

# CONFÉRENCE *Les* JDS

---

---

## LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LA LOI EL KHOMRI

.....  
Mardi 11 octobre 2016

---

---

*Les* JDS

JDS **avocats**  
*pour vous conseiller et vous défendre*

JDS **formation**  
*pour les représentants du personnel*

JDS **experts CE**  
*l'analyse économique au service des CE*

 **alteo**  
*l'expertise CHSCT*

---

**Généralisation de l'accord majoritaire, référendum des salariés,  
recul du principe de faveur : la réforme de la négociation  
collective issue de la Loi El khomri redéfinit largement les  
relations dans l'entreprise**



# LE NOUVEAU RÉGIME JURIDIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE

# Les parties et les niveaux de la négociation collective d'entreprise

## Rappel sur les parties à la négociation

### Les moyens accordés aux OS

«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. 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 deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

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

- 1° Etre compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message » (*art. L2142-6 CT*)

# Les parties et les niveaux de la négociation collective d'entreprise

Augmentation de 20% des crédits d'heures de délégation		
	Avant	Après
Art. L. 2143-13 CT pour les DS dans les entreprises ou établissements de :		
De 50 à 150 salariés	10h/mois	12h/mois
De 151 à 499 salariés	15h/mois	18h/mois
De 500 salariés et plus	20h/mois	24h/mois
Art. L. 2143-15 CT pour les DS centraux :	20h/mois	24h/mois
Art. L. 2143-16 CT pour les sections syndicales en vue de la préparation des négociations dans les entreprises :		
D'au moins 500 salariés	10h/an	12h/an
D'au moins 1000 salariés	15h/an	18h/an

# Les parties et les niveaux de la négociation collective d'entreprise

## Le niveau de la négociation

«L'ensemble des négociations prévues par le présent code au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions, sous réserve des adaptations prévues à la présente section.

Lorsqu'un accord sur la méthode prévu à l'article L. 2222-3-1 conclu au niveau du groupe le prévoit, l'engagement à ce niveau de l'une des négociations obligatoires prévues au chapitre II du titre IV du présent livre dispense les entreprises appartenant à ce groupe d'engager elles-mêmes cette négociation. L'accord sur la méthode définit les thèmes pour lesquels le présent article est applicable.

Les entreprises sont également dispensées d'engager une négociation obligatoire prévue au chapitre II du titre IV du présent livre lorsqu'un accord portant sur le même thème a été conclu au niveau du groupe et remplit les conditions prévues par la loi. ([art. L2232-33 CT](#))

# Les nouvelles modalités de la négociation collective d'entreprise

## Accord obligatoire sur le calendrier et la périodicité des négociations

« Les conventions et accords collectifs de travail définissent le calendrier des négociations, y compris en adaptant les périodicités des négociations obligatoires prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du présent livre pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de trois ans pour les négociations annuelles, de cinq ans pour les négociations triennales et de sept ans pour les négociations quinquennales. Cette possibilité de modifier la périodicité de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail mentionnée à l'article [L. 2242-8](#) n'est ouverte qu'aux entreprises déjà couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle.

Une organisation signataire peut, pendant la durée de l'accord, formuler la demande que la négociation sur les salaires soit engagée. Le thème est alors sans délai mis à l'ordre du jour. En l'absence de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-8, l'employeur est tenu d'établir chaque année le plan d'action mentionné au 2° du même article L. 2242-8.

Les accords d'entreprise prévus au présent article sont conclus selon les règles définies au premier alinéa de l'article [L. 2242-20](#).» (art. [L2222-3 CT](#))

# Les nouvelles modalités de la négociation collective d'entreprise

## Des accords de méthode pour encadrer les négociations

«Une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Cette convention ou cet accord précise la nature des informations partagées entre les négociateurs, notamment, au niveau de l'entreprise, en s'appuyant sur la base de données définie à l'article L. 2323-8. Cette convention ou cet accord définit les principales étapes du déroulement des négociations et peut prévoir des moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise, afin d'assurer le bon déroulement de l'une ou de plusieurs des négociations prévues.

