

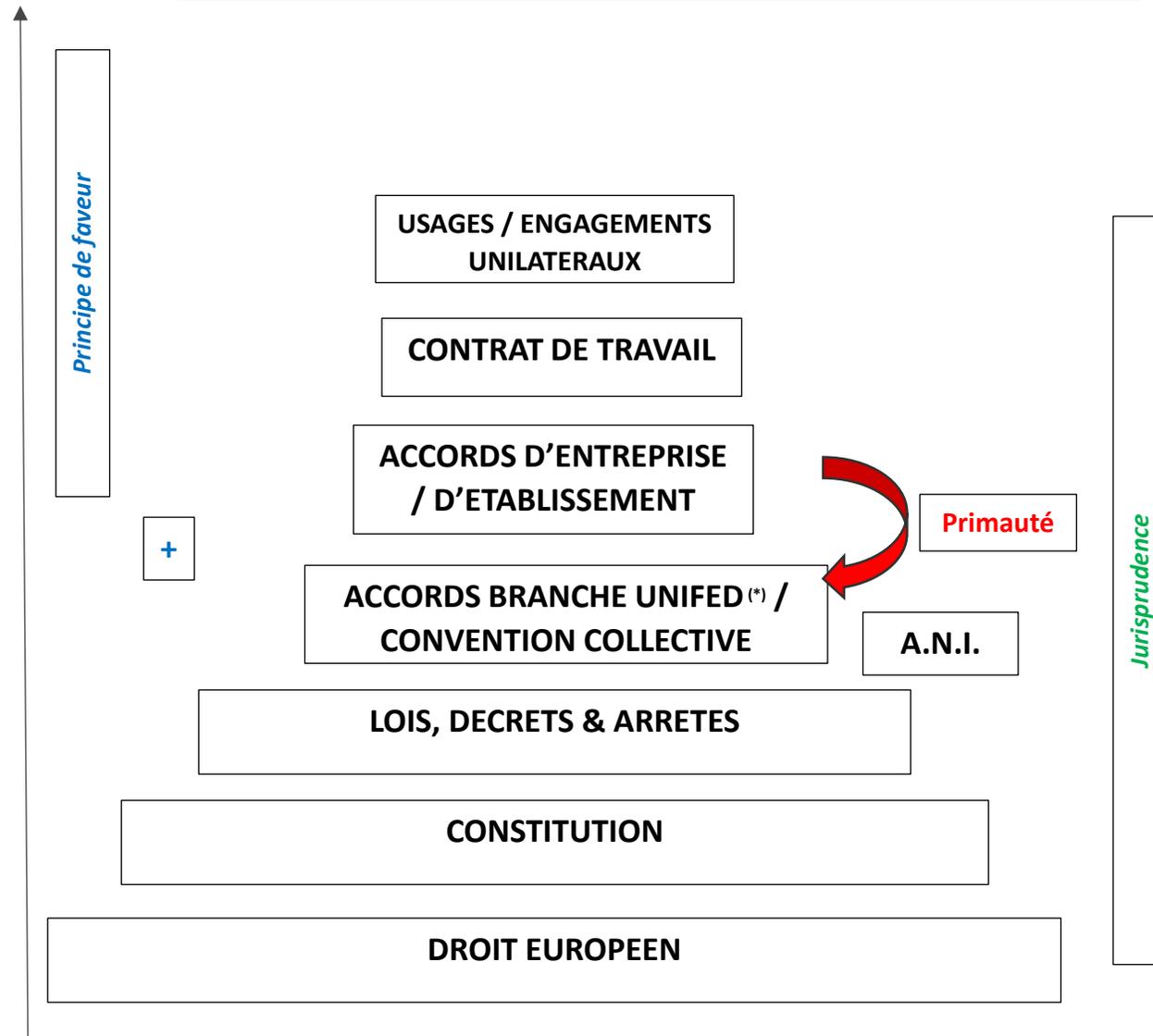
# **Aménager le temps de travail: à quelles normes se référer ?**

## **Université d'été FACS - ALBI**

*Me Anne-Laure PERIES – août 2025*

# LES SOURCES DU DROIT

## HIERARCHIE DES NORMES – DROIT DU TRAVAIL



(\*) Accords UNIFED – Branche AXESS

CCN 31 octobre 1951 - FEHAP

# Articulation Droit Européen – droit national



Une **Directive européenne** n'est pas directement applicable en France, en l'absence de tout instrument de transposition.

Elle ne peut créer d'obligations que pour les États membres, lesquels en sont les destinataires. Une disposition d'une directive ne peut donc pas être invoquée à l'encontre d'un particulier, ni par l'État (ou une autorité publique) ni par un autre particulier (CJCE, ord., 26 mai 2005, aff. C-297/03).

Pour autant, en cas de contentieux, les juges peuvent s'y référer. Ce fut le cas pour la jurisprudence de la Cour de Cassation du 13 septembre 2023 sur les congés payés acquis pendant la maladie (jurisprudence ensuite transposée dans la loi du 22 avril 2024)

C'est différent pour un **Règlement communautaire** qui a, lui, un effet direct et qui s'incorpore dans le droit national, sans devoir passer par une transposition via une loi nationale.

C'est le cas du RGPD.

