

# LES DIFFÉRENTS PÉRIMÈTRES DE NÉGOCIATION ET LEUR ARTICULATION

Février 2018

*Si la loi Travail et les ordonnances visent à donner la primauté aux accords d'entreprise, elles consacrent également d'autres niveaux de négociation, notamment le groupe, et créent même un nouveau niveau : le multi-entreprise. La loi précise les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, l'objectif affiché étant de limiter au maximum le cumul de normes applicables et par conséquent le recours au principe de faveur.*

*Ces niveaux intermédiaires tendent à concurrencer celui de la branche.*

## LES ACCORDS D'ÉTABLISSEMENT

Des négociations peuvent avoir lieu au niveau de l'établissement sous réserve d'un accord unanime des organisations syndicales représentatives de l'établissement quand il s'agit de thèmes de négociations annuelles obligatoires qui relèvent des obligations des entreprises.

La jurisprudence prévoit en effet que les NAO ne peuvent s'effectuer au niveau de l'établissement si une organisation syndicale représentative s'y oppose. (Cass. soc. 12 juillet 2016, n°14-25.794).

Cet accord unanime ne lie pas les organisations syndicales représentatives pour l'avenir. Elles pourront pour les autres années demander à ce que les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise.

### Conditions de validité des accords

La représentativité au niveau de l'établissement et les conditions de validité d'un accord d'établissement sont les mêmes que pour le niveau de l'entreprise mais en prenant en compte les taux d'audience syndicale et les poids dans la négociation collective des organisations syndicales au niveau de l'établissement.

**Ce sont donc les nouvelles règles de validité des accords d'entreprise qui s'appliquent, le référendum étant éventuellement organisé au niveau de l'établissement concerné (voir fiche n°13).**



## LES ACCORDS DE GROUPE

La loi Travail vient consacrer ce niveau de négociation en lui conférant un véritable statut privilégié par rapport à la branche et à l'entreprise.



**La loi Travail a supprimé l'interdiction pour l'accord de groupe de déroger dans un sens moins favorable à un accord de branche.**

**Un accord de groupe pourra donc prévoir des dispositions moins favorables que l'accord de branche à l'exception des matières relevant de l'ordre public conventionnel de la branche (voir fiche n°1).**

**Les négociations obligatoires d'entreprises (NAO) pourront désormais s'effectuer au niveau du groupe et se substituer aux négociations d'entreprises !**

### **Qui doit être invité à la négociation d'un accord de groupe ? (Art. L 2232-30 et suivants du code du travail)**

Un accord de groupe ne concerne pas nécessairement toutes les entreprises du groupe.

En effet la loi prévoit que la convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application qui peut être constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