Sauf si la convention ou l'accord en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties.» ([art. L2222-3-1 CT](#))



# Les nouvelles modalités de la négociation collective d'entreprise

## Des accords de méthode pour encadrer les négociations

«Un accord conclu au niveau de la branche définit la méthode applicable à la négociation au niveau de l'entreprise. Cet accord s'impose aux entreprises n'ayant pas conclu de convention ou d'accord en application de l'article L. 2222-3-1. Si un accord mentionné au même article L. 2222-3-1 est conclu, ses stipulations se substituent aux stipulations de cet accord de branche.

Sauf si l'accord prévu au premier alinéa du présent article en stipule autrement, la méconnaissance de ses stipulations n'est pas de nature à entraîner la nullité des accords conclus dans l'entreprise dès lors qu'est respecté le principe de loyauté entre les parties» ([art. L2222-3-2 CT](#))

# Les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise

## La condition de majorité

«La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants [...]» ([art. L2232-12 CT](#))

# Les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise

## Le référendum

« Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Un décret définit les conditions de la consultation des salariés organisée en application du présent article »

(art. L2232-12 CT)

# Les nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise

## L'extension des nouvelles règles à une série d'accords particuliers

«La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Les règles de validité de la convention ou de l'accord sont celles prévues à l'article L. 2232-12. Les taux de 30 % et de 50 % mentionnés au même article sont appréciés à l'échelle du collège électoral. La consultation des salariés, le cas échéant, est également organisée à cette échelle »  
([art. L2232-13 CT](#))

# Le contenu des accords d'entreprise : les nouvelles dispositions obligatoires

## Un préambule obligatoire dans les conventions et accords collectifs



«La convention ou l'accord contient un préambule présentant de manière succincte ses objectifs et son contenu.

L'absence de préambule n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.» *(art. L2222-3-3 CT)*

## Les conventions et accords collectifs doivent prévoir les conditions de leur suivi



«La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous.

L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord.» *(art. L2222-5-1CT)*

# La modification et fin des accords d'entreprise

## La nouvelle durée des accords collectifs

«La convention ou l'accord est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à cinq ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.» ([art. L2222-4 CT](#))

## Les nouvelles règles de révision des accords collectifs

«I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

II. - La validité d'un avenant de révision s'apprécie conformément à la section 3 du chapitre II du titre III du présent livre II.» ([art. L2261-7-1CT](#))

# La modification et fin des accords d'entreprise

## Le nouveau régime de la dénonciation

«Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III.

NOTA : Conformément à l'article 17 IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les présentes dispositions s'appliquent à compter de la date où les accords ou conventions dénoncés ou mis en cause cessent de produire leurs effets, y compris si la date de leur dénonciation ou de leur mise en cause est antérieure à la publication de la présente loi. » ([art. L2261-10 CT](#))

# La modification et fin des accords d'entreprise

## La possibilité d'anticiper la mise en cause

«Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés peuvent négocier et conclure la convention ou l'accord de substitution prévu au premier alinéa de l'article L. 2261-14.

La durée de cette convention ou de cet accord ne peut excéder trois ans. La convention ou l'accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés.

A l'expiration de cette convention ou de cet accord, les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou dans l'établissement dans lequel les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés.» ([art. L2261-14-2 CT](#))



# La modification et fin des accords d'entreprise

## La possibilité d'anticiper la mise en cause

«Dès lors qu'est envisagée une fusion, une cession, une scission ou toute autre modification juridique qui aurait pour effet la mise en cause d'une convention ou d'un accord, les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés peuvent négocier et conclure une convention ou un accord se substituant aux conventions et accords mis en cause et révisant les conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement dans lequel les contrats de travail sont transférés. Cette convention ou cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause.» ([art. L2261-14-3 CT](#))

«La validité des conventions et des accords mentionnés aux articles L. 2261-14-2 et L. 2261-14-3 s'apprécie dans les conditions prévues aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13.

Les taux mentionnés aux mêmes articles L. 2232-12 et L. 2232-13 sont appréciés :

- 1° Dans le périmètre de l'entreprise ou de l'établissement employant les salariés dont les contrats de travail sont transférés, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-2 ;
- 2° Dans le périmètre de chaque entreprise ou établissement concerné, dans le cas mentionné à l'article L. 2261-14-3.

