



VERS UNE NÉGOCIATION D'ENTREPRISE « BOOSTÉE » ?

Les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives à la réforme du Code du travail vont profondément changer le dialogue social dans les entreprises, et notamment dans les TPE/PME: une opportunité à saisir!

Par **MAËLLE KERMARREC** et **RONAN MABILEAU**, avocats associés chez MGA

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le dialogue social est aujourd'hui quasiment inexistant. La raison ? Jusqu'à récemment, seul un salarié mandaté par une organisation syndicale pouvait signer un accord d'entreprise. Les ordonnances dites « Macron » font sauter ce « verrou syndical ». Désormais, un employeur pourra proposer un projet d'accord et le faire ratifier par référendum à la majorité des deux tiers du personnel.

LE CHAMP DU POSSIBLE S'ACCROÎT

Les négociations dans les TPE/PME devraient prospérer, notamment celles relatives au temps de travail. Exemples : la mise en place de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (jusqu'à un an, voire trois si un accord de branche l'autorise) sera facilitée, permettant ainsi d'adapter la durée du travail à l'activité économique. De même, le dispositif du forfait annuel en jours, qui autorise le décompte de la durée du travail en jours et non en heures pour les salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, pourra être étendu aisément, répondant à un besoin de nombreuses entreprises. Si le champ du possible s'accroît considérablement, les accords d'entreprise ne pourront toutefois pas déroger aux accords de branche dans un sens moins favorable aux salariés sur plusieurs points. Des garde-fous sont notamment prévus pour les salaires minims,

les classifications, les contrats à durée déterminée, les dispositions sur le travail de nuit ou le temps partiel.

Les négociations sur des éléments de rémunération (primes) ou bien encore sur le taux de majoration des heures supplémentaires (qui pourrait, par exemple, être de 15 % au lieu de 25 %), qui alimentent les craintes des organisations syndicales, seront possibles, mais pourront se heurter au refus des salariés de ratifier l'accord par référendum.

UNE ENTRÉE EN APPLICATION RAPIDE

Ces dispositions seront également applicables aux entreprises de 11 à 20 salariés qui ne disposent pas d'un membre élu de la délégation du personnel du Comité social et économique. Cette nouvelle instance regroupera dorénavant les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les modalités de négociation seront également facilitées dans les entreprises de moins de 50 salariés qui ne disposent pas de délégué syndical, avec la possibilité, dans certains cas, de valider des accords par l'approbation des salariés, à la majorité des suffrages exprimés.

La réforme de la négociation d'entreprise entrera en vigueur dès la publication des décrets d'application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2018. La vigilance des salariés

sera donc rapidement mise à l'épreuve. Afin de maintenir un climat social serein, le chef d'entreprise aura tout intérêt à négocier des accords gagnant-gagnant.



© DR

Maëlle KERMARREC et Ronan MABILEAU

Avocats associés, co-animent le pôle social de la société d'avocats MGA, située à Saint-Nazaire. Ils conseillent et accompagnent les entreprises sur l'ensemble des problématiques en droit du travail et droit de la sécurité sociale. www.mga-avocats.fr