUAIRE DU HAVRE :**

Pour le port du HAVRE, les entreprises employeuses d'ouvriers dockers négocient des accords dans un cadre interentreprises ; ces négociations sont organisées entre les parties prenantes suivantes :

- pour les entreprises : le Groupement des employeurs de main d'œuvre du port du Havre (GEMO) qui représente l'ensemble des entreprises du site,
- pour les salariés : le syndicat CGT des ouvriers dockers.

Dans ce cadre interentreprises ont ainsi été négociés :

- l'accord cadre du 17 mai 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail (modifié par avenant du 2 mars 2001),
- l'accord du 26 mars 2015 relatif à l'intéressement (renouvelé par accord du 9 février 2018),

Si au niveau interentreprises, chaque année des orientations sont données sur la politique salariale, chaque entreprise négocie ses propres accords dans le cadre de ses NAO.

# DEUXIEME PARTIE

## LA NEGOCIATION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

## PREMIERE SOUS-PARTIE : LE CADRE JURIDIQUE ET SON EVOLUTION

En l'espace de trois ans, avec la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite Loi REBSAMEN), la loi du 21 juillet 2016 relative au travail et à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi EL KHOMRI) et l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective (dite Ordonnance PENICAUD), le droit de la négociation collective a connu plusieurs grandes réformes qui ont profondément transformé le système de négociation collective au niveau de l'entreprise.

De façon synthétique les grands changements opérés par ces réformes portent sur les points suivants :

- 1- l'organisation des négociations obligatoires,
- 2- les négociations rendues possibles (et non obligatoires) par l'élargissement du champ de la négociation,
- 3- les acteurs de la négociation,
- 4- les conditions de validité des accords.

### 1- L'ORGANISATION DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES

#### AVANT LA LOI REBSAMEN

La loi pose comme principe que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage un certain nombre de négociations qui peuvent être soit annuelles, soit triennales selon la taille de l'entreprise.

#### 1-les négociations annuelles obligatoires et leurs objets

« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur un certain nombre de matières obligatoires (ancien L2242-1) :

- ▶ les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes (ancien L2242-5),
- ▶ les salaires effectifs et la durée effective du travail (NAO) ; cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution de l'emploi dans l'entreprise et notamment : du nombre de contrats à durée déterminée, de missions temporaires, du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.
- ▶ la protection sociale complémentaire : lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord de branche ou un accord d'entreprise définissant les modalités d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par la maladie, la maternité ou l'accident, l'employeur engage chaque année une négociation sur ce thème,
- ▶ l'intéressement, la participation, et l'épargne salariale : lorsque les salariés ne sont pas couverts par un accord d'intéressement, un accord de participation, un plan d'épargne d'entreprise, un plan

d'épargne pour la mise à la retraite collectif, ou par un accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur engage chaque année une négociation à cette fin.

- ▶ les mesures d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## 2- les négociations triennales obligatoires et leurs objets

Dans les entreprises et groupe d'au moins 300 salariés, (ainsi que dans les entreprises et groupe de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou entreprise de 150 salariés en France), tous les 3 ans sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, l'employeur engage une négociation sur :

- ▶ la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- ▶ les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise,
- ▶ les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan,
- ▶ les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des contrats à durée indéterminée,
- ▶ les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences,
- ▶ les contrats de génération,
- ▶ les déroulements de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

## **LOI REBSAMEN (DU 17 AOUT 2015)**

Dans une volonté de simplifier l'organisation de ces négociations obligatoires, la Loi Rebsamen a réuni les 12 thèmes de négociations fixés antérieurement en 3 blocs.

- 1- un premier bloc portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour lequel l'obligation de négocier est annuelle,
- 2- un deuxième bloc portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, pour lequel l'obligation de négocier est annuelle,
- 3- un troisième bloc, applicable aux entreprises de plus de 300 salariés, portant sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, pour lequel l'obligation de négocier est triennale.

### **L'adaptation des règles de négociation par voie d'accord**

#### Les « accords d'adaptation » de la négociation

La Loi REBSAMEN permet par accord majoritaire de modifier la périodicité de chacune des négociations pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de 3 ans pour les négociations annuelles et de 5 ans pour la négociation triennale (ancien L2242-20).

#### Conditions de mise en oeuvre :

Pour négocier un accord d'adaptation, l'entreprise doit préalablement satisfaire à ses obligations relatives à l'égalité professionnelle par voie d'accord ou de plan d'action (ancien L2242-20).

#### Conditions de validité de l'accord :

Pour être valide, l'accord doit être conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations

représentatives au premier tour des élections de titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel (ancien L2242-20).

Contenu :

***Sous réserve de ne supprimer aucun des thèmes obligatoires***, l'accord peut :

- adapter le nombre de négociations au sein de l'entreprise,
- ou prévoir un regroupement différent des thèmes de négociations (L2242-20).

### **Le contenu des négociations obligatoires**

Le contenu des négociations se rapportant à chaque bloc est précisé dans les sections II, III et IV du chapitre II du titre quatrième du Livre II, deuxième partie du Code du travail.

### **Pour le premier bloc : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

L'article L2242-5 précise que cette négociation porte sur :

- ▶ les salaires effectifs,
- ▶ la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du temps partiel ; elle peut également porter sur la réduction du temps partiel,
- ▶ l'intéressement, la participation, et l'épargne salariale à défaut d'accord applicables à l'entreprise,
- ▶ le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

### **Pour le deuxième bloc : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail**

L'article L2242-8 précise que cette négociation porte sur :

- ▶ l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
- ▶ les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotions professionnelles, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. En absence d'accord portant sur ces mesures l'employeur établit un plan d'action.

### **Pour le troisième bloc : gestion des emplois et des parcours professionnels**

L'article L2242-13 précise que cette négociation porte sur :

- ▶ la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que de l'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés,
- ▶ le cas échéant, les conditions de mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise,



- ▶ les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, et les objectifs du plan de formation,
- ▶ les perspectives de recours aux différents types de contrat, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au projet de contrats à durée indéterminée,
- ▶ les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences,
- ▶ les déroulements de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions,
- ▶ elle peut également porter sur le contrat de génération.

#### **ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017**

L'ordonnance du 22 septembre 2017 modifie cette organisation ; à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les entreprises auront la possibilité d'aménager le cadre de la négociation par voie d'accord. A défaut, elles devront appliquer des dispositions dites « supplétives ». Même si ce nouveau cadre juridique n'a pas encore eu d'effet sur les négociations 2017, il nous a toutefois semblé utile de le rappeler.

Ces dispositions sont mises en œuvre en respectant la hiérarchie suivante :

- les règles d'ordre public, impératives et qui s'imposent aux parties ; elles constituent un socle de garanties minimales pour les salariés,
- le champ de la négociation collective,
- les dispositions supplétives qui s'appliquent faute d'accord.

#### **Règles d'ordre public**

▶ Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois **tous les 4 ans**

-une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, **et la qualité de vie au travail** (L 2242-1)

▶ Dans les entreprises et les groupes d'entreprises **d'au moins 300 salariés** (ainsi que dans les entreprises et groupe communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France) l'employeur engage au moins une fois **tous les 4 ans**, en plus des négociations suscitées une négociation sur **la gestion des emplois et des parcours professionnels** (L 2242-2)

#### **Champ de la négociation**

**Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives**, un accord peut être conclu pour préciser le calendrier, la périodicité, les thèmes de négociation au niveau du groupe, de l'entreprise ou l'établissement (L2242-10)

Cet accord précise :

- les thèmes de négociation de telle sorte qu'au moins tous les 4 ans soient négociées les thèmes des salaires effectifs, du temps de travail, du partage de la valeur ajoutée, de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail,
- la périodicité et le contenu de ces thèmes,
- le calendrier et les lieux de réunions,
- les informations que l'employeur remet aux négociateurs sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise,
- les modalités selon lesquelles sont suivis les engagements souscrits.

La durée de cet accord ne peut excéder 4 ans. (L 2242-11)

#### **Dispositions supplétives**

A défaut d'accord suscité, l'employeur engage :

- chaque année une négociation sur la rémunération, notamment **les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée (L2242-13)**,
- chaque année, une négociation sur **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, **et la qualité de vie au travail (L2242-13)**,
- (dans les entreprises d'au moins 300 salariés) tous les trois ans, une négociation sur **la gestion des emplois et des parcours professionnels (L2242-13)**.

#### **Modalités de ces négociations**

Lors de la première réunion sont précisées :

- le lieu et le calendrier de la ou les négociations,
- les informations que l'employeur remettra aux DS et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévues par la négociation (L2242-14).

## PRECISIONS UTILES

L'obligation annuelle de négocier ne s'impose que dans **les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.**

Sur la création de la section syndicale :

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement,

- chaque syndicat qui y est représentatif,
- chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel,
- ou chaque syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, constitué depuis plus de 2 ans dans le champ professionnel qui couvre l'entreprise,

peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale (L2142-1).

Sur la désignation d'un représentant de la section syndicale (RSS) :

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou établissement d'au moins 50 salariés peut s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise désigner un représentant de la section pour le représenter (L2142-1-1).