# Architecture du Code du travail



## **1.- Ordre Public**

*Exemple :*

**L.3121-1** « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

## **2.- Champ de la négociation collective**

« Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, **à défaut**, une convention ou un accord de branche peut prévoir ... »

*Exemple :*

**L.3121-6** : « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif. »

## **3.- Dispositions supplétives**

*Exemple :*

**L.3121-8** : « A défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-6 et L. 3121-7 :

1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;

2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillement et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif

3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-7 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité social et économique. »



## Définir le cadre de la négociation collective

- **Déterminer les acteurs de la négociation collective**

## Qui négocie ?



### Côté patronal

**l'employeur ou son représentant**



### Côté salarial

**Principe du monopole syndical** : Partenaires « normaux » de la négociation d'entreprise

**Modes dérogatoires** : élus, mandatés ou non, ou salariés mandatés.



## Côté salarial

### *Entreprise dotée d'un DS*

- **Critères cumulatifs représentativité :**
  - le respect des valeurs républicaines ;
  - l'indépendance ;
  - Transparence financière ;
  - **l'audience ;**
  - **effectifs d'adhérents et les cotisations ;**
  - ...
- Audience = **10 % au moins des voix.**
- La représentativité des OS, dans un périmètre donné, est établie pour toute la **durée du cycle électoral.**

## Rôle des syndicats représentatifs

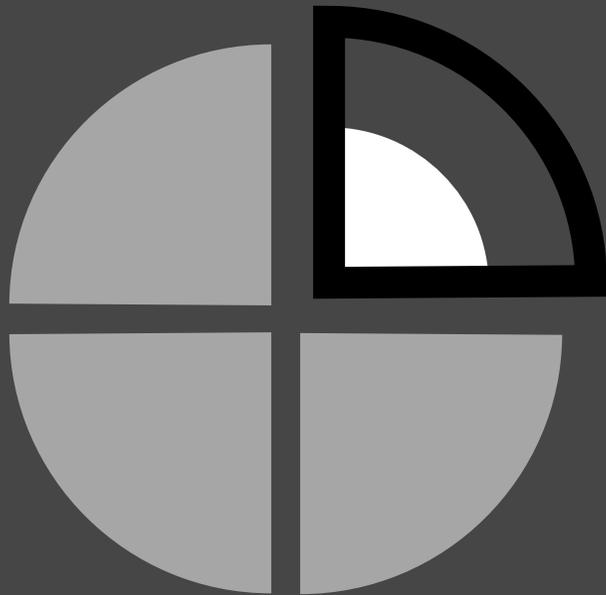
### Cas particuliers des syndicats catégoriels



Représentatifs à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, dès lors qu'ils satisfont aux critères de représentativité et qu'ils ont recueilli **au moins 10 %** des suffrages.

# Côté salarial : entreprise dépourvue de délégué syndical

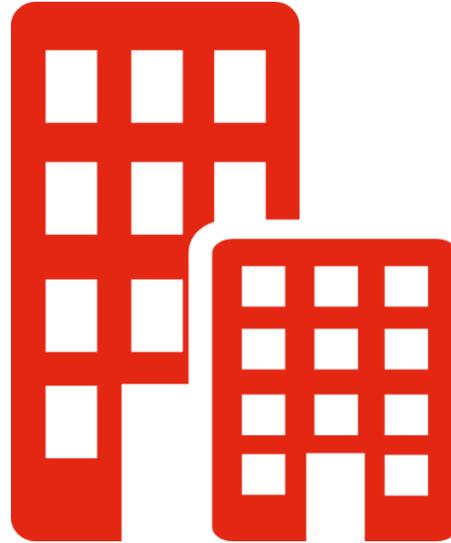
	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
<b>Entreprises de moins de 11 salariés</b>	Conclusion d'accords référendaires	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation à la majorité des 2/3	Non, application de droit
<b>Entreprises de 11 à 49 salariés</b>	Salarié(s) non élu(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Aucune priorité entre les modes de conclusion
	Elu(s) titulaires du CSE non mandaté(s)		signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur d'élus	
	Elu(s) titulaires du CSE mandaté(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives		Approbation à la majorité des 2/3	
	Uniquement dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE : conclusion d'accords référendaires			
<b>Entreprises d'au moins 50 salariés</b>	Elu(s) titulaires du CSE chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Priorité aux élus mandatés, puis élus non mandatés et enfin aux salariés non élus mandatés
	En leur absence, avec les élus titulaires du CSE non mandatés	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur d'élus	
	Aucun élu n'a souhaité négocier ou carence de CSE : salariés mandatés par une OS représentative	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	



## Définir le cadre de la négociation collective

- **Choisir le périmètre géographique de la négociation**

# Négociier dans l'entreprise



## Entreprise ou établissement

Niveau « habituel » de négociation.  
Mais négociation peut s'engager  
au niveau d'un ou plusieurs  
établissements.



## Fixer le contenu de la négociation collective

- **Identifier le champ ouvert à la négociation collective**

# Objet de la négociation collective



## Définition légale

- l'ensemble des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des salariés.
- un accord conclu entre l'employeur et les DS constitue un accord collectif, peu important qu'il contienne des clauses qui ne relèvent pas du champ de la négociation collective (*exemple : mesures d'accompagnement d'un PSE*).

## Objet limité en cas de négociation avec des élus non mandatés

Uniquement mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

*Exemples : **forfaits-jours**, durée du mandat des IRP.*

# Clauses obligatoires



- **Autres clauses obligatoires**

- ✓ **Préambule** : objectifs et contenu de l'accord (*son absence n'entraîne pas la nullité de l'accord*)
- ✓ **Durée de l'accord** : durée déterminée (en l'absence de stipulation contraire et pour une durée de 5 ans par défaut) ou indéterminée ;
- ✓ **Renouvellement ou la révision** : forme et périodicité ;
- ✓ **Conditions de suivi** et des clauses de rendez-vous (*l'absence ou la méconnaissance de ces conditions ou de ces clauses n'entraîne pas la nullité de l'accord*) ;
- ✓ **Conditions de dénonciation** de l'accord : notamment la durée du **préavis**.

