



ADN CSE

DES VALEURS, DE L'HUMAIN, UNE DÉMARCHE

Accord

d'Entreprise



© D-Plume

Formation et accompagnement des élus et des RRH

- Formations de base : Partie Juridique et **Partie Finance**
- Formations SSCT (Santé Sécurité Conditions Travail)
- Formations spécifiques : Secrétaire, Trésorier, Référent H.
- Développement des compétences : Négociation, Prise de parole, Communication, ...
- **Accompagnement / Coaching des élus**

AGENDA

- La place des accords dans le droit social
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Validité des accords
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils

Organisation du Droit Social

Les éléments de la législation sociale



- Le Code du Travail / La Jurisprudence
- Les accords de branches
- Les conventions collectives
- **Les accords d'entreprise**
- Les usages d'entreprise
- Le règlement intérieur
- Le contrat de travail

Champs de la négociation



En l'absence d'accord

ce sont les **dispositions supplétives** qui s'appliquent

Accord d'entreprise / de branche

L2253-1 à -3

L'accord de Branche prime dans les matières suivantes:

- Salaires minima et classifications ;
- Prévoyance et Mutuelle
- Egalité professionnelle Hommes – Femmes
- CDD, Travail temporaire et CDI de chantier
- Conditions et durées périodes d'essai
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle

Accord d'entreprise / de branche

L'accord de Branche prime également pour :

- Définition du travail de nuit (L3122-16)
- Notion de durée de travail équivalente (L3121-13 & 14)
- Taux de majoration heures supp. ($t_j \geq 10\%$) (L3123-21)
- Augmentation volume heure temps partiel (L3121-22)
- Aménagement et répartition de la durée du travail sur une période > semaine (jusqu'à 3 ans) (L3121-44)
- Poursuite contrats de travail entre deux entreprises,
- Mise à disposition d'un salarié temporaire
- Portage salarial

AGENDA

- La place des accords dans le droit social
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Validité des accords
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils



Accord d'Entreprise

POURQUOI ?

- Compléter une convention collective
- Accorder des avantages supplémentaires aux salariés ;-)
- Adapter le fonctionnement aux spécificités de l'Entreprise
- Diminuer les conditions prévues dans les dispositions supplétives



Accord d'Entreprise

Dans quels domaines ?

En présence d'organisation(s) syndicale(s)
il ne semble pas y avoir de limitation
des domaines de la négociation

En l'absence d'OS



La négociation d'accords ne peut porter que sur le « tiroir » **champ de la négociation**

AGENDA

- La place des accords dans le droit social
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Validité des accords
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils



Accord d'Entreprise

Qui négocie ?

Les organisations syndicales
disposent de l'exclusivité
dans la négociation des accords

Délégation pour négocier

L2232-17

Chaque DS
peut inviter à la négociation
2 salariés
pour renforcer sa délégation



Accord d'Entreprise

Qui négocie ?

*L2232-23 (< 50 salariés)
L2232-24 et -25 (50 salariés)*

En l'absence d'organisation syndicale

Le CSE peut négocier l'accord

Uniquement sur le champ de la négociation

Si le CSE ne souhaite pas négocier

Si CSE ne souhaite pas négocier

Obligation d'un référendum pour valider
l'accord négocié avec

- Représentant Section Syndicale (L2232-14)
- Salarié mandaté par OS (L2232-24 et suiv.)

AGENDA

- La place des accords dans le droit social
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Validité des accords
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils



Accord d'Entreprise

Conditions de validité

L2232-12

Accord majoritaire :

> 50% suffrages exprimés 1^{er} tour

→ Si accord pour cadres uniquement la représentativité se mesure au niveau du collège électoral

Accord d'Entreprise



© D-Plume

**L2232-12
et -13**



Si l'accord n'est signé que
par **30% des OS**

→ possibilité de le faire
approuvé à la majorité des
salariés par **référendum**

- Vote électronique OK

La négociation, le contenu

L2222-3-1
et suivants

- **LOYAUTE & CONFIANCE**
- Un accord d'entreprise peut définir la méthodologie et les moyens supplémentaires
- En l'absence d'accord au niveau entreprise, un accord de branche peut imposer les règles

-
- Préambule avec objectifs et contenu de l'accord
 - Conditions de suivi de l'accord
 - Durée 5 ans si absence de durée explicite

Révision / Dénonciation

L2261-7 à L2261-14

- Durant le cycle électoral de signature: les signataires de l'accord. Après de nouvelles élections, les OS représentatives
- **Dénonciation uniquement pour les accords à durée indéterminées.**
Préavis 3 mois dénonciation.
- Si dénonciation par tous les signataires, validité accord jusqu'à nouvel accord ou 12 + 3 mois
- Si dénonciation partielle, validité de l'accord 12 mois (+ 3 mois préavis)

Valider le process et les conditions auprès du juriste de votre OS

AGENDA

- La place des accords dans le droit social
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Validité des accords
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils

Accords de performance collective



- ✓ TRAVAILLER PLUS
- ✓ GAGNER MOINS
- ✓ MOBILITE

Les accords collectifs se substitue aux clauses identiques qui figurent dans contrat de travail.
Refus = Licenciement

Accords de performance collective

L2254-2

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

- aménager la **durée du travail**, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la **rémunération** au sens du L3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L2253-1 ;
- déterminer les conditions de la **mobilité** professionnelle ou géographique interne à l'entreprise

AGENDA

- La place des accords dans le droit
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils

COMMUNIQUER pour EXPLIQUER



Expliquer clairement votre position

Le message doit répondre aux questions essentielles



- **C**OMMENT en est-on arriver là ?
- de **Q**UOI s'agit-il ?
- **Q**UELLES conséquences?
- **C**OMBIEN ?
- **O**Ù sont les accords / désaccords avec la Direction ?
- **Q**UAND (calendrier)
- **P**OURQUOI les élus ont signé (ou pas)



CQQ...COQP

AGENDA

- La place des accords dans le droit
- Les accords d'entreprises dans quel domaine ?
- Qui négocie l'accord ?
- Les accords de performance collective
- La communication vers les salariés
- Nos conseils

Nos conseils



megaphone

1. Bien connaître les dispositions supplétives avant de négocier
2. Définir en amont ses objectifs et connaître les objectifs de la Direction
3. Négocier Gagnant-Gagnant
4. Être clair sur la durée de l'accord
5. Un sondage est possible avant signature

Je rends la parole à Sébastien ...



Claude DUTOIT
cdutoit@adn-cse.fr
06.83.82.28.83