Sur la désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de plus de 50 salariés (DS) :

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement **d'au moins 50 salariés** qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au premier tour des élections professionnelles 10% des suffrages exprimés, un ou plusieurs délégués syndicaux.

Si aucun candidat présenté ne remplit ces conditions, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou parmi ses adhérents. (L 2143-3)

Sur la désignation d'un délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés (élu CSE/DS) :

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical (L2143-6).

Effets sur l'obligation d'engager certaines négociations

Selon la DGT l'obligation de négocier ne s'applique pas dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux (Circ. DRT n°8 du 5 mai 1983). Sont donc seules concernées les entreprises dans lesquelles un délégué syndical a été désigné, c'est-à-dire les entreprises de 50 salariés et plus (L2143-3). Vérifier la validité de cette position.

### ATTENTION

**Les autres entreprises dans lesquelles la négociation d'un accord collectif est possible soit avec un élu du personnel, soit avec un salarié mandaté ne sont pas assujetties à l'obligation annuelle de négocier, même si elles peuvent négocier des accords collectifs.**

**(voir Liaisons sociales spécial sur « la négociation collective d'entreprise » juillet 2009 p27)**

## ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017 MODALITES D'ORGANISATION DES NEGOCIATIONS

	A défaut d'accord (dispositions supplétives)	Si accord	Ordre public auquel il ne peut être dérogré
<b>(entreprises avec section syndicale OSR)</b> Salaire effectif, temps de travail, partage de la valeur ajoutée	Périodicité : chaque année	Périodicité : au moins tous les 4 ans	Périodicité : tous les 4 ans
<b>(entreprises avec section syndicale OSR)</b> Egalité professionnelle femmes hommes et qualité de vie au travail	Périodicité : chaque année	Périodicité : au moins tous les 4 ans	Périodicité : tous les 4 ans
<b>(entreprises + 300 avec section syndicale OSR)</b> Gestion des emplois et parcours professionnels	Périodicité : tous les 3 ans	Non fixé	Périodicité : tous les 4 ans

**ZOOM 1 SUR LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES CONCERNANT LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE RELATIVE A LA REMUNERATION, LE TEMPS DE TRAVAIL, ET LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

LA NEGOCIATION ANNUELLE PORTE SUR (L2242-15) :

- 1°) les **salaires effectifs**,
- 2°) la **durée effective et l'organisation du temps de travail**, notamment la mise en place du temps partiel. Dans ce cadre elle peut également porter sur la réduction du temps de travail,
- 3°) **l'intéressement, la participation et l'épargne salariale** à défaut d'accord,
- 4°) le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les **écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes**.

**ZOOM 2 SUR LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES CONCERNANT LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE RELATIVE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

LA NEGOCIATION ANNUELLE PORTE SUR (L 2242-17) :

- 1°) **l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés,
  - 2°) **les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle** notamment en matière de : suppression d'écart de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi en particulier pour les salariés à temps partiel, et de la mixité des emplois.  
Cette négociation porte également sur l'application de l'article L 241-3-1 du CSS et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des suppléments de cotisations,
  - 3°) les mesures permettant de **lutter contre toute discrimination** en matière de recrutement, d'emploi, d'accès à la formation professionnelle,
  - 4°) les mesures relatives à **l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**, (la négociation s'effectue sur la base du rapport prévu à l'article L5212-1 et s (L2242-18)),
  - 5°) des modalités de définition d'un **régime de prévoyance et de complémentaire maladie**, maternité ou accident (si absence de dispositions conventionnelles de branche)
  - 6°) **l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés** notamment au moyen des outils numériques de l'entreprise,
  - 7°) les modalités du plein exercice par le salarié de son **droit à la déconnexion** et la mise en place d'outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord l'employeur élabore une **CHARTRE**.
- Elle **PEUT** également porter sur :
- la **prévention de la pénibilité** (L 2242-19) ; l'accord conclu sur ce thème vaut alors conclusion de l'accord prévu par l'article L4163-3.

**ZOOM 3 SUR LES DISPOSITIONS SUPPLETIVES CONCERNANT LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE RELATIVE A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

L'employeur engage tous les 3 ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portants sur (L2242-20) :

- 1°) la mise en place d'un **dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées en particulier en matière de **formation, de VAE, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité** géographique et professionnelle.
- 2°) le cas échéant les conditions de **mobilité professionnelle ou géographique interne** à l'entreprise
- 3°) **les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle** et les **objectifs du plan de formation**, ainsi que les critères et modalités **d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF)**
- 4°) les perspectives de **recours aux différents contrats de travail**, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les **moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires** au profit des CDI,
- 5°) Les conditions dans lesquelles les **entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise** ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.
- 6°) le **déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales** et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

La négociation <b>PEUT</b> également porter sur : (L2242-21)
1°) les modalités d'information et de consultation du CSE en cas de licenciement économique de plus de 10 salariés sur 30 jours (L 1233-21 et L1233-22),
2°) sur <b>la qualification des catégories d'emploi menacés</b> par les évolutions économiques et technologiques,
3°) les modalités <b>d'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de GPEC</b> ,
4°) les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de <b>GPEC mise en œuvre à l'échelon du territoire</b> ,
5°) la mise en place de <b>congés de mobilités</b> dans les conditions prévues par L1237-18,
6°) la <b>formation et l'insertion durable</b> des <u>jeunes</u> dans l'emploi, l'emploi des <u>salariés âgés</u> , la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l' <u>alternance</u> , les modalités <u>d'accueil des alternants et des stagiaires</u> , l'amélioration des <u>conditions de travail des salariés âgés</u> .

## 2- LES NEGOCIATIONS RENDUES POSSIBLES (NON OBLIGATOIRES) PAR L'ELARGISSEMENT DU CHAMP DE LA NEGOCIATION

Avant l'ordonnance du 22 septembre 2017, la loi du 21 juillet 2016 (Loi dite EL KHOMRI) a prévu l'application de la nouvelle architecture des règles suscitées aux dispositions relatives à la durée du travail et aux congés. Désormais, sous réserve de respecter des dispositions d'ordre public, pour les dispositions concernées, les entreprises peuvent convenir par voie d'accord des règles applicables en la matière. A défaut d'accord, des dispositions supplétives s'appliquent. Ces négociations n'ont pas un caractère obligatoire. Ces dispositions s'appliquent aux règles suivantes :

<b>DUREE ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL (L3121-1 et s)</b>	
Travail effectif (L3121-1 et s)	
Astreintes (L3121-9 et s)	
<b>DUREES MAXIMALES DE TRAVAIL (L3121-16 et s)</b>	
Temps de pause (L3121-16 et s)	
Durée quotidienne maximale (L3121-18 et s)	
Durée maximale hebdomadaire absolue (L3121-20 et s)	
Durée maximale hebdomadaire moyenne (L3121-22 et s)	
<b>DUREE LEGALE ET HEURES SUPPLEMENTAIRES</b>	
Heures supplémentaires (L3121-27 et s)	
<table border="1"> <tr> <td> <b>Entreprise dépourvue de DS :</b>  Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE ne s'y oppose pas (L3121-37). </td> </tr> </table>	<b>Entreprise dépourvue de DS :</b> Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE ne s'y oppose pas (L3121-37).
<b>Entreprise dépourvue de DS :</b> Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le CSE ne s'y oppose pas (L3121-37).	
<b>AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE PERIODE SUPERIEURE A LA SEMAINE</b>	
<b>HORAIRES INDIVIDUALISES ET RECUPERATION DES HEURES PERDUES (L3121-48 et s)</b>	
<b>CONVENTIONS DE FORFAIT (L3121-53 et s)</b>	
<b>TRAVAIL DE NUIT (L3122-1 et s)</b>	
<b>TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (L3123-1 et s)</b>	
<b>TRAVAIL INTERMITTENT (L3123-33 et s)</b>	
<b>REPOS QUOTIDIEN (L3131-1 et s)</b>	
<b>JOURS FERIES (L3133-1 et s)</b>	
<b>1<sup>er</sup> MAI (L 3133-4)</b>	
<b>JOURNEE DE SOLIDARITE (L3133-7 et s)</b>	
<b>CONGES PAYES (L3141-1 et s)</b>	
<b>REPORT DES CONGES PAYES (L3142-120)</b>	
<b>CONGES D'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE</b>	
<i>Congés pour événements familiaux</i>	
<i>Congé de solidarité familiale</i>	
<i>Congé de proche aidant</i>	
<i>Congé sabbatique</i>	
<i>Congé mutualiste de formation</i>	

**Congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen**  
**Congé pour catastrophe naturelle**  
**Congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse**  
**Congé de représentation**  
**Congé de solidarité internationale**  
**Congé pour acquisition de la nationalité**  
**Congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise**

#### **COMPTE EPARGNE TEMPS (L3151-1 et s)**

#### **ADAPTATION DU DROIT DU TRAVAIL A L'ERE NUMERIQUE**

##### **Informations syndicales**

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (L2142-6)

A défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à dispositions des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise lorsqu'il existe. (L2142-6)

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- ▶ être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ▶ ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- ▶ préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. (L2142-6)

#### **Ces dispositions ont été étendues à d'autres thématiques par l'ordonnance du 22 septembre 2017 :**

##### **TELE TRAVAIL (L1222-9 et s)**

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectifs, lorsque le salarié et l'employeur conviennent d'y recourir de manière occasionnelle, ils formalisent leur accord par tout moyen (L122-9).