# Respecter l'ordre public absolu



Sphère ***légale*** de l'ordre public absolu

Exemples :

- l'interdiction d'indexer les salaires sur le taux d'inflation ou sur l'augmentation du Smic ;
- compétence de la juridiction prud'homale ;
- non-paiement des heures de grève des salariés relevant du service public de transport terrestre régulier de voyageurs ;
- Liste de dispositions d'ordre public énoncées par le Code du travail en matière de durée du travail



***Extension jurisprudentielle*** de l'ordre public absolu

Exemples :

- le droit pour l'employeur de rompre un CDI ;
- l'ensemble des dispositions légales et réglementaires relatives à la participation obligatoire des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- le droit des salariés de faire valoir en justice les droits qu'ils ont acquis par application de la loi ;
- la détermination de la représentativité des organisations syndicales ;
- les conditions de validité des accords collectifs
- etc.

# Possibilité d'adopter des dispositions conventionnelles plus favorables que la loi



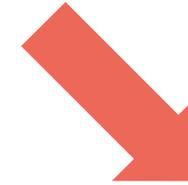
## Principe de faveur

La convention et l'accord peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur.



## Méthode de comparaison entre accord collectif et loi

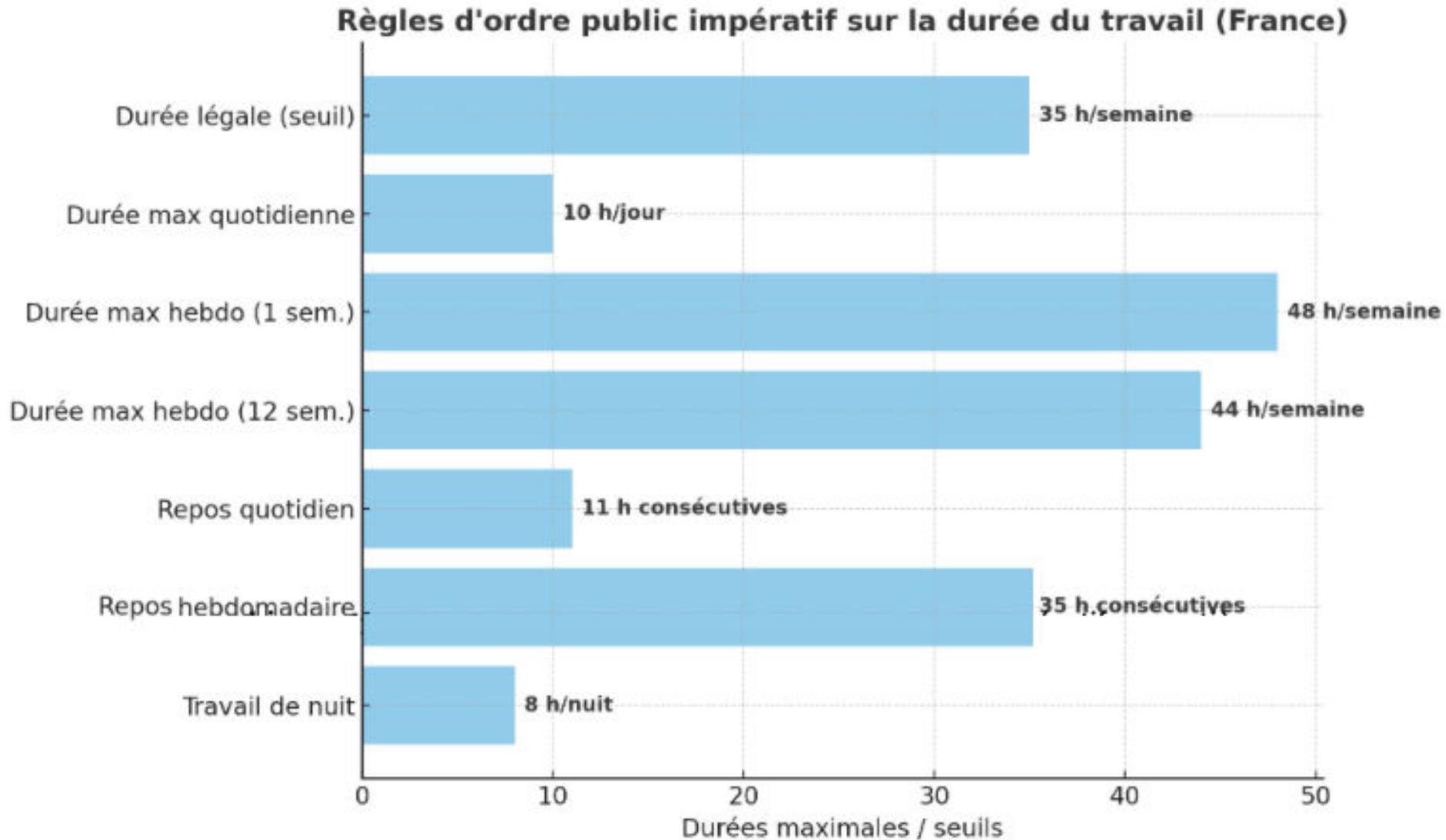
C'est « la situation particulière du salarié » en cause qui doit être prise en considération lorsque sont en concurrence une disposition légale et une clause conventionnelle.