Le cas échéant, la consultation des salariés est effectuée dans ces mêmes périmètres.» ([art. L2261-14-4 CT](#))

# La modification et fin des accords d'entreprise

## Les effets de la mise en cause et de la dénonciation : la fin des avantages individuels acquis

«Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord dénoncé, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.» [\(art. L2261-13 CT\)](#)

«Lorsque la convention ou l'accord qui a été mis en cause n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans le délai fixé au premier alinéa du présent article, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois. Cette rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Lorsque la mise en cause concerne une convention ou un accord à durée déterminée, le deuxième alinéa du présent article :

1° S'applique jusqu'au terme qui aurait été celui de la convention ou de l'accord en l'absence de mise en cause si ce terme est postérieur à la date à laquelle la convention ou l'accord mis en cause cesse de produire ses effets en application du premier alinéa ;

2° Ne s'applique pas si ce terme est antérieur à la date à laquelle cette convention ou cet accord cesse de produire ses effets en application du premier alinéa.» [\(art. L2261-14 al. 2 et 3 CT\)](#)



# LE NOUVEL ORDONNANCEMENT JURIDIQUE DES NORMES EN DROIT DU TRAVAIL



# RAPPEL LIMINAIRE

# La nouvelle « architecture » issue de la loi El Khomri

« A l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. » *(art. L. 3111-3 CT)*

## Les effets du nouveau dispositif :

- La supplétivité de la loi face à l'accord collectif
- La supplétivité de l'accord de branche face à l'accord d'entreprise

# La nouvelle articulation entre les accords collectifs

## L'articulation de l'accord de groupe / accord de branche



« Lorsqu'un accord conclu dans tout ou partie d'un groupe le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. » *(art. L. 2253-5 CT)*

- L'accord de groupe peut déroger à l'accord de branche sans que celui-ci l'autorise
- L'accord de groupe peut se substituer aux accords d'entreprise ou d'établissement

# La nouvelle articulation entre les accords collectifs

## L'articulation de l'accord d'entreprise / accords d'établissement



« Lorsqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les établissements compris dans le périmètre de cet accord. » *(art. L. 2253-6 CT)*

## L'articulation de l'accord interentreprises / accords d'entreprise ou d'établissement



« Lorsqu'un accord conclu au niveau de plusieurs entreprises le prévoit expressément, ses stipulations se substituent aux stipulations ayant le même objet des conventions ou accords conclus antérieurement ou postérieurement dans les entreprises ou les établissements compris dans le périmètre de cet accord. » *(art. L. 2253-7 CT)*

# L'articulation accord collectif d'entreprise et contrat de travail

## Mise en place des accords de développement de l'emploi



« I.- Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Lorsque l'employeur envisage d'engager des négociations relatives à la conclusion d'un accord mentionné au premier alinéa du présent I, il transmet aux organisations syndicales de salariés toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés.

L'accord mentionné au même premier alinéa comporte un préambule indiquant notamment les objectifs de l'accord en matière de préservation ou de développement de l'emploi. Par dérogation au second alinéa de l'article L. 2222-3-3 l'absence de préambule entraîne la nullité de l'accord.

L'accord mentionné au premier alinéa du présent I ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération mensuelle du salarié.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, cet accord peut être négocié et conclu par des représentants élus mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-21-1 ou, à défaut, par un ou plusieurs salariés mandatés mentionnés à l'article L. 2232-24. » ([art. L. 2254-2 CT](#))



# L'articulation accord collectif d'entreprise et contrat de travail

## Contenu des accords de développement de l'emploi

« III.- L'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article précise :

1° Les modalités selon lesquelles est prise en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée à leur vie personnelle ou familiale ;

2° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux autres salariés :

- 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.

L'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise à l'issue de l'accord. » ([art. L. 2254-2 CT](#))

# L'articulation accord collectif d'entreprise et contrat de travail

## En cas de refus du salarié

« II.- Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa du I du présent article. Ce refus doit être écrit.

Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20.

La lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement. » ([art. L. 2254-2 CT](#))

# L'articulation accord collectif d'entreprise et contrat de travail

## En cas de refus du salarié (suite)

« L'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable, le bénéfice du dispositif d'accompagnement mentionné à l'article L. 2254-3 à chaque salarié dont il envisage le licenciement. Lors de cet entretien, l'employeur informe le salarié par écrit du motif spécifique mentionné au deuxième alinéa du présent II et sur lequel repose la rupture en cas d'acceptation par celui-ci du dispositif d'accompagnement.

L'adhésion du salarié au parcours d'accompagnement personnalisé mentionné à l'article L. 2254-3 emporte rupture du contrat de travail.

Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur mentionné à l'article L. 2254-6.

Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis. Un décret définit les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur mentionnée au troisième alinéa du présent II ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié adhère au parcours d'accompagnement personnalisé. » ([art. L. 2254-2 CT](#))



# L'EXPERTISE : OUTIL DES NÉGOCIATIONS



# COMMENT RENFORCER SA CAPACITÉ D'APPRÉCIATION DES MARGES DE MANŒUVRE ?

# 1- La place plus grande donnée à la négociation d'entreprise : elle conduit à une appréciation fine de la situation

- La négociation de branche se conduit par le biais de délégués nationaux, assistés éventuellement de conseils. Leur appréciation de la situation et des enjeux de la négociation se fait de par leur connaissance des principales entreprises de la branche et sur des positions syndicales qui ont été prédéfinies.
- La négociation d'entreprise reposera principalement sur vos capacités d'analyse des marges de manœuvre. Le support de vos fédérations ne sera pas forcément garanti si les négociations d'entreprise se multiplient au-delà des possibilités matérielles d'assistance et de conseil du mouvement syndical.
- **Comme dans toute négociation, l'appréciation des marges de manœuvre de votre entreprise sera déterminante. Les champs ouverts à la négociation d'entreprise dérogatoire par la Loi El Khomri sont des domaines reposant très fortement sur des éléments économiques que les entreprises mettront en avant dans leurs demandes.**

## 2. L'outil que constitue le droit à l'expertise du CE doit être utilisé avec des objectifs ciblés

- Nous avons dès l'origine positionné le cabinet JDS Experts CE sur le mot d'ordre : « *Des experts engagés pour construire les revendications et les négociations* ».
- Ce positionnement, que nous pensions le plus adapté, prend une tournure renforcée dans la négociation d'entreprise.
- L'outil a été créé à l'origine dans une optique de « compréhension des comptes » par le comité d'entreprise.
- L'objectif est d'utiliser le cadre pour discerner les marges de manœuvre d'une entreprise et ceci fait, construire ses axes revendicatifs ou ses négociations.

## 3. Les possibilités d'expertise et la feuille de route à définir

- 3 temps d'expertise depuis l'entrée en vigueur de la loi Rebsamen:
  - *Orientations stratégiques*
  - *Situation économique et financière*
  - *Politique sociale*
- **Donner une feuille de route au cabinet consistant à devancer les négociations que vous avez à mener :**
  - *Soit ces objectifs sont atteignables et le cabinet se doit de parvenir à les traiter.*
  - *Soit les objectifs correspondant à vos demandes ne sont pas traitables techniquement et le cabinet se doit de vous le dire dès les discussions préalables.*





# SIGNER OU NE PAS SIGNER : DANS LES DEUX CAS IL FAUT ARGUMENTER

# L'appui technique ne sert pas qu'à signer, il sert également à dire pourquoi on ne signe pas

- On peut aborder une négociation avec une volonté possible de signer ou considérer que les termes de départ ne permettront pas d'aboutir :
- *Dans les deux cas de figure, selon nous, il faudra expliquer aux salariés pourquoi on s'est engagé ou pourquoi on refuse de signer.*
- *L'analyse technique et économique de la situation et des marges de manœuvre doit soutenir l'argumentation d'une signature ou d'un refus.*



**VOUS REMERCIENT DE VOTRE ÉCOUTE**

**POUR TOUT CONTACT**

**Sabrina LILLO**

01 48 96 14 48

**[slillo@jdsavocats.com](mailto:slillo@jdsavocats.com)**