##### **CONGE MOBILITE (L1237-18 et s)**

##### **CSE (L2311-1 et s)**

##### **MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

Consultations et informations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale, conditions de travail et d'emploi.

Une base de données économiques et sociales (BDES) rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes.

Un accord d'entreprise, conclu avec les OSR dans l'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE peut définir :

- le contenu, la périodicité et les modalités des consultations récurrentes du CSE, ainsi que la liste et le contenu des informations nécessaires à ces consultations,
- le nombre de réunions annuelles qui ne peut être inférieur à 6,
- les niveaux auxquels les consultations sont conduites, et le cas échéant leur articulation,
- les délais dans lesquels les avis sont rendus.

Il peut prévoir la possibilité pour le CSE d'émettre un avis unique sur tout ou partie des thèmes de consultation

La périodicité de ces consultations ne peut être supérieure à 3 ans (L2312-19).

##### BDES

Un accord d'entreprise conclu avec les OSR dans l'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE peut définir

- ▶ l'organisation, l'architecture et le contenu de la BDES,
- ▶ les modalités de son fonctionnement notamment les droits d'accès et le niveau de sa mise en place, ses modalités de consultation et d'utilisation.

L'accord peut également intégrer dans la BDES les informations nécessaires aux négociations obligatoires ou aux consultations ponctuelles du CSE (L2312-21).

##### Consultations ponctuelles (L2312-55)

Un accord d'entreprise conclu avec les OSR dans l'entreprise, ou en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE peut définir

- le contenu des consultations et informations ponctuelles du CSE

- ▶ les modalités de ces consultations, notamment le nombre de réunions,
- ▶ les délais dans lesquels les avis du comité sont rendus. (L2312-55)

#### Représentants de proximité (L2313-7)

Un accord d'entreprise peut mettre en place des représentants de proximité. L'accord prévoit :

- ▶ leur nombre,
- ▶ leurs attributions notamment en matière de santé et de sécurité au travail
- ▶ leurs modalités de désignation,
- ▶ leurs modalités de fonctionnement notamment leur nombre d'heures de délégation.

Ils sont membres du CSE ; leur mandat prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE. (L2313-7)

#### Commission Santé Sécurité et Conditions de travail (L2315-41 et s)

L'accord défini à l'article L2313-2 fixe les modalités de mise en place de la ou des commissions santé, sécurité et conditions de travail.

#### **CONSEIL D'ENTREPRISE (L2321-1 et s)**

Le conseil d'entreprise exerce l'ensemble des attributions exercées par la CSE ; il est seul compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise (L2321-1).

Il est institué par accord d'entreprise. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée (L2321-2).

#### **TRAVAIL DE NUIT (L3122-15)**

## LES ACCORDS PARTICULIERS

### ▶ les accords relatifs à l'Intéressement, la participation, et l'épargne salariale,

En 1959, une ordonnance a institué un système facultatif d'intéressement. Face au peu de succès de cette mesure, en 1967, deux ordonnances ont été prises, l'une rendant obligatoire la participation aux fruits de l'expansion dans les entreprises de plus de 100 salariés, l'autre créant les plans d'épargne d'entreprise.

Ces dispositions ont par la suite été modifiées ; le seuil social rendant obligatoire la participation a été porté à 50 salariés.

#### **Intéressement**

Le Code du travail prévoit que « l'entreprise qui satisfait aux obligations (...) en matière de représentation du personnel PEUT instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés (L 3312-2).

Toutefois, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif, ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs, l'employeur a l'obligation d'engager chaque année une négociation sur ces thèmes (L2242-5 (3°)).

Pour autant l'instauration de l'intéressement reste facultative.

#### **L'instauration d'un système de PARTICIPATION AUX RESULTATS est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés :**

les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice.

Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale (UES) d'au moins 50 salariés reconnue dans les conditions prévues par l'article L 2322-4.

La base, les modalités de calcul, ainsi que les modalités d'affectation et de gestion de la participation sont fixées par accord collectif. (L 3322-2)

Les accords de participation sont conclus selon les modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail,
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise,
- à la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. (L 3322-6).

### En l'absence d'accord

Lorsque dans un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés, un accord de participation n'a pas été conclu, cette situation est constatée par l'inspecteur du travail (L3323-5). Les salariés conservent un droit de créance égal au montant des sommes qui leur sont dues à ce titre (L3323-2 (2°)).

### **ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017**

#### **► Les accords de préservation et de développement de l'emploi (L 2254-2)**

##### Objet :

Pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise en vue de préserver ou de développer l'emploi, un accord peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition,
- aménager la rémunération (dans le sens de L3221-3) dans le respect du SMIC et des salaires minima conventionnels (L2253-1 (i) 1°)
- déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

##### Contenu :

L'accord définit dans son préambule ses objectifs et PEUT préciser :

- 1°) les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi, ainsi que le cas échéant l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord,
- 2°) les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute la durée de l'accord  
les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord,  
les mandataires sociaux et les actionnaires dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance.
- 3°) les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

##### Effets :

Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle et géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat résultant de l'application de l'accord. Il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle celui-ci a communiqué dans l'entreprise sur l'existence et le contenu de l'accord. Si l'employeur engage une procédure de licenciement, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. (L2254-2)

### **ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017**

#### **► les ruptures conventionnelles collectives (RCC)**

Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en terme de suppression d'emplois (L1237-19).

##### Contenu de l'accord

L'accord détermine :

- les modalités et conditions d'information du CSE,
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions de postes associées et la durée de la mise en œuvre de la rupture collective,
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier,
- les critères de départage entre potentiels candidats au départ,
- les modalités de calcul des indemnités de ruptures garanties au salarié qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement,
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ,
- les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que actions de formation, de VAE, de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord. (L1237-19-1)

##### Validation administrative

L'accord collectif est transmis à l'autorité administrative pour validation.

L'autorité administrative valide l'accord dès lors qu'elle s'est assurée :

- de sa conformité légale,
- de la présence dans l'accord des mesures obligatoires,
- de la régularité de la procédure d'information du CSE. (L1237-19-4)

### 3- LES ACTEURS DE LA NEGOCIATION

#### 3-1 LA NEGOCIATION AVEC LE DELEGUE SYNDICAL

La loi pose comme principe que « la convention ou les accords d'entreprise sont négociée entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés ». (ancien L2232-16).

#### 3-2 dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Toutefois, en l'absence de délégué syndical, les accords peuvent être négociés avec :

- les représentants du personnel élus,
- un ou plusieurs salariés mandatés.

#### 3-2-1 LA NEGOCIATION AVEC LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ELUS

##### **AVEC LA LOI DU 20 AOUT 2008**

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la Délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord (ancien L2232-21).

##### Restrictions :

Cette négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (ancien L2232-21).

##### Modalités de négociation :

La validité de ces accords est subordonnée :

- à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles
- à leur approbation par la commission paritaire de branche

##### Validation :

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut l'accord est réputé avoir été validé (ancien L2232-21).

##### **AVEC LA LOI DU 17 AOUT 2015 (LOI REBSAMEN)**

##### **Négociation avec les élus mandatés**

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, et quel que soit le thème de la négociation (cette possibilité n'est plus limitée aux seuls accords dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif), en l'absence de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, à la Délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel peuvent négocier et conclure un accord (ancien L2232-21).

Pour négocier, les représentants du personnel doivent avoir été expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise.

L'accord conclu doit par ailleurs être approuvé par la majorité des salariés dans des conditions déterminées par décret.

##### **Négociation avec les élus non mandatés**

En l'absence de représentant élu du personnel mandaté, les représentants élus titulaires au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation représentative dans la branche, peuvent négocier et conclure des accords (ancien L 2232-22)

##### Restrictions

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs relatifs aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

##### Conditions de validité

La validité des accords est subordonnée :



-à la signature des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,  
-à leur approbation par la commission paritaire de branche.

#### **AVEC LA LOI DU 8 AOUT 2016 (LOI EL KHOMRI)**

##### **Négociation avec les élus non mandatés**

En l'absence de représentant élu du personnel mandaté, les représentants élus titulaires au comité d'entreprise, ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation représentative dans la branche, peuvent négocier et conclure des accords (ancien L 2232-22)

##### Restrictions

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs relatifs aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif

##### Conditions de validité

La validité des accords est subordonnée :

-à la signature des membres titulaires élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

##### Formalités

Ces accords sont transmis pour information à la commission paritaire de branche. (L2232-22),  
La loi travail simplifie la négociation avec les élus non mandatés puisque les accords conclus n'ont plus à être approuvés par une commission paritaire de branche. Ils doivent uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant même pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Cette règle s'applique à tous les accords conclus à partir du 10 août 2016.