## Caractère supplétif de la loi dans certains domaines

**En matière de durée du travail et de congés, le champ ouvert à la négociation collective est particulièrement étendu et la loi présente un caractère supplétif.**

# Principales règles en matière de durée du travail en France

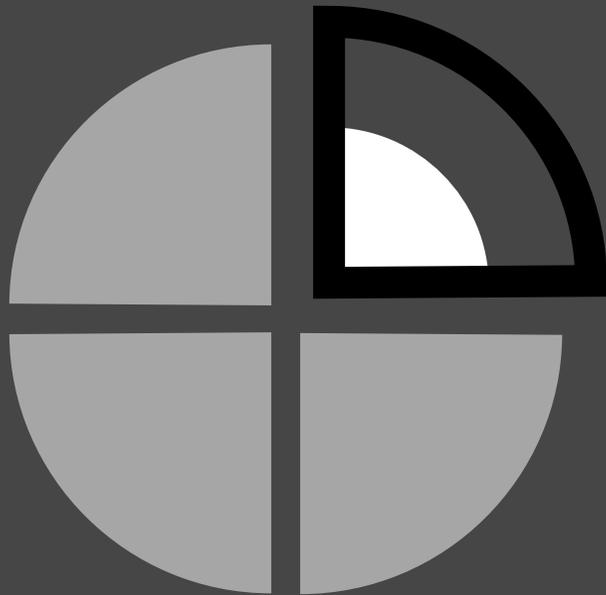


Thème	Règle d'ordre public	Référence C. trav.	Possibilités d'aménagement
Durée légale	35 h/semaine (seuil déclencheur des heures supp.)	L.3121-27	Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (accord collectif).
Durée maximale quotidienne	10 h/jour	L.3121-18	Dérogation par accord ou inspection du travail : max 12 h.
Durée maximale hebdomadaire	48 h sur une semaine	L.3121-20	Dérogation exceptionnelle : jusqu'à 60 h avec autorisation administrative.
	44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives	L.3121-22	Dérogation possible à la moyenne (jusqu'à 46 heures en moyenne)
Repos quotidien	11 h consécutives minimum	L.3131-1	Dérogations possibles dans certains secteurs (transport, agriculture, santé), avec repos compensateur.
Repos hebdomadaire	24 h consécutives + 11 h (soit 35 h)	L.3132-2	Repos dominical aménageable par dérogation (commerce, tourisme, santé...).
Travail de nuit	8 h max consécutives par nuit	L.3122-6	Dérogation possible jusqu'à 12 h par accord collectif.
	40 h/semaine en moyenne sur 12 sem.	L.3122-7	Dérogation possible par accord ou autorité administrative.
Heures supplémentaires	Décompte au-delà de 35 h ; droit à majoration ou repos compensateur	L.3121-28, L.3121-33	Taux de majoration fixé par accord ( $\geq 10\%$ ) ; contingent fixé par accord ou à défaut 220 h/an.
Jeunes travailleurs (<18 ans)	8 h/jour et 35 h/semaine max	L.3162-1	Dérogation exceptionnelle possible jusqu'à 40 h/semaine avec accord de l'inspection.
	Interdiction du travail de nuit	L.3163-1 et s.	Exceptions sectorielles limitées.

### 👉 En résumé :

Les **seuils absolus** (48 h/semaine, 46 h en moyenne, 12 h/jour) sont **d'ordre public impératif**.

Le reste peut être aménagé par **accord collectif** ou **dérogation administrative**, mais toujours dans les limites fixées par le Code du travail.



## Fixer le contenu de la négociation collective

- **Articuler les différents niveaux de négociation**

# Cas de primauté légale de la branche ou accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise

(sauf garanties au moins équivalentes)

	Hypothèses
Prévalence légale	<ul style="list-style-type: none"><li>– salaires minima hiérarchiques ;</li><li>– classifications ;</li><li>– mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;</li><li>– mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;</li><li>– garanties collectives complémentaires ;</li><li>– <b>mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, en matière d'équivalence et de temps partiel (durée minimale et compléments d'heures);</b></li><li>– mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminés et aux contrats de travail temporaire ;</li><li>– mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;</li><li>– égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</li><li>– conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;</li><li>– modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies;</li><li>– cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice;</li><li>– rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire</li></ul>