**La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre**



**L'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.**



**Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord.**

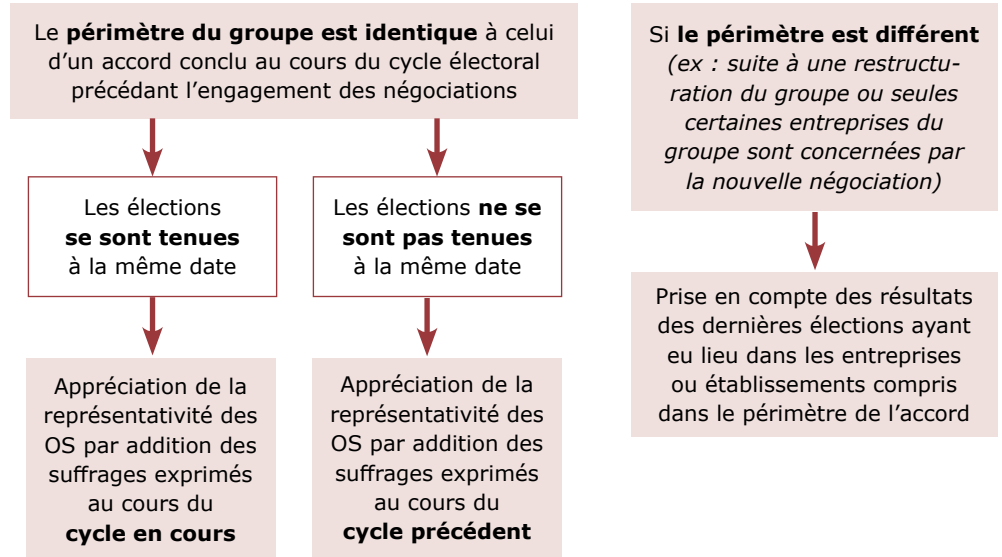
### **À SAVOIR**

Au niveau des entreprises, les organisations syndicales de salariés représentatives dans chacune des entreprises ou chacun des établissements compris dans le périmètre de l'accord sont informées préalablement de l'ouverture d'une négociation dans ce périmètre.



Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives à l'échelle de l'ensemble des entreprises comprises dans le périmètre de cet accord peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et signer la convention ou l'accord de groupe.

**La mesure de la représentativité au niveau du groupe**



**À NOTER**

Il est primordial de privilégier les négociations au niveau de chaque entreprise, notamment dans le cadre des groupes internationaux, où la tendance sera à une harmonisation des négociations vers le bas.

**Les conditions de validité des accords de groupe**

Les conditions de validité des accords de groupe sont alignées sur les modalités de conclusions des accords d'entreprise, avec une appréciation des pourcentages à l'échelle de l'ensemble des entreprises et établissements compris dans le champ (voir fiche n°13).

La consultation des salariés le cas échéant, est également effectuée sur ce périmètre.

**ACCORDS INTERENTREPRISES**

Les accords interentreprises, conclus au niveau de plusieurs entreprises, existaient déjà dans la pratique, mais pour être valables, les conditions de validité devaient être remplies au sein de chaque entreprise.

La loi Travail du 8 août 2016 a introduit une nouvelle section consacrée aux accords interentreprises en leur donnant une existence légale et en prévoyant une mesure d'audience spécifique à ce niveau.

**Conditions de validité des accords**

La représentativité des OS est appréciée par addition des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles, dans le périmètre de l'accord, avec une appréciation sur ce même périmètre des taux de 30 et 50% pour les conditions de validité de l'accord.

**Remarque.** L'addition des SVE sur un nouveau périmètre va avoir pour conséquence de noyer les petites entreprises au profit des plus grandes et donc avoir des impacts en termes de représentativité.



**Si une des entreprises du périmètre n'a pas de DS – elle risque d'être couverte par l'accord sans aucune prise en compte de ses intérêts.**

**À NOTER**

La création de niveaux de négociation intermédiaires (groupe et maintenant interentreprises) ne fait que concurrencer le rôle de la branche, seul niveau pertinent pour assurer une régulation de la concurrence entre les entreprises et garantir des droits identiques à tous les salariés d'un même secteur d'activité.