#### **AVEC L'ORDONNANCE DU SEPTEMBRE 2017**

##### **Entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, sans DS avec CSE**

Les accords d'entreprise peuvent être négociés par un ou plusieurs membres du personnel au CSE (L2232-23-1)

##### Champ de la négociation

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation

##### Validation

La validité de l'accord est subordonnée à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (L2232-23-1)

##### **Dans les entreprises dont l'effectif est au moins de 50 salariés**

##### **-Négociation avec les élus mandatés**

##### Entreprises concernées

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les accords d'entreprise peuvent être négociés par les membres de la délégation du personnel du CSE s'ils sont expressément mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel. (L2232-24).

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise, ou à défaut celles représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

##### Champ de la négociation (sans restriction):

Les accords négociés par les salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

##### Validation :

L'accord conclu doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (L2232-24)

##### **-Négociation avec les élus non mandatés (L2232-25)**

En l'absence de membre de la représentation du personnel du CSE mandaté, les membres de la délégation du personnel du CSE qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation représentative dans la branche, ou à défaut par une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel, peuvent négocier et conclure des accords (ancien L 2232-25)

##### Restrictions

Cette négociation ne porte que sur les accords collectifs relatifs aux mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (L2232-25§2)

##### Conditions de validité

La validité des accords est subordonnée :

- à la signature des membres de la délégation représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

**Evolution des modes de négociation avec les représentants élus**

	<b>Loi 2008</b>	<b>Loi 2015</b>	<b>Loi 2015</b>	<b>Loi 2016</b>
<b>Conditions</b>	<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS</b>
<b>Signataires</b>	Tout élu	Elu expressément mandaté	Elu non mandaté	Elu non mandaté
<b>Entreprises concernées</b>	<b>-200 salariés</b>	<b>Toutes</b>	<b>Toutes</b>	<b>Toutes</b>
<b>Objet de l'accord</b>	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord	Tous les thèmes	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord
<b>Validité</b>	1-Conclusion avec un ou plusieurs <b>élus titulaires</b> représentants la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles  2-Approbation par la commission paritaire de branche	1-Mandatement express par une OSR dans la branche dont relève l'entreprise  2-Approbation par la majorité des salariés	1-Conclusion avec un ou plusieurs élus titulaires représentants la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles  2-Approbation par la commission paritaire de branche	1-Conclusion avec un ou plusieurs élus titulaires représentants la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles
<b>Formalités</b>				Transmission pour information à la commission paritaire de branche

**ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017  
LES NEGOCIATIONS AVEC LES ELUS**

<b>Entreprises concernées</b>	<b>Toutes entreprises entre 11 et 50 (L2232-23-1)</b>	<b>Toutes entreprises + 50 (L2232-24)</b>	<b>Toutes entreprises + 50 (L2232-25)</b>
<b>Conditions préalables</b>	<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS</b>	<b>Absence de DS</b>
<b>Signataires</b>	<b>Membres du CSE</b>	<b>Elus expressément mandatés</b>	<b>Elus non mandatés</b>
<b>Objet de l'accord</b>	Tous les thèmes	Tous les thèmes	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord
<b>Validité</b>	Conclusion avec un ou plusieurs <b>membres du CSE</b> représentants la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles	1-Mandatement par OSR dans la branche ou à défaut au niveau national interpro 2- Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés	Conclusion avec les membres de la délégation représentants la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections
<b>Formalités</b>		Information des OSR branche ou interpro national de l'intention de négocier	

### 3-2-2 LA NEGOCIATION AVEC UN SALARIE MANDATE

#### **AVEC LA LOI DU 20 AOUT 2008**

##### Entreprises concernées

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, et lorsqu'un procès-verbal de carence établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords peuvent être négociés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (ancien L2232-24).

Ces dispositions s'appliquent de droit dans les entreprises de moins de onze salariés (L2232-24 dernier alinéa)

##### Champ de la négociation (restrictions):

Cette négociation ne peut porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (ancien L2232-24).

##### Validation :

L'accord conclu doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (ancien L2232-27)

#### **AVEC LA LOI DU 8 AOUT 2016 (LOI EL KHOMRI)**

##### Entreprises concernées

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, lorsque les élus n'ont pas manifesté le souhait de négocier, les accords d'entreprise peuvent être négociés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche (L2232-24).

Ces dispositions s'appliquent de droit dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élu du personnel, ainsi que dans les entreprises de moins de onze salariés (L2232-24 dernier alinéa)

##### Champ de la négociation (sans restriction):

Les accords négociés par les salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise (L2232-24-1)

##### Validation :

L'accord conclu doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (ancien L2232-27)

#### **ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017**

##### **Dans les entreprises de moins de 11 salariés : l'intervention d'un salarié mandaté n'est plus indispensable**

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.

##### Champ de la négociation

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation

##### Validation

L'accord doit être ratifié par la majorité des 2/3 des salariés (L2232-22)

##### **Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés**

##### **▶ Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 20 salariés, sans DS et sans CSE**

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.

##### Champ de la négociation

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation

##### Validation

L'accord doit être ratifié par la majorité des 2/3 des salariés (L2232-23)

##### **▶ Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, sans DS avec ou sans CSE**

Les accords d'entreprise peuvent être négociés par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel, membre ou non de la délégation du personnel au CSE (L2232-23-1)

##### Champ de la négociation

L'accord peut porter sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation

##### Validation

L'accord doit être ratifié par la majorité des salariés (L2232-23-1)

## Dans les entreprises dont l'effectif est au moins de 50 salariés

### Entreprises concernées

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, lorsque les élus n'ont pas manifesté le souhait de négocier, les accords d'entreprise peuvent être négociés par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations représentatives dans la branche, ou à défaut au niveau national et interprofessionnel. (L2232-26).

Ces dispositions s'appliquent de droit dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans lesquelles un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élu du personnel (L2232-26)

Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise, ou à défaut celles représentatives au niveau national et interprofessionnel sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Champ de la négociation (sans restriction):

Les accords négociés par les salariés mandatés peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise (L2232-26)

Validation :

L'accord conclu doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (ancien L2232-26)

## Evolution des modes de négociation avec les salariés mandatés

	Loi 2008	Loi 2015	Loi 2016	Ordonnance 2017
<b>Conditions</b>	<p><b><u>Entreprises +10</u></b> Absence de DS PV carence élections IRP</p> <p><b><u>Entreprises -10</u></b> Application de droit</p>	SANS CHANGEMENT	<p><b><u>Entreprises -11</u></b> Application de droit</p> <p><b><u>Entreprises de +11</u></b> Absence de DS Lorsqu'aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier</p> <p><b><u>Entreprises +11 sans DS avec PV carence élections IRP</u></b> Application de droit</p>	<p><b><u>Entreprise -11</u></b> L'intervention d'un salarié mandaté n'est plus indispensable</p> <p><b><u>Entreprise entre 11 et 20 sans DS et sans CSE</u></b> L'intervention d'un salarié mandaté n'est plus indispensable</p> <p><b><u>Entreprise entre 11 et 49</u></b> Absence de DS Lorsqu'aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier</p> <p><b><u>Entreprise +50</u></b> Absence de DS Lorsqu'aucun élu n'a manifesté le souhait de négocier</p> <p><b><u>Entreprise +50</u></b> Absence de DS et PV carence IRP Application de droit</p>
<b>Signataires</b>	Tout salarié expressément mandaté par une OSR	SANS CHANGEMENT	Tout salarié expressément mandaté par une OSR de la branche ou à défaut au niveau national interpro	Tout salarié expressément mandaté par une OSR de la branche ou à défaut au niveau national interpro
<b>Objet de l'accord</b>	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord	SANS CHANGEMENT	Tous les thèmes	Tous les thèmes
<b>Validité</b>	<p>1-Conclusion avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une OSR dans la branche</p> <p>2-Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>	SANS CHANGEMENT	<p>1-Conclusion avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une OSR dans la branche</p> <p>2-Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>	<p>1-Conclusion avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une OSR dans la branche</p> <p>2-Approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés</p>

**ORDONNANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017**  
**LA NEGOCIATION DES ACCORDS DANS LES TPE**

	<b>Entreprises de -11 salariés (L2232-21)</b>	<b>Entreprises de 11 à 20 salariés</b>	<b>Entreprises de 11 à 50</b>
<b>Conditions</b>		Sans DS et sans CSE (L2232-23)	Sans DS Avec ou sans CSE
<b>Mode de l'élaboration de l'accord</b>	Ecriture du projet d'accord par l'employeur	Ecriture du projet d'accord par l'employeur	<b>Négociation de l'accord avec :</b> - <b>SOIT PAR</b> un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national interprofessionnel <u>membres ou non du CSE (L2232-24 1°)</u> - <b>SOIT PAR</b> un membre ou des membres du CSE (L2232-24 2°)
<b>Objet de l'accord</b>	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation
<b>Conditions de Validation</b>	Ratification par les 2/3 des salariés (L2232-22)	Ratification par les 2/3 des salariés (L2232-23 et L2232-22)	- <u>pour les accords conclus avec les salariés mandatés non membres du CSE</u> : ratification par la majorité des salariés (L2232-23-1 II)  - <u>pour les accords conclus avec les membres du CSE</u> : signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections (L2232-23-1 II)

#### 4- LES CONDITIONS DE VALIDITE DES ACCORDS

##### 4-1 Les conditions de validité liées aux acteurs

##### 4-1-1 Les accords conclus avec les délégués syndicaux : vers l'accord majoritaire

**Avant la loi travail**, pour être valide, un accord d'entreprise devait être conclu par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou à la DUP ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.