**Garanties au moins équivalentes :**  
l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière

# Cas de primauté conventionnelle de la branche ou de l'accord de niveau supérieur sur l'accord d'entreprise

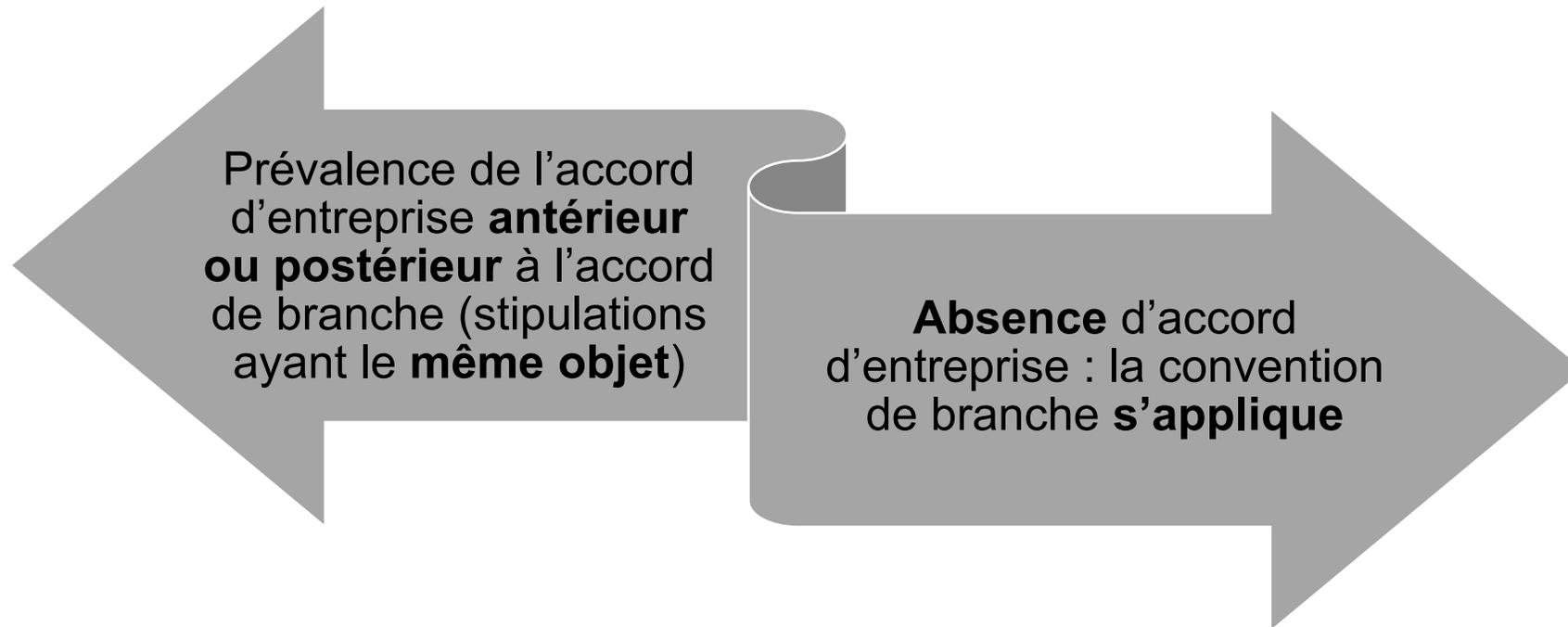
(sauf garanties au moins équivalentes)

	Hypothèses
Prévalence conventionnelle (clause de 'verrouillage')	<p>Si prévu par l'accord de branche ou accord de niveau supérieur et uniquement en matière de (<i>C. trav., art. L. 2253-2</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;</li><li>– insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;</li><li>– effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;</li><li>– primes pour travaux dangereux ou insalubres</li></ul> <p>Clauses antérieures prévoyant une prévalence dans ces 4 domaines applicables si « confirmées » avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.</p>

**Garanties au moins équivalentes :**

l'équivalence s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la **même matière**

# Primauté de l'accord d'entreprise dans les autres matières que « verrouillage » au niveau de la branche





## Fixer le contenu de la négociation collective

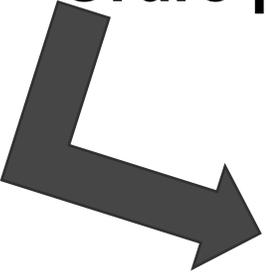
- **Satisfaire aux négociations obligatoires**

# Satisfaire aux négociations obligatoires

## **Champ d'application**

Entreprises pourvues d'au moins une section syndicale d'organisation syndicale représentative.

## Ordre public



3 règles qui existaient déjà -> règles d'ordre public (le reste est négociable) :



1

**suspension du pouvoir de décision unilatérale :**  
tant que la négo est en cours

2

**rédaction d'un PV de désaccord** le cas échéant

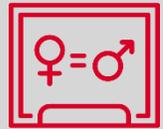
3

**PV sur les salaires effectifs :** dépôt des accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs accompagnés d'un PV d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignants les propositions respectives des parties

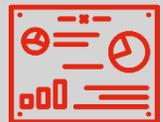
# Négociations obligatoires (ordre public) tous les 4 ans au moins



Négociation **annuelle** sur la rémunération, **le temps de travail** et le **partage** de la valeur ajoutée dans l'entreprise



négociation **annuelle** sur **l'égalité** professionnelle entre les **femmes et les hommes** et la **qualité de vie et des conditions de travail**



dans les entreprises d'au moins 300 salariés : **gestion des emplois et des parcours professionnels (tous les 3 ans)**

# Négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise : contenu obligatoire à titre supplétif



Thème	Observations
<b>Salaires effectifs</b>	
<b>Durée effective et organisation du temps de travail (notamment mise en place du travail à temps partiel) et éventuellement RTT</b>	
<b>Intéressement, participation et épargne salariale</b>	Entreprise au sein de laquelle aucun dispositif d'intéressement, de participation, de PEE, de PERCO ou de PERECO n'est applicable.
<b>Affectation d'une partie des sommes collectées dans le cadre du PERCO et acquisition de parts des fonds solidaires</b>	Entreprise au sein de laquelle un PERCO est applicable
<b>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</b>	Il ne s'agit pas d'une obligation de négociation (voir remarque ci-après).
<b>Suppression des écarts de rémunération et des différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes</b>	Ce thème de négociation n'est obligatoire que dans l'hypothèse où l'entreprise n'a pas conclu un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



## Conclure l'accord collectif avec un DS

- **Maîtriser le déroulement de la négociation**

# Organiser une réunion préparatoire



## Contenu

1

### Par accord entre les parties sur:

- la composition de la délégation syndicale ;
- l'objet et la périodicité des négociations ;
- les informations nécessaires à remettre préalablement aux délégués syndicaux de l'entreprise et le cas échéant de l'établissement.