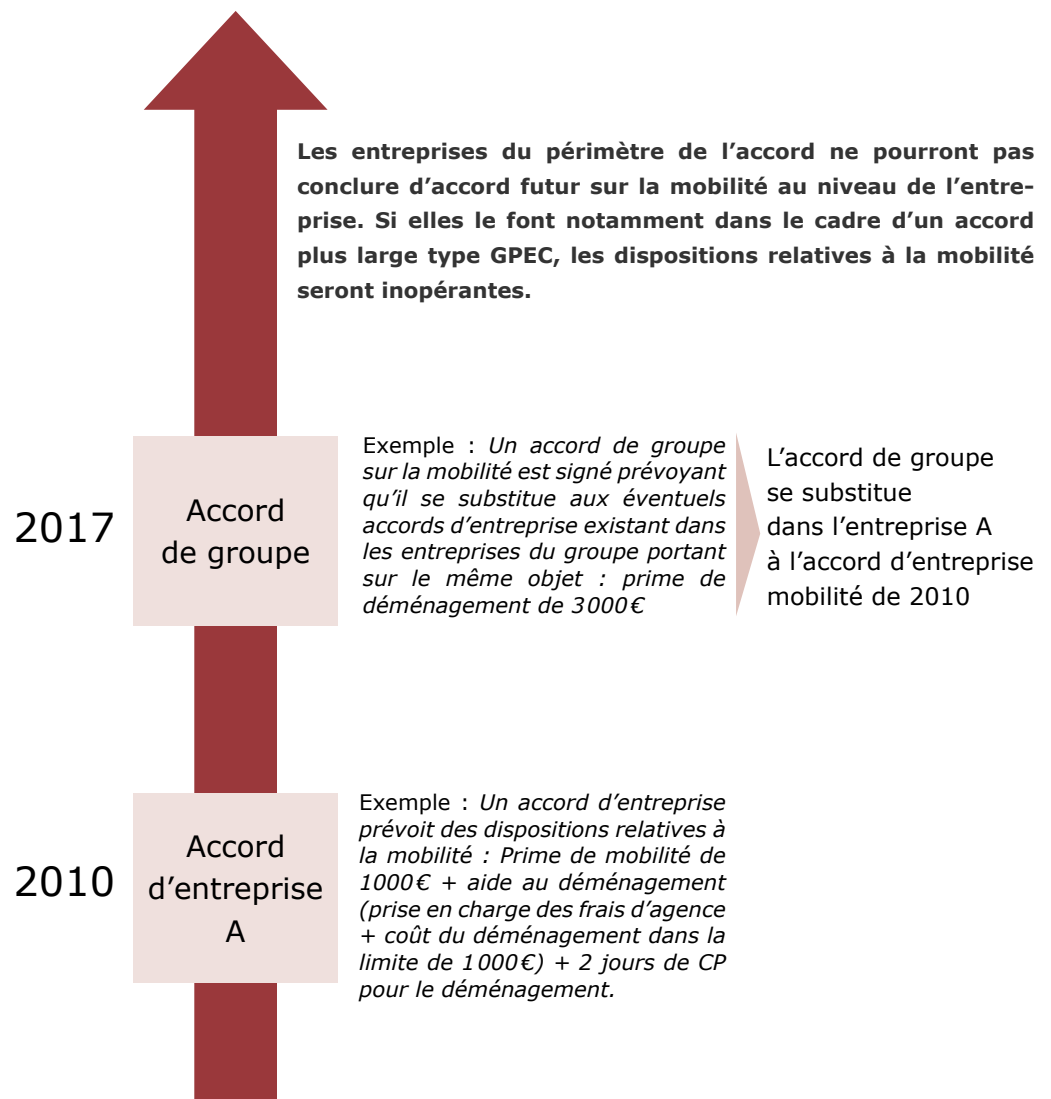
## ARTICULATION ENTRE ACCORDS DE GROUPE/ ACCORDS D'ENTREPRISE/D'ÉTABLISSEMENT

Jusqu'à présent, le code du travail ne comportait aucune disposition concernant l'articulation entre accord de groupe et accord d'entreprise et accords d'établissements. En cas de conflit de normes, le départage s'opérait au regard du principe de faveur avec une application distributive des dispositions plus favorables au salarié.

La loi Travail met fin à ce principe en fixant des règles précises de priorité :

### **/// Rapport accord de groupe/accord d'entreprise**

L'accord de groupe peut en effet prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'entreprise ou d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement **mais également postérieurement**.