Par exception, certains accords devaient être conclu par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés. C'étaient notamment le cas des accords modifiant la périodicité des négociations obligatoires.

Par ailleurs, ces accords ne devaient pas faire l'objet d'une opposition.

### **Avec la loi du 8 AOUT 2016 (LOI EL KOHMRI) : l'adoption du principe de l'accord majoritaire**

Pour être valides, les accords doivent être conclus par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs.

Dans le même temps, la règle de l'opposition est supprimée.

Pour les accords non majoritaires : Pour les accords conclus par des syndicats représentatifs qui n'ont pas atteint les 50 % des suffrages exprimés, mais qui dépassent 30 % des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs au 1er tour des élections, une possibilité de validation est prévue. Le ou les syndicats ayant recueilli plus de 30 % des suffrages peuvent demander, dans un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord, une consultation des salariés visant à valider l'accord. Si, dans les 8 jours qui suivent cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives ne permettent pas d'atteindre plus de 50 % des suffrages, la consultation des salariés est organisée dans un délai de 2 mois.

Cette consultation est organisée selon des modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires, et dans le respect des principes généraux du droit électoral tels que la sincérité et le secret du scrutin. Le vote électronique est possible.

Y participent les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, sinon il est réputé non écrit.

#### **Généralisation de l'accord majoritaire au 1<sup>er</sup> mai 2018**

La loi du 8 aout 2016 (loi EL KOHMRI) a consacré l'accord majoritaire en instaurant 2 dates d'entrée en vigueur :

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la validité de l'accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections du CSE titulaires. A défaut l'accord doit être signé par des OSR ayant recueilli 30% de suffrages et être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages.

Sauf pour les accords qui portent sur la durée du travail, les repos et congés, l'entrée en vigueur est prévue le 1<sup>er</sup> mai 2018(au lieu du 1<sup>er</sup> septembre 2019).

#### **4-1-2 les accords conclus avec les représentants du personnel**

Voir tableau supra

#### **4-1-3 les accords conclus avec les salariés mandatés**

Voir tableau supra

#### **4-1-4 sur certains accords conclus dans les TPE**

Voir tableau supra

#### **4-2 Les conditions de validité liées au processus de négociation : l'exigence de loyauté et de bonne foi**

Pour être valides, les accords doivent avoir été conclus loyalement et de bonne foi.

**B - DEUXIEME SOUS-PARTIE :  
DONNEES STATISTIQUES EXTRAITES DES ACCORDS ENREGISTRES PAR L'UD DIRECCTE,  
OBSERVATIONS ET ANALYSE**

**1- CARACTERISTIQUES DES ENTREPRISES DE SEINE MARITIME**

**Nombre d'établissements par tranche d'effectif (au 31 décembre 2015)**

**TABLEAU 1**

Nombre TOTAL d'établissements	Nbre étblt avec 0 salarié	Nombre d'étblt Avec au -1 salarié	Nbre étblt 1/9 salariés	Nbre étblt 10/49 salariés	Nbre étblt 50/299 salariés	Nbre étblt +300 salariés
90 366	59 154	31 212	24 076	5 658	1 337	141

source : CLAP/INSEE

**Nombre de salariés employés dans chaque tranche d'effectif (au 31 décembre 2015)**

**TABLEAU 2**

	Nbre salariés TOTAL	Tranche 1/9 salariés	Tranche 10/49 salariés	Tranche 50/299 salariés	Tranche +300 salariés	Total tranche +50 salariés
Nombre de salariés employés par tranche d'effectif	434 545	76 019	114 334	136 303	107 889	244 192

source : CLAP/INSEE

**TABLEAU 3**

	2017
Nombre d'entreprises/établissements de + 50 salariés dans le département	1 231
Nombre de salariés dans ces entreprises/établissements	241 699
Nombre d'entreprises/établissements de + 50 avec DS dans le département	Non répertorié
Nombre d'établissements de + 50 avec DS mais n'ayant pas leur siège dans le département	Non répertorié
Nombre d'entreprises de + 50 avec DS, <u>ayant leur siège dans le département</u> et ayant négocié au moins un accord	Non répertorié
Nombre de salariés dans ces dernières entreprises	Non répertorié

sources : WIKIT

**ANALYSE DES TABLEAUX 1/2/3**

**Lecture critique des statistiques :**

*Les sources statistiques disponibles ne permettent pas une analyse précise des caractéristiques des entreprises portant notamment sur leur nombre par tranche d'effectif et leur effectif.*

*Les dernières sources de CLAP/INSEE n'ont pas été actualisées depuis décembre 2015 ; depuis le tissu économique des entreprises a connu une certaine évolution.*

*Par ailleurs, ces sources ne permettent pas de distinguer les établissements des entreprises, et d'identifier si un établissement est rattaché à une entreprise.*

*Les sources WIKIT ne permettent pas de décompter le nombre d'établissements de +50 salariés rattachés à une*

entreprise dont le siège social se trouve à l'extérieur du département et qui centralise les négociations. Le système ne permet pas non plus de connaître quelles sont les entreprises qui disposent d'au moins un délégué syndical.

A l'avenir, ce travail de précision devra être réalisé pour permettre d'effectuer des observations et des analyses plus complètes.

**Analyse de ces statistiques (prises en l'état) :**

Selon les sources accessibles, le département de la Seine Maritime compte :

▶ dans la tranche d'effectif de 10 à 49 salariés : plus de 5 658 entreprises qui emploient 114 334 salariés,

▶ dans la tranche d'effectif +50 salariés : 1 231(WIKIT) à 1 478 entreprises (CLAP/INSEE) qui emploient entre 241 699 (WIKIT) et 244 000 salariés (CLAP/INSEE),

▶ dans la tranche d'effectif +300 salariés : 141 entreprises (CLAP/INSEE) qui emploient 107 889 salariés (CLAP/INSEE).

C'est dans ces entreprises que peuvent être mises en place des institutions représentatives du personnel (DP/CE/DUP ou CSE) et une représentation syndicale. C'est également dans ce périmètre que la négociation collective s'organise.

Ce périmètre constitue le champ principal de notre étude.

La bonne foi trouve son fondement dans l'article 1134§4 du Code civil qui pose comme principe que « la bonne foi préside à l'exécution du contrat » mais aussi à sa formation.

La loyauté appelle un comportement actif et positif, une volonté d'aboutir, des échanges de propositions) et un versant passif, l'absence d'actes négatifs à l'encontre du partenaire.

**La loi du 8 août 2016**

Pour garantir le respect de ces principes, la loi du 8 août 2016 invite à la conclusion d'accord de méthode.

Une convention ou un accord collectif PEUT définir un accord de méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de LOYAUTÉ et de CONFIANCE MUTUELLE. Cette convention ou cet accord précise :

-la nature des informations partagées entre les négociateurs (en s'appuyant notamment sur la base de données prévue à l'article L2323-8),

-les principales étapes du déroulement des négociations,

-les moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment le volume de crédit d'heures des représentants syndicaux, ou les modalités de recours à l'expertise.

(L2222-3-1)

**L'ordonnance du 22 septembre 2017** a renforcé cette obligation pour la négociation sur les salaires

Les accords collectifs d'entreprise portant sur les salaires effectifs ne peuvent être déposés auprès de l'autorité administrative (...) qu'accompagnés d'un procès-verbal d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et consignait les propositions respectives des parties.

**Le procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations.**

L'engagement sérieux et loyal (...) implique que (l'employeur) ait communiqué aux organisations syndicales représentatives les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales (L2242-6)



## 2- NOMBRE D'ACCORDS ET AVENANTS DEPOSES

Les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes font l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail (D 2231-2). Ils sont déposés auprès de la DIRECCTE (D 2231-4), le service départemental dépositaire étant celui dans le ressort duquel ils ont été conclus (D 2231-5).

Depuis fin 2013, chaque accord est numérisé sur le logiciel national DACCORD NG. Ce logiciel permet également d'assurer un suivi statistique des accords enregistrés ; grâce à un outil décisionnel complémentaire, des extractions de données peuvent être réalisées notamment sur l'année de conclusion des accords, les tranches d'effectifs, les types d'accords conclus, leurs signataires.....

Dans le département de Seine-Maritime, sur les 2 dernières années, on observe l'évolution des dépôts suivante :

**TABLEAU 4**

	2016			2017		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Nombre d'accords collectifs	383	622	<b>1005</b>	293	653	<b>946</b>
Nombre d'avenants	98	256	<b>354</b>	65	203	<b>268</b>
<b>Sous-total</b>	<b>481</b>	<b>878</b>	<b>1 359</b>	<b>358</b>	<b>856</b>	<b>1 214</b>
Nombre de PV de désaccord	5	44	48	7	40	48
Nombre de dénonciations	13	22	25	24	25	50

sources : DACCORD NG

### **ANALYSE DU TABLEAU 4**

#### **DANS LES ENTREPRISES DE -50 SALARIES**

En 2016, 481 accords et avenants ont été conclus dans ces entreprises. Cela représente **35,39%** de la totalité des accords et avenants conclus dans l'ensemble des entreprises du département.