2

### En l'absence d'accord :

- La négociation peut être engagée dans le respect du principe de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.
- Il appartient à l'employeur de prendre des mesures unilatérales.

# Déterminer la composition des délégations

## Composition de la délégation salariale

### ▶ Délégué syndical

- La délégation de chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise comprend le DS ou, en cas de pluralité de délégués, au moins 2 DS.
- Habilitation à contracter en vertu :
  - soit d'une stipulation statutaire de l'OS;
  - soit d'une délibération spéciale de l'OS;
  - soit de mandats spéciaux écrits qui leur sont donnés individuellement par tous les adhérents de l'OS.
- A défaut de mandat, les délégués n'ont pas le pouvoir d'engager le syndicat.

### ▶ Présence de salariés de l'entreprise

- Assistance possible par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations représentatives parties aux négociations, ou à défaut égal à celui des délégués syndicaux de la délégation.
- Liberté des parties pour fixer le nombre de salariés par délégation.
- L'accord peut :
  - prévoir une parité entre les organisations syndicales représentatives (hypothèse la plus fréquemment retenue) ;
  - tenir compte de la représentativité de chaque syndicat.

### ▶ Personnes étrangères à l'entreprise

Un usage peut permettre la présence de personnes étrangères à l'entreprise.



#### Cas particulier de la négociation de groupe

Les OS peuvent désigner un ou plusieurs coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les DS du groupe et habilités à négocier et à signer l'accord.  
Pas de statut spécifique, ni crédit d'heures particulier.

# Respecter l'obligation de loyauté dans la négociation

## Condition de validité

Nullité encourue :

- si toutes les OS n'ont pas été convoquées à la négociation,
- si l'existence de négociations séparées est établie,
- si elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature.

## Invitation de tous les syndicats

Toutes les OS représentatives



## Négociation commune

Les réunions relatives à une négociation doivent être communes à toutes les organisations syndicales. Les rencontres ne peuvent être séparées.

## Informations nécessaires

Informations nécessaires, fixées par accord entre les parties, à remettre aux syndicats avant la négociation.

***Attribuer un crédit d'heures aux délégués pour la préparation de la négociation***

***Rémunérer le temps passé à la négociation de l'accord***

## Consulter le CSE préalablement à la conclusion de l'accord ?



- Les projets d'accord collectif, leur révision ou leur dénonciation **ne sont plus soumis à l'avis du CSE.**
- La compétence consultative du CSE peut demeurer sur les mesures d'adaptation spécifiques à l'entreprise, rendues nécessaires à l'application d'un accord collectif.
- Exception en matière de protection sociale complémentaire : le CSE est informé et consulté préalablement à l'article la mise en place d'une garantie collective (visée par CSS, art. L. 911-2) ou à la modification de celle-ci.





## Négocier un accord sans DS

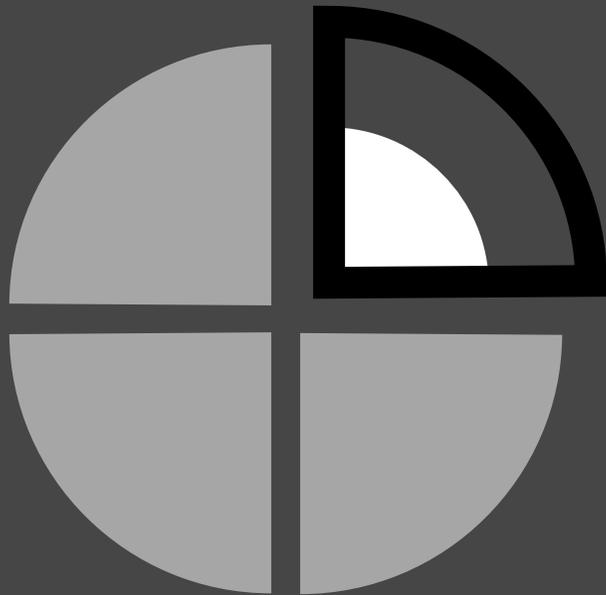
- **Moins de 11 salariés :  
conclusion avec le  
personnel**

## Moins de 11 salariés : conclusion avec le personnel



	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises de moins de 11 salariés	Conclusion d'accords référendaires	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Ratification à la majorité des 2/3	Non, application de droit

- ✓ Consultation du personnel organisée à l'issue d'un **délai minimum de 15 j courant** à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord
- ✓ Modalités de la consultation définies par l'employeur
- ✓ Consultation qui peut être effectuée « **par tout moyen** », mais intervient en l'absence de l'employeur, et caractère personnel et secret garanti.
- ✓ **Résultat est porté à la connaissance de l'employeur et objet d'un PV** dont la publicité est assurée dans l'entreprise par tout moyen. Ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier.
- ✓ **Dénonciation** possible d'un accord collectif (quelle que soient modalités de conclusion) par les 2/3 du personnel (ou l'employeur) pendant délai d'un mois à chaque anniversaire de la conclusion de l'accord



## Négocier un accord sans DS

- **Entreprises de 11 à 49 salariés : choix possible entre élus, élus mandatés, ou salariés mandatés**