**Si l'accord de groupe n'a pas expressément prévu qu'il se substitue aux dispositions des accords d'entreprises antérieurs et postérieurs, on reste sur une application distributive des dispositions les plus favorables aux salariés.**

**Dans l'entreprise A : en cas de mobilité à compter de 2017, les salariés pourront avoir :**

- **une prime de mobilité de 1000 € (disposition accord d'entreprise) ;**
- **plus pour le déménagement : une prime de déménagement de 3000 € (disposition de l'accord de groupe globalement plus favorable sur le déménagement que l'accord d'entreprise : frais d'agence dans la limite de 1000 € + 2 CP).**

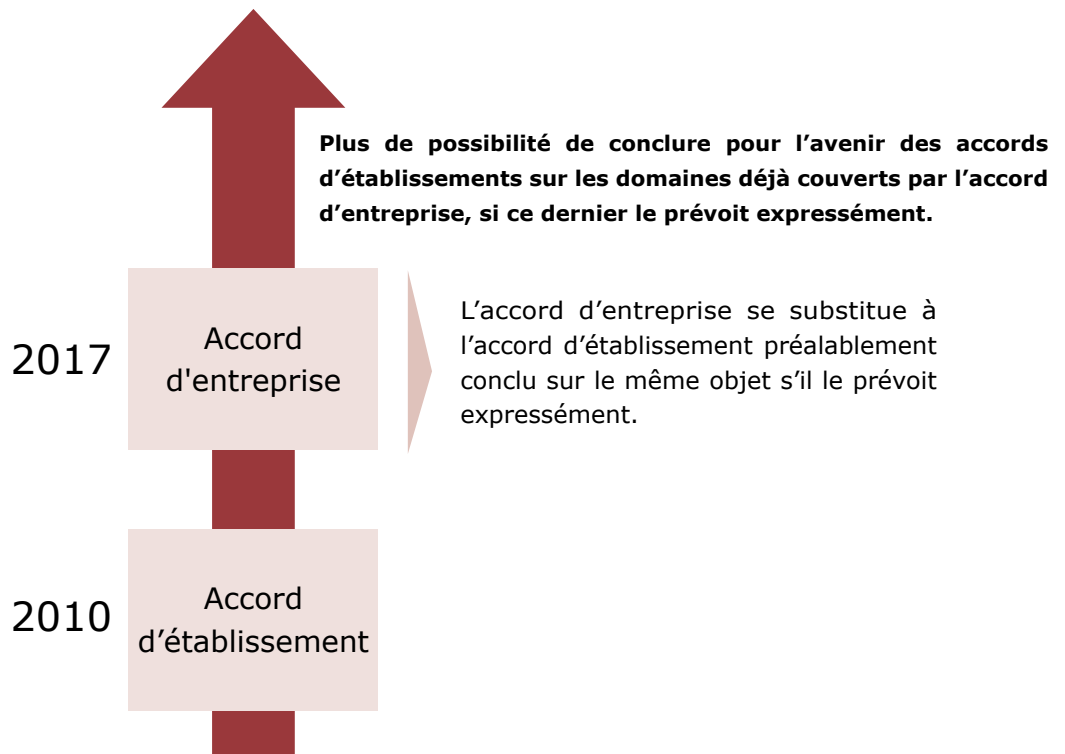
### **/// Rapport accord d'entreprise/accord d'établissement**

L'accord d'entreprise peut prévoir que ses stipulations se substituent à celles ayant le même objet des accords d'établissements de son périmètre, conclus antérieurement **mais également postérieurement.**

#### **REMARQUE**

Il s'agit d'une nouvelle forme de révision des accords d'entreprise et d'établissement et en élargissant la substitution aux accords conclus postérieurement, la capacité de négocier en entreprise ou dans l'établissement est neutralisée.

La loi Travail entend par ailleurs neutraliser au maximum l'application du principe de faveur en limitant le cumul de niveaux de négociation.



**Si l'accord d'entreprise n'a pas expressément prévu qu'il se substitue aux dispositions des accords d'établissements antérieurs et postérieurs, on reste donc sur une application distributive des dispositions les plus favorables aux salariés.**