En 2017, 358 accords et avenants avaient été conclus dans ces entreprises. Cela représente **29,48%** de la totalité des accords et avenants conclus dans l'ensemble des entreprises du département.

#### **DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES**

Entre 2016 et 2017, on observe une **baisse du nombre total d'accords et d'avenants** conclus dans le département ; leur nombre passe de 1 359 à 1 214 **(-10,66%)**,

Cette diminution est plus accentuée dans les entreprises de - 50 salariés **(-25,57%)** que dans celles de + 50 salariés **(-2,5%)**,

**le nombre de PV de désaccords reste identique :**

En 2016 : 48

En 2017 : 48.

Ces PV concernent essentiellement les entreprises de +50 salariés.

**Le nombre de dénonciation double** : il passe de 25 à 50 ; cette évolution est surtout le fait des entreprises de - 50 salariés.

### 3 ANALYSE PAR TYPE D'ENTREPRISE

TABLEAU 5

	2016			2017		
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL
Nombre d'entreprises/établissements ayant négocié AU MOINS UN ACCORD	379	488	<b>867</b>	299	445	<b>744</b>
Nombre d'accords et avenants conclus	499	878	<b>1 377</b>	389	856	<b>1 245</b>
Nombre de salariés dans ces entreprises/établissements	NC	NC	NC	4 156	127 316	<b>131 472</b>

sources : DACCORD NG

**ANALYSE DU TABLEAU 5 :**

Le rapprochement de ce tableau avec les tableaux précédents permet d'observer les éléments suivants :

**DANS LES ENTREPRISES DE -50 SALARIES**

En 2016 comme en 2017, en moyenne ces entreprises ont conclu 1,31 accord soit un peu plus d'un accord sur l'année.

**DANS LES ENTREPRISES DE +50 SALARIES**

En 2017, ces entreprises ont conclu en moyenne 1,92 accord, soit près de 2 accords sur l'année.

La lecture des accords déposés permet d'observer que la plupart des accords conclus lors de la NAO incluent en fait une multitude de thèmes.

**Evolution du taux de couverture conventionnelle résultant de ces accords :**

En 2017, sur 434 000 salariés employés dans le département, **131 000 (30,18%)** ont bénéficié d'avantages conventionnels liés aux seuls accords d'entreprise conclus au sein de leur entreprise dans le courant de l'année. Ce constat vaut essentiellement pour les entreprises de +50 salariés.

En 2017, sur 244 000 salariés employés par ces entreprises, **127 000 (52%)** ont bénéficié d'avantages liés aux accords conclus dans l'année.

## 4 - REPARTITION PAR GRANDS SECTEURS D'ACTIVITE

**TABLEAU 6** *Moins de 50 salariés >*

Nombre de dépôts par regroupement CRIS	2017	2016	Local	National
Agro-alimentaire	3	8	1,7 %	< 4,0 %
Banques, établissements financiers et assurances	9	1	5,1 %	> 4,0 %
Bâtiment et travaux publics	21	25	11,9 %	> 10,5 %
Bois et dérivés	4		2,3 %	< 2,4 %
Branches agricoles	1	3	0,6 %	< 3,7 %
Branches non agricoles diverses	3	5	1,7 %	< 3,1 %
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	15	23	8,5 %	< 13,6 %
Chimie et pharmacie	10	9	5,7 %	> 2,7 %
Commerce de détail principalement non alimentaire	7	6	4,0 %	> 2,8 %
Commerce de gros et import-export	2	4	1,1 %	< 3,3 %
Commerce principalement alimentaire	1	3	0,6 %	< 2,6 %
Culture et communication	6	3	3,4 %	< 4,4 %
Habillement, cuir, textile	1	1	0,6 %	< 2,1 %
Hors conventions de branches ou statuts	1	3	0,6 %	< 2,7 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	6	3	3,4 %	< 3,8 %
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	9	13	5,1 %	> 3,6 %
Métallurgie et sidérurgie	23	25	13,1 %	> 9,7 %
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	9	7	5,1 %	> 1,2 %
Plastiques, caoutchouc et combustibles	14	6	8,0 %	> 2,2 %
Professions juridiques et comptables	2	2	1,1 %	< 3,3 %
Secteur sanitaire et social	5	13	2,8 %	< 4,9 %
Secteurs sous statut		2	0,0 %	< 0,3 %
Services de l'automobile et des matériels roulants	7	3	4,0 %	> 3,5 %
Transports (hors statuts)	15	17	8,5 %	> 4,4 %
Verre et matériaux de construction	2	4	1,1 %	< 1,2 %
Total	176	189	100,0 %	100,0 %

sources : DACCORD NG

### **ANALYSE DU TABLEAU 6 :**

#### **Lecture critique des statistiques :**

Les pourcentages indiqués dans le tableau 6 permettent d'observer la part que représente les accords conclus dans un secteur d'activité au regard de la totalité des accords conclus dans l'ensemble des secteurs d'activité existants. Ce mode d'observation ne permet pas d'apprécier l'importance de ces accords au regard du nombre de salariés et d'entreprises des secteurs concernés ; ils ne traduisent que partiellement la vitalité conventionnelle des secteurs.

#### **DANS LES ENTREPRISES DE -50 SALARIES**

Les accords sont principalement conclus dans les secteurs suivants :

- la métallurgie (13%),
- le bâtiment et travaux publics (11,9%),
- les transports (8,5%),
- les bureaux d'études et les services aux entreprises (8,5%).

Dans tous ces secteurs d'activités, leur taux est supérieur à la moyenne nationale.

En dehors des secteurs sous statut, ceux qui enregistrent le nombre d'accords le plus faible sont :

- habillement, cuir, textile (0,6%),
- commerce principalement alimentaire (0,6%),
- branches agricoles (0,6%).

Pour ces 3 secteurs, les taux sont inférieurs à la moyenne nationale.

**TABLEAU 7 Plus de 50 salariés >**

Nombre de dépôts par regroupement CRIS	2017	2016	Local	National
Agro-alimentaire	33	26	4,5 %	< 5,8 %
Banques, établissements financiers et assurances	13	11	1,8 %	< 5,5 %
Bâtiment et travaux publics	46	42	6,2 %	> 5,1 %
Bois et dérivés	22	15	3,0 %	> 2,7 %
Branches agricoles	18	32	2,4 %	< 3,6 %
Branches non agricoles diverses	28	27	3,8 %	> 2,2 %
Bureaux d'études et prestations de services aux entreprises	28	21	3,8 %	< 5,7 %
Chimie et pharmacie	50	38	6,8 %	> 5,2 %
Commerce de détail principalement non alimentaire	1	1	0,1 %	< 1,2 %
Commerce de gros et import-export	10	13	1,4 %	< 2,3 %
Commerce principalement alimentaire	15	21	2,0 %	< 3,5 %
Culture et communication	10	1	1,4 %	< 3,1 %
Habillement, cuir, textile	8	11	1,1 %	< 2,9 %
Hors conventions de branches ou statuts	30	17	4,1 %	> 1,5 %
Hôtellerie, restauration et tourisme	8	12	1,1 %	< 3,1 %
Immobilier et activités tertiaires liées au bâtiment	22	28	3,0 %	> 2,2 %
Métallurgie et sidérurgie	119	129	16,1 %	< 16,5 %
Nettoyage, manutention, récupération et sécurité	40	43	5,4 %	> 2,0 %
Plastiques, caoutchouc et combustibles	25	20	3,4 %	> 2,8 %
Professions juridiques et comptables		1	0,0 %	< 0,9 %
Secteur sanitaire et social	92	52	12,4 %	> 10,6 %
Secteurs sous statut	22	11	3,0 %	> 1,4 %
Services de l'automobile et des matériels roulants	13	14	1,8 %	< 1,9 %
Transports (hors statuts)	67	53	9,1 %	> 6,5 %
Verre et matériaux de construction	20	23	2,7 %	> 1,6 %
<b>Total</b>	<b>740</b>	<b>662</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

sources : DACCORD NG

**ANALYSE DU TABLEAU 7****Lecture critique des statistiques :**

Même observation que pour le tableau 6.

**Analyse de ces statistiques :****DANS LES ENTREPRISES DE +50 SALAIRES**

Les accords sont principalement conclus dans les secteurs suivants :

- la métallurgie (16,1 %),
- le sanitaire et social (12,4 %),
- les transports (9,1 %)
- les bureaux d'études et les services aux entreprises (8,5 %),
- la chimie et pharmacie (6,8 %),
- le bâtiment et travaux publics (6,2 %).

A l'exception de la métallurgie, dans tous ces secteurs, leur taux est supérieur à la moyenne nationale.

Ceux qui enregistrent le nombre d'accords le plus faible sont :

- les professions juridiques et comptables (0 %),
- commerce de détail non alimentaire (0,1 %),
- habillement et cuir (1,1 %)
- commerce de gros import-export (1,4 %)
- culture et communication (1,4 %).