## De 11 à 49 salariés : choix possible entre élus, élus mandatés, ou salariés mandatés

	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
<b>Entreprises de 11 à 49 salariés</b>	Salarié(s) non élu(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	approbation par les salariés à la majorité	Aucune priorité entre les modes de conclusion
	Elu(s) titulaires du CSE non mandaté(s)		signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur des élus	
	Elu(s) titulaires du CSE mandaté(s) chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentatives		approbation à la majorité des 2/3	
	Uniquement dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE : conclusion d'accords référendaires			
<b>Précisions :</b>				

- ✓ Accord conclu par un ou des membres du CSE central : tenu compte, pour chacun des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE central, d'un poids égal au rapport entre le nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et du nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en faveur des membres titulaires composant ladite délégation.
- ✓ Accord conclu avec salarié non élu mandaté : référendum dans un délai de 2 mois ; modalités définies par l'employeur après consultation salarié mandaté ; indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur.
- ✓ Information des salariés des modalités de consultation au plus tard 15 j avant la consultation.



## Négocier un accord sans DS

- **Entreprises d'au moins 50 salariés : priorité aux élus mandatés**

# Entreprises d'au moins 50 salariés : priorité aux élus mandatés



	Conditions de conclusion	Thèmes	Validité	Priorité/préalable
Entreprises d'au moins 50 salariés	Elu(s) titulaires du CSE chacun mandaté(s) par une ou plusieurs OS représentative	Ensemble des thèmes ouverts à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	Priorité aux élus mandatés, puis élus non mandatés et enfin aux salariés non élus mandatés
	En leur absence, avec les élus titulaires du CSE non mandatés	Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif	Signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages en faveur des membres du CSE	
	Aucun élu n'a souhaité négocier ou carence de CSE : salarié mandaté par une OS représentative	Ensemble des mesures ouvertes à la négociation d'entreprise	Approbation par les salariés à la majorité	

- ✓ Accord conclu par 1 ou des membres du CSE central : tenu compte, pour chacun des membres de la délégation du personnel au CSE central, d'un poids égal au rapport entre nombre de suffrages exprimés dans l'établissement en faveur de ce membre et nombre total des suffrages exprimés dans chaque établissement en la faveur de chacun des membres composant la délégation du personnel au CSE central.
- ✓ Référendum (quand applicable) dans un délai de 2 mois ; modalités définies par l'employeur après consultation salarié mandaté ou élu mandaté
- ✓ Information des salariés des modalités de consultation au plus tard 15 j avant la consultation.

# Appliquer les règles particulières à la négociation avec les représentants du personnel ou les salariés mandatés



- **Règles impératives**

- **indépendance** des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- **élaboration conjointe** du projet d'accord par les négociateurs ;
- **concertation** avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des OS représentatives de la branche.



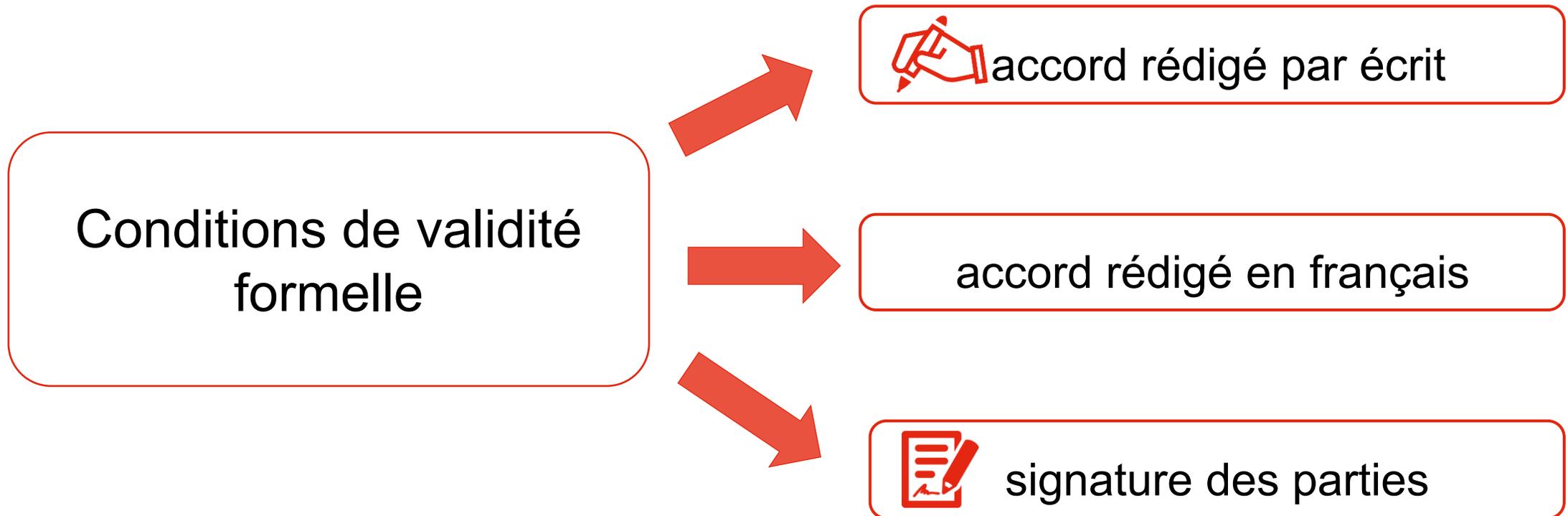
- Informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.
- **Information des OS représentatives de la branche, à défaut, des OS représentatives au niveau national et interprofessionnel de l'engagement de la négociation.**



## Conclure l'accord collectif

- Issue de la négociation

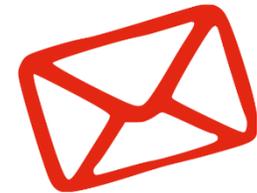
# Apprécier la validité de l'accord éventuellement conclu



# Notifier l'accord

## Obligation

Notification par la **partie la plus diligente des OS** d'un accord collectif à **l'ensemble des organisations représentatives** (des employeurs ou des salariés) à l'issue de la procédure de signature.