Pour l'ensemble de ces secteurs, les taux sont inférieurs à la moyenne nationale.

## 5 - ANALYSE DES ACCORDS PAR THEME DE NEGOCIATION

**TABLEAU 8(\*)**

	2016			2017		
	-50	+50	dont+300	-50	+50	dont+300
<b>REMUNERATION, TEMPS DE TRAVAIL ET PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE</b>						
Salaires	27	277	55	29	266	87
Classification	1	11	0	2	5	2
Durée du travail et organisation du temps de travail, <b>y compris adaptation des règles</b>	41	179	52	43	276	94
Partage de la valeur ajoutée	390	317	84	278	228	55
dont intéressement	214	157	46	186	128	35
dont participation	11	66	13	21	44	8
dont épargne d'entreprise	116	58	16	71	43	7
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>459</b>	<b>784</b>	<b>191</b>	<b>352</b>	<b>775</b>	<b>148</b>
<b>QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET EGALITE PROFESSIONNELLE</b>						
Pénibilité	3	18	5	1	12	6
Objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle femmes hommes	7	86	18	10	94	14
Emploi des travailleurs handicapés	2	27	3	5	25	5
Régime de prévoyance et complémentaire santé	11	77	19	4	58	20
Droit syndical, IRP**, expression des salariés	7	57	24	5	58	33
<b>SOUS-TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>265</b>	<b>69</b>	<b>25</b>	<b>247</b>	<b>78</b>
<b>GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS</b>						
Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	0	11	7	0	12	8
Conditions de mobilité professionnelle et géographique	0	1	0	0	0	0
Contrats de génération	10	64	14	7	75	26
Autres	18	171	56	7	83	34
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>247</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>170</b>	<b>68</b>
<b>TOTAL</b>	<b>517</b>	<b>1 296</b>	<b>337</b>	<b>391</b>	<b>1 192</b>	<b>294</b>

sources : DACCORD NG

(\*) **Avertissement** : le tableau 8 comptabilise les thèmes répertoriés dans les accords enregistrés et non le nombre d'accords conclus ; un accord pouvant inclure plusieurs thèmes, le nombre de thèmes répertoriés chaque année est de ce fait forcément supérieur au nombre d'accords conclus la même année.

(\*\*) les accords portant sur les IRP n'intègrent pas les accords pré électoraux

### **ANALYSE DU TABLEAU 8**

#### **DANS LES ENTREPRISES DE -50 SALARIES**

**L'épargne salariale est le thème qui donne lieu au plus grand nombre d'accords.**

En 2016 comme en 2017 la grande majorité des thèmes répertoriés dans les accords portent sur l'épargne salariale.

- en 2016 : sur 517 thèmes répertoriés dans 481 accords (et avenants), 390 portaient sur l'épargne salariale (75,43%).
- en 2017 : sur 391 thèmes répertoriés dans 358 accords (et avenants), 278 portaient sur l'épargne salariale (71,1%).

L'intéressement constitue l'essentiel de ces accords : 214 en 2016, 186 en 2017.

### **Les entreprises de - 50 salariés concluent plus d'accords d'intéressement que les entreprises de plus de 50.**

Dans de très nombreux cas, un plan épargne entreprise (PEE) est couplé à cet accord.

Ainsi, dans ces entreprises 116 PEE ont été conclus en 2016, 71 en 2017. Comme pour l'intéressement, les entreprises de -50 salariés recourent plus à ce dispositif que les entreprises de + 50.

Bien que non obligatoire, la participation connaît aussi un certain intérêt : 11 accords en 2016, 21 en 2017.

### **Le thème de la durée du travail, de l'organisation du temps de travail vient en 2<sup>ème</sup> position.**

- en 2016 : sur 517 thèmes répertoriés dans 481 accords (et avenants) 41 portaient sur la durée du travail (7,9%),
- en 2017 : sur 391 thèmes répertoriés dans 358 accords (et avenants) 43 portaient sur la durée du travail (10,97%),

### **Le thème des salaires vient en 3<sup>ème</sup> position**

- en 2016 sur 517 thèmes répertoriés dans 481 accords, 27 portaient sur les salaires (5,22%)
- en 2017 sur 391 thèmes répertoriés dans 358 accords, 29 portaient sur les salaires (7,42%)

### **DANS LES ENTREPRISES DE +50 SALARIES**

Contrairement aux entreprises de - 50 salariés, ces entreprises sont soumises à une obligation de négocier (lorsqu'elles disposent d'un DS).

### **SUR L'ORGANISATION DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

#### **Lecture critique des statistiques :**

Les outils disponibles ne permettent pas (pour l'heure) de décompter le nombre d' « accords d'adaptation » (voir ancien article L2242-20 fin de page 15 du présent document).

Pour ce motif il n'a pas été possible de mesurer le nombre d'entreprises qui ont conclu un accord permettant de modifier la périodicité des négociations.

### **SUR L'ANALYSE DES THEMES TRAITES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES**

L'analyse de l'obligation de négocier a été effectuée en se référant aux 3 blocs thématiques prévus par le Code du travail :

Le bloc 1 : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée, thème pour lequel l'obligation de négocier est annuelle,

Le bloc 2 : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail, thème pour lequel l'obligation de négocier est annuelle,

Le bloc 3 (applicable aux entreprises de plus de 300 salariés) : gestion des emplois et des parcours professionnels, thème pour lequel l'obligation est triennale

### **SUR LE NOMBRE D'ENTREPRISES CONCERNEES**

Pour rappel, le nombre d'entreprises de plus de 50 salariés répertoriées dans le département est compris entre 1 231 et 1 478. En revanche, les outils disponibles ne permettent pas de décompter le nombre d'entreprises ayant un délégué syndical et soumises de ce fait à l'obligation de négocier.

Le nombre d'entreprises de plus de 300 salariés est de 140 (CLAP/INSEE 2015). Comme pour la tranche des +50 salariés, nous ne disposons pas de données sur le nombre de ces entreprises ayant un délégué syndical et soumises de ce fait à l'obligation de négocier notamment sur la GPEC.

### **SUR LES DIFFERENTS THEMES SOUMIS A L'OBLIGATION DE NEGOCIER**

#### **BLOC 1 : rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée**

- en 2016 et 2017 : les thèmes répertoriés dans ce bloc sont les plus nombreux : ils donnent lieu à l'essentiel des accords.
- en 2016 : sur 878 accords (et avenants) enregistrés, l'épargne salariale compte 317 enregistrements, les salaires 277, la durée du travail 179.
- en 2017 : sur 856 accords (et avenants) enregistrés, la thématique de la durée du travail est la plus nombreuse avec 276 enregistrements, les salaires 266, et l'épargne salariale 228.

#### **BLOC 2 : égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail**

- en 2016 et 2017, dans ce bloc, le thème de l'égalité professionnelle est le plus important ; il a été répertorié 86 fois en 2016 et 94 fois en 2017.
- les régimes complémentaires viennent en deuxième position avec 77 enregistrements en 2016 et 58 en 2017.
- viennent ensuite les thèmes du droit syndical, IRP et expression des salariés : 57 et 78

- enregistrements (les outils disponibles n'ont pas permis d'affiner l'analyse)
- puis l'emploi des travailleurs handicapés : 27 et 25 enregistrements.

**BLOC 3** (obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés) : **gestion des emplois et des parcours professionnels**

- alors que le département compte 140 entreprises concernées, sur 2 ans, le thème de la GPEC a été répertorié 23 fois (11 en 2016, 12 en 2017).

Manifestement cette obligation de négociation semble peu respectée.

**SUR LES AUTRES THEMES DE NEGOCIATION**

**Lecture critique des statistiques :**

- l'adaptation des règles portant sur la durée du travail et les congés : Les outils d'observation disponibles ne permettent pas à ce jour d'effectuer une analyse de cette donnée.
- IRP : la plupart des accords portant sur ce thème ont pour objet la prorogation des mandats.
- le droit à la déconnexion : en 2017, 17 accords ont intégré cette thématique.
- le télétravail : en 2017, 1 accord a été conclu sur cette thématique.
- don de congé à un autre salarié : en 2017, 1 accord a été conclu sur cette thématique.

**6 MODE DE CONCLUSION DES ACCORDS**

- Entreprises de MOINS de 50 salariés

**TABLEAU 10**

Nombre de dépôts par type de signataire	2016	2017	Local 2017		National 2017
Comité d'entreprise	7	10	2,6 %	>	1,1 %
Comité social et économique (CSE)			0,0 %	<	0,0 %
Délégation unique du personnel (dont élargie)	2	1	0,3 %	>	1,2 %
Délégué du personnel	11	19	4,9 %	<	3,6 %
Délégué syndical	75	72	18,5 %	>	17,6 %
Employeur seul	173	96	24,7 %	<	28,5 %
Instance regroupée			0,0 %	<	0,0 %
Ratification au 2/3 ou référendum	229	189	48,6 %	<	47,0 %
Représentant de la section syndicale			0,0 %	<	0,0 %
Représentant élu mandaté			0,0 %	<	0,1 %
Salarié mandaté	2	2	0,5 %	<	1,1 %
<b>Total</b>	<b>499</b>	<b>389</b>	<b>100,0 %</b>		<b>100,0 %</b>

sources : DACCORD NG

**ANALYSE DU TABLEAU 10**

**DANS LES ENTREPRISES DE -50 SALARIES**

-48,6% des accords donnent lieu à une ratification par les salariés ou référendum. Au sein de ces entreprises, c'est le mode de conclusion des accords dominant.