# Formaliser un éventuel échec de la négociation



## Procès-verbal



**Permet :**

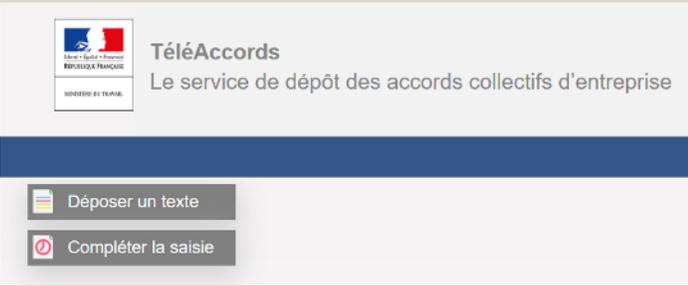
- de démontrer qu'une négociation a effectivement eu lieu ;
- d'expliquer au personnel les raisons de l'échec de la négociation et de rappeler les points de désaccord et les positions des parties à la négociation ;
- de préciser la date de la fin des négociations et le moment où l'employeur retrouve son entier pouvoir de direction.

# Procéder aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord

CPH  
Exemplaire  
adressé aussi au  
greffe du CPH du  
lieu de conclusion

## DEPÔTS

**TELEPROCEDURE**



<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures>

## ACCOMPAGNE DE :

- Dans tous les cas,
  - de la version signée des parties ;
  - d'une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature ;
- Pour les accords de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises,
  - D'une version publiable, qui tient compte, le cas échéant, des limitations apportées à la publicité de l'accord ;
  - De l'acte ayant décidé de restreindre la publicité de l'accord ;
- Dans le cas des accords de groupe, d'entreprise, d'établissement et interentreprises : du procès-verbal de consultation référendaire s'il y a lieu ;
- Dans le cas des accords d'entreprise : de la liste des établissements distincts, s'il y a lieu.

# Procéder aux formalités de dépôt et de publicité de l'accord



## • Autres publicités

Sauf stipulations conventionnelles différentes, publicité de l'accord assurée par :



La communication au plus tard un mois à compter de la date d'embauche, des conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement



exemplaire remis aux élus



exemplaire maintenu à la disposition du personnel sur le lieu de travail ;  
exemplaire sur l'intranet

# Caractère public des accords conclus



## Par principe + accords étendus : publication de l'accord dans la base de données nationale

Mais l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise + les accords d'intéressement, de participation, les plans d'épargne d'entreprise, interentreprises ou pour la retraite collectifs ainsi que les accords de PSE ou les accords de performance collective non publiés.

## Procédure de transmission des conventions et accords d'entreprises comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps

Les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation mises en place au niveau des branches.

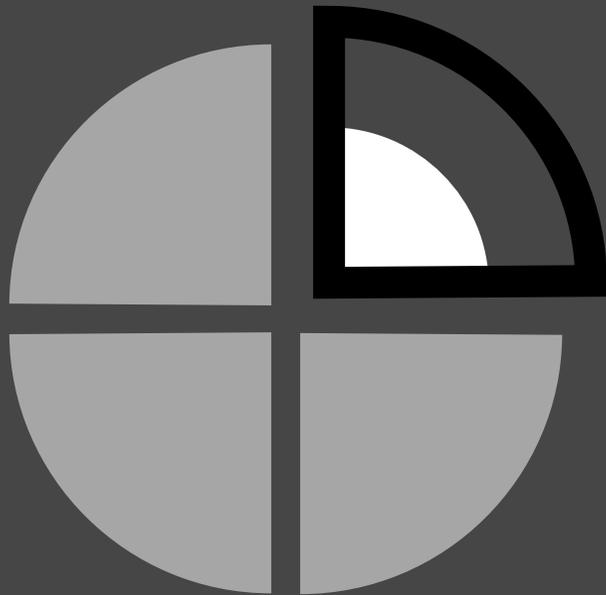
# Déterminer la date d'entrée en vigueur de l'accord



- **Application immédiate par principe**

- jour qui suit leur dépôt (C. trav., art. L. 2261-1).
- Fixation possible d'une date antérieure (attention à prévoir l'application pour les salariés alors présents et partis depuis : Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-20.736) ou postérieure.





## Exécuter l'accord

- **Déterminer les effets sur les contrats**

# Déterminer les effets sur les contrats : effets communs

## Effets sur les contrats

### Effet impératif

- Les dispositions plus favorables de l'accord s'appliquent au contrat.
- Le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective.

### Effet relatif

Effet uniquement entre les parties, notamment si moins favorable que le contrat.

### Effet immédiat

s'applique aux contrats conclus antérieurement à l'accord.

### L'accord ne peut modifier le contrat de travail

- Seules les stipulations plus favorables de l'accord collectif priment sur le contrat.
- Il existe des exceptions légales en matière de durée du travail, ou d'accords de mobilité