-18,5% des accords sont conclus par les délégués syndicaux.

-7,8% des accords sont conclus par les élus CE, DP ou DUP.

-0,5% par des salariés mandatés. Avec 2 accords par an, cette forme de négociation est totalement marginale.

- Entreprises de PLUS de 50 salariés

**TABLEAU 11**

Nombre de dépôts par type de signataire	2016	2017	Local 2017		National 2017
Comité d'entreprise	78	81	7,9 %	>	6,0 %
Comité social et économique (CSE)			0,0 %	<	0,0 %
Délégation unique du personnel (dont élargie)	37	46	3,7 %	>	2,7 %
Délégué du personnel	5	1	0,5 %	<	1,1 %
Délégué syndical	775	796	78,0 %	>	61,3 %
Employeur seul	80	83	8,1 %	<	15,1 %
Instance regroupée			0,0 %	<	0,0 %
Ratification au 2/3 ou référendum	16	20	1,6 %	<	13,3 %
Représentant de la section syndicale			0,0 %	<	0,0 %
Représentant élu mandaté			0,0 %	<	0,0 %
Salarié mandaté	2	3	0,2 %	<	0,3 %
Total	993	1030	100,0 %		100,0 %

sources : DACCORD NG

**ANALYSE DU TABLEAU 11**

**DANS LES ENTREPRISES DE +50 SALARIES**

-78% des accords ont été conclus par un délégué syndical. Ce taux est plus élevé qu'au niveau national (61,3%).  
 -12,1% des accords ont été conclus par les élus des institutions représentatives du personnel (DP/CE/DUP). Ce taux est plus élevé qu'au niveau national (9,8%)  
 -0,2% par des salariés mandatés. Comme pour les entreprises de -50 salariés, avec 2/3 accords par an, cette forme de négociation est totalement marginale.

**7 SYNDICATS SIGNATAIRES**

**TABLEAU 12**

	2016			2017			Evolution en %
	-50	+50	TOTAL	-50	+50	TOTAL	
Nombre d'accords et avenants conclus	481	878	1 359	358	856	1 214	-10,66%
CGT	41	467	508	35	457	492	-3,15%
FO	9	223	232	4	188	192	-17,25%
CFDT	35	495	530	29	475	504	-4,9%
CFTC	8	134	142	4	116	120	-15,5%
CFE-CGC	13	254	267	4	210	214	-19,85%
UNSA	0	60	60	1	92	93	+35,44%
SUD	1	26	27	5	83	88	+69,32%
AUTRES	5	47	52	6	32	38	-27%

sources : DACCORD NG



**ANALYSE DU TABLEAU 12**

*En 2016 comme en 2017, la grande majorité des accords a été conclu par les 5 organisations syndicales les plus représentatives.*

*En 2017,*

*-la CFDT et la CGT ont conclu près de 500 accords chacune ; pour des motifs certainement liés à la diminution du nombre d'accords (-10,66%), ce nombre connaît un léger fléchissement entre 2016 et 2017.*

*-l'UNSA (+35,44%) mais surtout SUD (+69,32%) augmentent très fortement leur taux de signature.*

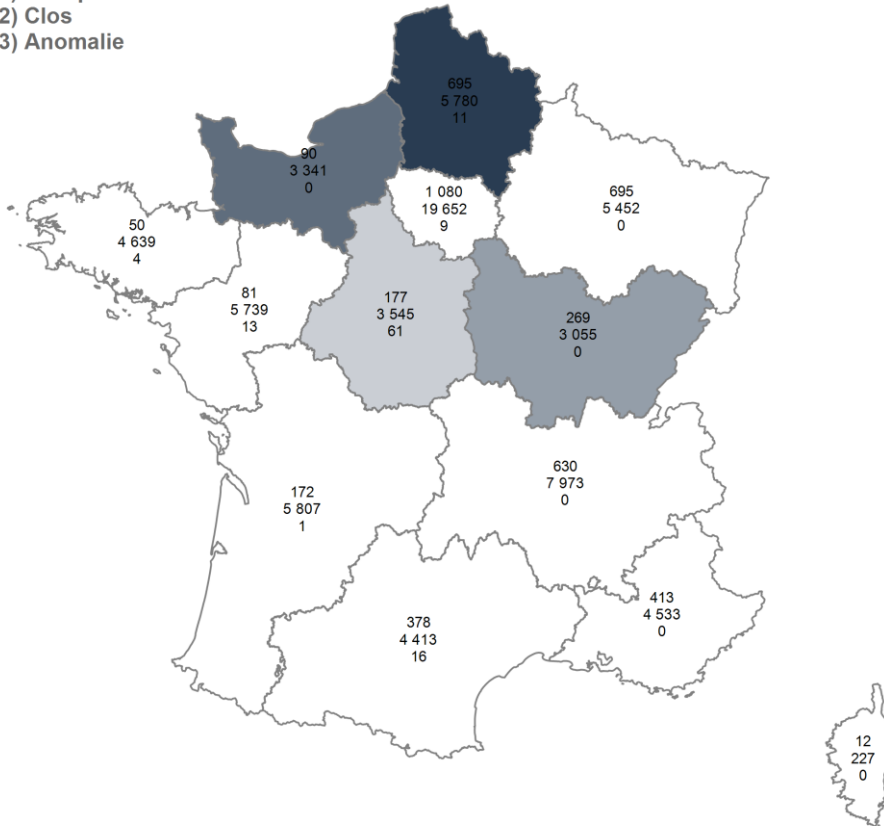
## 8 SYNDICATS MANDATAIRES

*Les outils d'observation disponibles ne permettent pas à ce jour d'effectuer une analyse de cette donnée.*

## REPARTITION DES ACCORDS COLLECTIFS ENREGISTRES EN FRANCE

Nombre de dossiers traités par les régions :

- 1) Réception + En cours d'instruction
- 2) Clos
- 3) Anomalie



sources : DACCORD NG

- 1-Ile-de-France 20 741 (25,8 %)
- 2-Auvergne-Rhône-Alpes 8 603 (10,7 %)
- 3-Hauts-de-France 6 486 (8,1 %)
- 4-Grand Est 6 147 (7,7 %)
- 5-Nouvelle Aquitaine 5 980 (7,5 %)
- 6-Pays de la Loire 5 833 (7,3 %)
- 7-PACA 4 946 (6,2 %)
- 8-Occitanie 4 807 (6,0 %)
- 9-Bretagne 4 693 (5,8 %)
- 10-Centre-Val de Loire 3 783 (4,7 %)
- 11-Normandie 3 431 (4,3 %)**
- 12-Bourgogne-Franche-Comté 3 324 (4,1 %)
- 13-La Réunion 624 (0,8 %)
- 14-Martinique 381 (0,5 %)
- 15-Corse 239 (0,3 %)
- 16-Guadeloupe 140 (0,2 %)
- 17- Guyane 78 (0,1 %)

**Total : 80 236 (100,0 %)**

Date de dépôt Année (2017) -

Date d'édition : 24/04/2018 14:21

## EXAMEN DU PRESENT BILAN PAR L'OBSERVATOIRE

Pour l'élaboration du présent Bilan, l'UD DIRECCTE de Seine Maritime a soumis à l'Observatoire une contribution qui a fait l'objet d'un examen lors des réunions plénières des 25 avril, 23 mai, et 27 juin 2018.

Le document initial a été modifié en intégrant l'ensemble des points critiques et observations formulés par les participants à ces réunions.

Pour ce qui la concerne, la CFE-CGC a souhaité que l'on intègre dans le bilan les éléments se rapportant à son activité de négociation des protocoles d'accords pré électoraux (PAP).

En 2017, elle précise ainsi que le secrétariat de l'UD CFE-CGC de Seine-Maritime a eu l'activité suivante :

Demandes reçues	473
Protocoles négociés	44
Protocoles signés par un mandaté CFE CGC	32 <ul style="list-style-type: none"><li>○ 19 PAP négociés et signés dans des entreprises avec un effectif &lt; 50 salariés</li><li>○ 11 PAP négociés et signés dans des entreprises avec un effectif &gt; 50 salariés</li><li>○ 14 PAP négociés dans des entreprises avec un effectif inconnu dont :<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 2 signés par la CFE-CGC</li><li>▪ 2 reportés à 2018</li><li>▪ 10 sans information à ce-jour.</li></ul></li></ul>

Au terme de ces travaux, à l'occasion de la réunion qui s'est tenue le 27 juin 2018, les membres d'Observatoire ont soumis le présent Bilan à un vote qui a produit le résultat suivant :

- Ont voté POUR : CFDT – CFE/CGC – MEDEF - U2P – CPME – FDSEA - UDES
- Ont voté CONTRE : néant
- Se sont ABSTENUS : néant
- N'ont pas pris part au vote : FO – CGT - CFTC

Le projet a été validé.